



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Noviembre 2007



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



ADRIANA MUÑOZ D'ALBORA, DIPUTADA "EL EMPRESARIO TIENE QUE CAMBIAR SU MENTALIDAD"

Para la presidenta de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, los consensos logrados a través del diálogo no fructifican porque "no hay cultura de respeto a los acuerdos por parte de los empleadores".

Considera que la legislación laboral es "excesivamente frondosa, muy densa, con hartas leyes, hartas disposiciones; todo se regula, todo se norma", y apoya sin restricciones el proyecto de ley que establecería la sindicalización automática, porque constituye "un desafío al empleador".

No lo admite tajantemente. "Supongo", dice con modestia, cuando le preguntamos si se siente parte de nuestra historia republicana.

Pero quiéralo ella o no, así es. Porque Adriana Muñoz D'Albora fue la primera mujer en asumir la Presidencia de la Cámara de Diputados, el año 2002. "Como todas las experiencias que uno tiene en la vida –rememora–, de ésta guardo recuerdos de dulce y de agraz. Fui bien acogida, tuve el respaldo de todos los partidos, y también me encontré con dificultades en la conducción. La Cámara es una institución bastante anacrónica, bastante atrasada desde el punto de vista de su administración. Hay mucha exigencia de transparencia, de probidad, pero no tenemos los instrumentos informáticos, políticos ni organizacionales para cumplirla".

Descendiente de padres italianos y socióloga titulada en la Universidad de Chile,



"La negociación colectiva es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa, para la transparencia y para el buen convivir de las relaciones laborales".

vivió su exilio en Austria, donde realizó un magíster en Sociología y otro en Ciencias Políticas. Está en la vorágine política desde 1967, cuando ingresó al Partido Socialista. Su llegada al Parlamento se produce en 1990, tras ser elegida diputada en representación



"La existencia de múltiples RUT, de razones sociales dentro de una misma empresa, atenta entre otras cosas contra la dignidad de los trabajadores".

del Partido por la Democracia, colectividad en la que estuvo presente desde su creación.

Después de un receso de un período vuelve al Poder Legislativo y a la Comisión de Trabajo, que ha presidido en dos oportunidades. "La primera vez era importante para mi partido que yo la presidiera —relata—, y ahora me lo solicitaron nuevamente porque venían reformas muy centrales. Desde el Ministerio y la propia Presidenta (Bachelet) pidieron que yo asumiera la conducción en el tema de la reforma previsional".

Por su experiencia y por el cargo que ocupa, usted está muy al tanto de los proyectos de ley, en materias laborales, pendientes y los que ingresan al Congreso. De éstos, ¿a cuál o cuáles le asigna mayor relevancia?

Creo que no hay tantos proyectos pendientes. En el último tiempo hemos despa-

chado varios, algunos fundamentales, como la reforma previsional. Y habiendo despachado todo el tema de judicatura laboral, la constitución de los tribunales, la creación de la defensoría laboral, estamos tranquilos en cuanto a lo que significa modernizar el procedimiento de la justicia laboral. Eso desde el punto de vista legislativo, claro, porque desde el punto de vista operativo... ya no es ámbito nuestro.

Entre los proyectos recién llegados hay uno muy importante: el que establece una definición clara entre sueldo base y sueldo mínimo. Yo había presentado una moción en ese sentido, que fue declarada inadmisibile; perdí por cuatro votos en la sala. La Presidenta Bachelet acaba de enviar este proyecto, y vamos a empezar a estudiarlo.

También se han hecho varios "anuncios" de proyectos.

Así es. Falta por llegar todo lo que tiene dice relación con la negociación colectiva. El ministro Osvaldo Andrade ha señalado que esos proyectos van a ser enviados. Los estamos esperando.

NEGOCIACION Y SINDICATO

A propósito de negociación empresarios-trabajadores, ¿cree usted que ella se lleva en igualdad de condiciones?

Piense usted que de los trabajadores que están sindicalizados, no más del 5% o 6% negocia colectivamente, y además los resultados de esa negociación son bastante cuestionables. Eso responde su pregunta. Hoy día, los empleadores recurren al subterfugio del grupo de negociación con el propósito de rebajar las demandas laborales y para dividir y debilitar el sindicalismo. Ahí hay una perversidad fuerte, que sólo se va a resolver en la medida en que nosotros podamos establecer claramente, en la legislación, la forma de negociar colectivamente. Eliminemos los grupos negociadores y avancemos en suprimir a los reemplazantes en huelgas...

Pero eso no les gusta a los empresarios...

Por cierto que no les gusta. En ese aspecto el empresariado chileno es demasiado ideológico, doctrinario, reminescente; ven en el sindicalismo un enemigo per se, por definición, por naturaleza. Ellos tienen que cambiar su mentalidad, tienen que ver cómo en los grandes países, de gran desarrollo, la sindicalización, la negociación colectiva, es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa, para la transparencia y para el buen convivir de las relaciones laborales. Esto es un elemento de rezago, de atraso cultural muy fuerte del empresario.

¿Y cómo se puede salvar esa valla en el Parlamento? Porque los empresarios están en desacuerdo con reformar la negociación y el reemplazo en huelgas, y me imagino que la oposición los apoyará con su voto.

En la medida en que tengamos normativa con quórum calificado –algunas tienen–, vamos a tener dificultades. Yo parto del principio, no sé si estaré acertada o no, que en la Concertación tendremos los votos. Nos ha sucedido en otros proyectos que no los hemos tenido. Pero partiendo de esa base, de que en la Cámara y en el Senado estamos de acuerdo en eliminar a los reemplazantes en huelga, a instalar la negociación colectiva, y si no hay normas de quórum fundamentales, centrales, tendríamos que aprobar las propuestas de la Presidenta Bachelet.

Una nueva batalla en el horizonte...

Hemos dado batallas importantes; algunas las hemos perdido. Por ejemplo, la modificación del concepto empresa es un tema que ha estado instalado en varias reformas, y que hemos tenido que sacar para permitir que el proyecto se despachara. Durante el mandato del Presidente Lagos aprobamos la segunda gran reforma al Código del Trabajo, que tenía incorporada la modificación del concepto empresa. Hubo que sacarla, igual que en la Ley de Subcontratación.

Posteriormente, todos los parlamentarios de la Comisión de Trabajo de la Concertación presentamos un proyecto en el mismo sentido. Fue aprobado en la Cámara y en el Senado, pero el senador (Andrés) Allamand lo mandó al Tribunal Constitucional y lo perdimos. Ahora, nuevamente lo presentamos, sin que cause impacto en las normativas previsionales, que es por lo que el anterior fue declarado inconstitucional. Ya fue aprobado en la Cámara y en estos momentos está en el Senado.

¿Por qué tanto interés en modificar el concepto empresa?

Porque el gran abuso que hoy se está cometiendo se basa en el concepto empresa. La existencia de múltiples RUT, de razones sociales dentro de una misma empresa, atenta, entre otras cosas, contra la dignidad de los trabajadores. Una comisión investigó el tema y descubrimos que en varios supermercados, en la fila de cajeras, una pertenecía a un RUT, otra a otro... En una misma fila puede haber diez empresas. Esta es una gran batalla que hemos perdido y que perjudica a los trabajadores, porque de ahí deriva una serie de irregularidades y de abusos.

Otro proyecto que está en trámite es el que introduciría la sindicalización automática en la empresa.

Yo suscribí ese proyecto. Me pareció que va en la línea de incorporar modernas tecnologías en lo que es la organización sindical. Esto parecería raro, en la medida en que aún no tenemos grandes posibilidades de desarrollo de los sindicatos, o autonomía de los trabajadores para afiliarse a ellos, o temor por entrar a uno, pero me parece que es una propuesta atractiva.

Pero dicen los opositores a la iniciativa que eso atentaría contra la libertad de afiliación.

No, porque si se constituye un sindicato, todos los trabajadores quedarían automáticamente incorporados a él. Y si ellos no quieren



"Hoy día los empleadores recurren al subterfugio del grupo de negociación con el propósito de rebajar las demandas laborales y para dividir y debilitar el sindicalismo".

estar, simplemente se desafilian. Yo diría que es un desafío al empleador. Es decirle...: mire, se formó un sindicato y todos los trabajadores, les pregunte usted o no, los amedrente usted o no, se van a incorporar. Si posteriormente a ellos les hace mella que pueden ser despedidos, o que les van a rebajar el sueldo, o que es más interesante negociar en un grupo de trabajadores que en un sindicato, con negociación colectiva..., bueno, el trabajador tiene derecho a desafiliarse. No es que quede capturado por se, pero sí es un desafío al empleador.

¿Encuentra usted que nuestra legislación laboral está acorde a los tiempos?

Pienso que tenemos una legislación muy frondosa, con hartas leyes, hartas disposiciones, harta normativa. A mí me encantaría que llegáramos a ser un país del nivel de cultura, del nivel de respeto de los derechos humanos y laborales tan sólido, como aquellos en que las normativas sectoriales son titulares, son marcos generales dentro de los cuales, por conciencia, por respeto, por cultura, no es necesario especificar.

O sea, estamos atrasados...

En ese sentido, la legislación chilena, si uno la compara con otras, está atrasada. Es

terriblemente normativa, excesivamente frondosa, muy densa; todo se regula, todo se norma. Pero, en definitiva, no tenemos cultura para poder tener otro tipo de normativa. Lo que está atrasado en nuestro país es una cultura de respeto a los derechos de los trabajadores por parte de los empresarios, y creo que eso es una cuestión difícil de remover sólo con normas.

EQUIDAD SOCIAL

¿Qué expectativas tiene de la Comisión de Equidad Social creada por la Presidenta Bachelet?

Tengo la idea de que pueden surgir buenas proposiciones. Como Comisión de Trabajo estamos invitados a exponer nuestra experiencia. Me parece que ellos se están formando una idea, escuchando a distintos sectores, articulando conocimientos, vinculándolos, para conformar con eso un panorama de los derechos laborales y de la situación social en general. Eso es algo muy importante; en sí, ya es un valor.

¿Tanta importancia le confiere a ese trabajo?

Por supuesto, le doy tanto valor como lo tuvo la Comisión Marcel. Esta hizo, desde el punto de vista del diagnóstico, una presentación del panorama de la situación previsional que es una gran obra, una gran generación de conocimiento vivo de lo que pasa en previsión. Creo que esta comisión va a hacer lo mismo en materia de situación social, económica y laboral.

Y eso, dice usted, se traducirá en buenas propuestas.

Las propuestas que de ahí salgan las vamos a tener que conocer, que estudiar y ver su viabilidad. Ojalá algunas apunten sanamente a mejorar situaciones. En todo caso, la conducción de Patricio Meller es intachable, él y su compromiso con la igualdad social son intachables.

En definitiva, podríamos tener soluciones concretas en estas materias...

Ellos no van a cambiar el mundo. Por cierto no va a haber un salario ético en todo Chile, o no va a haber igualdad social automáticamente, pero sí creo que se va a dar cuenta pública, con fuerza, de las desigualdades que existen. Y me parece que habrá propuestas que pueden convertirse en insumo de políticas públicas o iniciativas de ley que nos van a servir. No hay duda que este trabajo va a ser útil. Ahora, que va a cambiar radicalmente la situación, eso no lo creo. Sería mucho pedir.

¿Qué opina de la ausencia de la CUT en la Comisión?

La Comisión se instaló cuando la CUT estaba con un malestar muy profundo con el Gobierno, con los empresarios, que se arrastraba desde el debate por el salario mínimo. No era porque no se acogiera su propuesta, sino porque hubo un estilo de relación que le molestó a la CUT. Entonces, en ese enojo —entiendo— decidieron no incorporarse. Si la comisión se hubiese instalado ahora, en que la CUT está en un diálogo directo con la CPC, un diálogo empresarios-trabajadores, conduciendo este diálogo, creo que se habría integrado.

Al no estar presente la CUT, la multisindical más grande del país, ¿no le quita eso representatividad a los trabajadores?

Desconozco qué trabajadores han sido escuchados en la Comisión, o si ninguno ha acudido. Pero si no está presente una voz de los trabajadores, que son quienes viven directamente las consecuencias de las desigualdades salariales, o de regulación de las normas laborales, del abuso que existe, me parece que puede ser una mesa con una pata coja.

Usted hablaba del diálogo de la CUT con la CPC. ¿Qué le parece este "pololeo"?

Encuentro que es bueno; toda mesa de diálogo es buena. Si no nos escuchamos,



"Después de esta ley (de Subcontratación) a los trabajadores les va mejor, porque tienen más conciencia de su situación y porque cuentan con un instrumento legal al cual acudir".

nunca vamos a encontrar caminos de acercamiento. Yo también comparto las movilizaciones, los malestares, el enojo, pero al final uno se queda sin nada, sin fórmulas ni propuestas concretas para avanzar en una mayor equidad en las relaciones laborales.

Pero hay experiencias de este tipo que han fracasado.

Bueno, pero el diálogo es útil. Un grupo de parlamentarios empezamos a armar una mesa de diálogo con empresarios en materia de la maternidad, del valor social de la maternidad. En la CPC, la Sofopa y la Conupia, las organizaciones con que nos alcanzamos a reunir, fue muy bien acogida la fórmula de un diálogo sobre un tema sumamente complejo, que es cómo hacemos una relación positiva entre maternidad y trabajo remunerado. Por ahí podríamos haber avanzado en la flexibilidad para el trabajo de mujeres, de horarios.

De todos modos, ¿ve esta fórmula como la solución?

No es la panacea, pero es útil y necesario. Es difícil, pero debe hacerse. En el Parlamento, nosotros dialogamos, hablamos, y cuando no hay acuerdo, se vota. En el diálogo social creo que pasa lo mismo. Se puede avanzar mucho, llegar a acuerdos... Desgraciadamente, en nuestro país lo que hace perder la fuerza a un acuerdo producto de un diálogo, es que no hay cultura de respeto a los acuerdos por parte —lo digo claramente— de los empleadores. Un ejemplo: el año pasado se llegó a un acuerdo sobre la jornada de los trabajadores del comercio, y no resultó. La Presidenta tuvo que mandar un proyecto, y hoy se impone por ley.



"Ellos (la Comisión de Equidad Social) no van a cambiar el mundo, no va a haber un salario ético en todo Chile ni igualdad social automáticamente, pero sí creo que se va a dar cuenta pública de las desigualdades que existen".

SUBCONTRATACION

¿Qué opina de los primeros resultados que hemos conocido respecto a la aplicación de la Ley de Subcontratación?

En esta etapa de aplicación de la ley, de su implementación y de su respeto en distintas empresas, creo que han salido mal evaluadas las empresas públicas. Hubo una gran movilización en Codelco, que dejó al descubierto la complejidad de todo este sistema de subcontratación, y también la complejidad del referente con el cual tienen que negociar los trabajadores, con quienes tienen que conflictuarse y tensionarse. Hay una situación compleja del sistema mismo que la norma, a lo mejor, no logró recoger en toda su magnitud. Pero es muy importante que la ley exista; costó mucho sacarla.

Pero también ha acarreado conflictos laborales.

Es que ha gatillado un fuerte reclamo en la organización de los trabajadores, en el sentido de que ahora se dan cuenta —porque quizá antes no sabían a quién pertenecían— para quién están trabajando. Desde el punto de vista de los trabajadores ha servido para abrir los ojos y darse cuenta del cúmulo de contrataciones y subcontrataciones, de empresas, subempresas que hoy están presentes en la organización empresarial.

¿Y ha tenido efectos prácticos para los trabajadores?

Después de esta ley a los trabajadores les va mejor. Primero, porque tienen más conciencia de su situación; y segundo, porque cuentan con un instrumento legal al cual acudir. En todo caso, los legisladores tampoco teníamos a la vista la complejidad del sistema; por lo tanto, esta ley podría quedar corta a la realidad, como suele suceder. Por cierto habrá que ir mejorándola, modificándola, enriqueciéndola.

ENCLA 2006

QUINTA ENCUESTA LABORAL

- Se aprecia una tendencia a la disminución de los contratos de trabajo por tiempo indefinido. En 1998 eran el 88,2% del total de contratos laborales y en 2006 alcanzan al 70%.
- La encuesta levantada un mes antes de la vigencia de la Ley de Subcontratación detectó que el 41,2% de las empresas subcontrata algún tipo de servicios, práctica que aparece más extendida en las empresas de mayor tamaño; mientras en la microempresa subcontrata el 27,9%, en la gran empresa lo hace el 68,3%.
- El 32,6% de las empresas declaró subcontratar en faenas de su actividad principal, siendo ésta la función de más frecuente subcontratación. Más de la mitad de éstas señaló hacerlo a través de acuerdos informales, de palabra.
- Un 46% de los trabajadores y trabajadoras perciben remuneraciones que no superan los \$270.000 (entre 1 y 2 sueldos mínimos).
- El 55% de las empresas remunera en forma variable a sus trabajadores. Entre las grandes empresas la proporción se eleva al 79,2% y en las microempresas llega al 34,4%.
- Se observa una distribución más equitativa de los ingresos en aquellas empresas en que existen sindicatos. Los jóvenes de hasta 25 años tienen una mayor participación en los tramos de ingresos medios cuando su empresa tiene organización sindical.
- En 2006 casi la mitad de las empresas (46,5%), otorgó reajustes equivalentes a

la variación del IPC, mientras que el 33,2% lo hizo por sobre ese indicador.

- El 22,8% del total de las empresas ocupa trabajadores a tiempo parcial. La proporción de empresas feminizadas (con mayoría de mujeres) que utiliza esta modalidad se eleva al 43,8%.
- El 80% de los trabajadores y el 49% de los empleadores considera que la negociación colectiva es conveniente o muy conveniente. En tanto, el 10% de los trabajadores y el 23% de los empleadores la estima inconveniente o muy inconveniente.

La Encuesta Laboral (ENCLA) tiene por objetivo conocer las condiciones de trabajo y relaciones laborales dentro de la empresa privada formal con cinco o más empleados. Su cobertura geográfica comprende desde la región de Antofagasta a la de Los Lagos. Abarca de tal modo la mayor parte del ámbito de acción de la Dirección del Trabajo.

Desde su primera versión, correspondiente al año 1998, la ENCLA ha aportado datos fundamentales para el diseño de políticas laborales, sobre el sistema de relaciones laborales, las condiciones de trabajo, la emergencia de nuevos fenómenos en el mundo del trabajo y la percepción de los actores sobre las relaciones de trabajo en Chile.

ASPECTOS METODOLOGICOS

La muestra fue elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas a partir de un directorio de empresas basado en el listado de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos. La unidad estadística de este estudio es la empresa formal en que laboran cinco o más trabajadores(as), cuyas relaciones labo-

rales están cubiertas por el Código del Trabajo.

Debido a los cambios en el marco muestral, los datos no son exactamente comparables a los de las encuestas anteriores, no obstante, presentan tendencias similares por tratarse en todos los casos de muestras independientes para el mismo universo de empresas de las diez regiones en las que se ha realizado el estudio.

La estimación del tamaño muestral a nivel nacional, se obtuvo a partir de un muestreo aleatorio simple, según las agrupaciones CIIU rev. 3, con un coeficiente de confianza del 95%, llegando a 1.560 empresas verificadas y activas, que corresponde al 2% del total de las unidades del marco muestral definido para este estudio, de las cuales se logró entrevistar en forma completa a 1.281 de ellas, alcanzando una tasa de logro de un 82%. El número de empresas encuestadas se mantiene cercano a los tamaños muestrales logrados en las encuestas laborales de años anteriores.

La unidad de análisis es la empresa y las unidades de información son los empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores, quienes respondieron los cuestionarios especialmente diseñados.

El tamaño de las empresas ha sido estratificado según el número de trabajadores, considerándose a aquella con 5 a 9 empleados como microempresa, con 10 a 49 como pequeña, con 50 a 199 como mediana y con 200 o más trabajadores como gran empresa.

LAS EMPRESAS, SUS TRABAJADORES Y TRABADORAS

Mientras las grandes empresas con más de 200 trabajadores representan sólo el 4,7%, más de la mitad, el 50,4%, son pequeñas (de entre 10 y 49 empleados) y casi un tercio, el 28,8%, son microempresas (de 5 a 9 empleados). Las empresas medianas (de entre 50 a 199 trabajadores) equivalen al 16,1%.

En las grandes empresas se concentra el 46,5% de los trabajadores de la muestra; el 27,6% está en las medianas; 22,2% en las pequeñas y el 3,7% en las microempresas. Las ramas de actividad económica con mayor concentración de empresas y trabajadores son el Comercio con el 21 % de las empresas y el 14,8% de los trabajadores, y la Construcción con el 11,1% de empresas y un 14,5% de los empleados.

Si se consideran en conjunto las dos ramas industriales (manufacturera no metálica y manufacturera metálica), se constata que la industria concentra la mayor proporción de trabajadores: 15,3%.

FORMAS DE CONTRATACION

El 70% de los trabajadores de la muestra fue contratado en forma indefinida y el 11,5% a plazo fijo. Si bien los datos de la ENCLA 2006 no son plenamente comparables con los de las encuestas anteriores, se puede constatar que esta forma de contratación tiende a disminuir, a la vez que aumentan los contratos a plazo fijo y por obra o faena. Mientras en 1998 el 81,2% de los contratos eran indefinidos, en 2004 el 77,1 % tenía esa condición; en tanto los contratos a plazo fijo habían aumentado de 6,9% el año 98 a 8,9% el 2004.

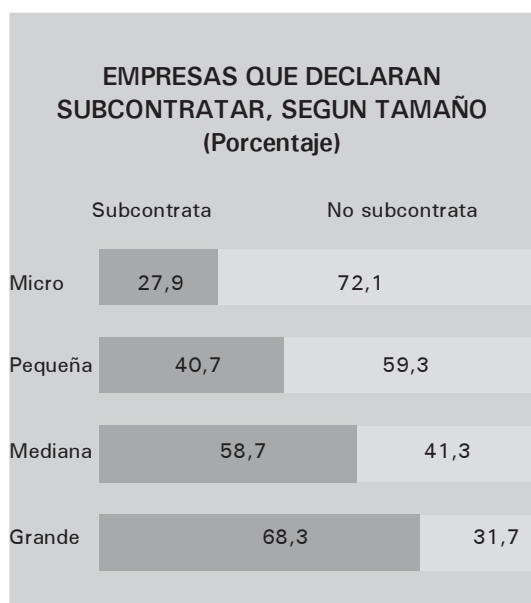


Las mujeres presentan mayor frecuencia de contratos indefinidos (74,7%) que los hombres (68,2%). El mayor contraste se observa, no obstante, en los contratos por obra o faena que representan un 17,4% de los hombres, frente a un 4,6% de las mujeres; la brecha se explicaría en la alta participación de los hombres en la construcción, sector donde el 59,6% de los contratos tienen dicha modalidad.

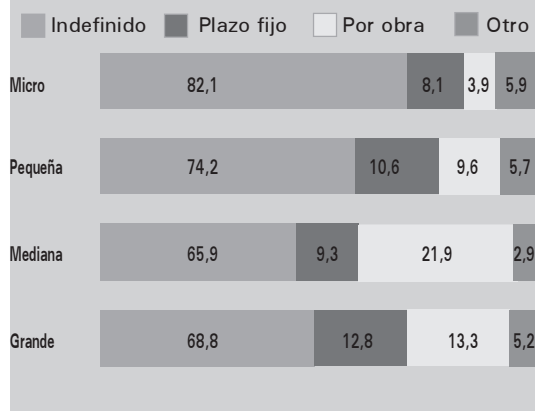
Las microempresas cuentan con la mayor proporción de contratos indefinidos (82,1%). En contraste, aquellas con menos contrataciones de este tipo son las empresas medianas (65,9%), éstas a su vez concentran el mayor porcentaje de contratos a plazo fijo (21,9%).

SUBCONTRATACION

Mientras se aplicaba la Encuesta Laboral (Encla) –último trimestre de 2006– fue promulgada la Ley sobre Subcontratación y Servicios Transitorios y se fijó su entrada en vigencia para enero de 2007. La información recogida podría por lo tanto estar influenciada por este cambio normativo



TIPOS DE CONTRATO SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA (Porcentajes de trabajadores)



El 41,2% de las empresas declaró subcontratar distintos tipos de servicios, práctica que se constata con mayor frecuencia a medida que crece el tamaño de la unidad observada; mientras en la microempresa subcontrata el 27,9%, la proporción es de 68,3% en la gran empresa.

La subcontratación de la actividad principal es mayoritaria (32,6%); le siguen el transporte (26,1%), la seguridad y vigilancia (22,9%), la informática (21,4%) y los servicios legales (20,5%).

El 54% de las empresas que declaró subcontratar faenas de su giro principal lo hace informalmente: acuerdo de palabra con sus contratistas y posterior entrega de boleta o factura por el servicio prestado.

El 42% de las empresas que registran subcontratación en el giro de la empresa principal dijeron realizarla en el propio establecimiento.

El 45% de los contratistas que se desempeñan en el giro de la empresa principal informaron recibir de ésta, maquinaria, materiales y/o insumos para trabajar.

El 43,6% de las empresas contratistas declara tener un solo cliente, situación que en 2004 reconocía el 28,6% de este grupo.

REMUNERACIONES

Un 46,1% de los trabajadores y trabajadoras percibe remuneraciones de hasta \$270.000, cantidad que no alcanza a completar una canasta mínima familiar, según criterios de la OIT. La mayor proporción (29,5%) gana entre 1 y 1,5 ingresos mínimos.

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES SEGUN TRAMOS DE REMUNERACIONES (Porcentaje)

Porcentaje de trabajadores	Ingreso mínimo	Monto en pesos a julio de 2006
29,5	de 1 a 1,5	135.000 a 202.500
16,6	más de 1,5 a 2	200.501 a 270.000
20,5	más de 2 a 3	270.001 a 405.000
16,6	más de 3 a 5	405.001 a 675.000
8,0	más de 5 a 8	675.001 a 1.080.000
4,0	más de 8 a 12	1.080.000 a 1.620.000
4,8	más de 12	1.620.001 y más

Un 35,2% de las mujeres y un 27% de los hombres tienen remuneraciones de entre 1 y 1,5 ingresos mínimos. En el tramo siguiente (1,5 a 2 ingresos mínimos), las primeras llegan a un 17,6% y los segundos a un 15,8%.

Si bien no es posible afirmar que las mujeres tengan un ingreso promedio menor al de los hombres, se aprecia con claridad una mayor concentración de éstas en los tramos de menores ingresos. A la inversa, en la medida en que éstos se elevan, las trabajadoras presentan una menor proporción relativa que los hombres.

En términos generales, en la medida en que aumenta el tamaño de la empresa, disminuye la proporción de trabajadores que se ubican en los tramos de remuneraciones más bajos, situación que se viene constatando desde el año 2002.

El alto porcentaje de trabajadores que gana hasta \$202.500 en las microempresas se compone, principalmente, en un 34,1% de gente del comercio, un 17% de la agricultura, y un 14,7% del sector servicios. Este tramo en la microempresa ha venido aumentando desde 2002.

REMUNERACIONES Y SINDICATOS

En todas las categorías de tamaño de empresa, la distribución de trabajadores en los tramos de ingresos es más equitativa cuando existe sindicato: todos los trabajadores, especialmente los jóvenes (hasta 25 años), participan en mayor proporción en los tramos de ingresos medios en las empresas donde existe sindicato.

En las pequeñas empresas sin sindicato, el 65% de todos los trabajadores, el 60% de las mujeres y el 85% de los hombres de hasta 25 años, ganaba entre \$135.000 a \$270.000 (de 1 a dos ingresos mínimos), mientras que en aquellas con sindicato, el 40% de todos los trabajadores, el 46% de las mujeres y el 81% de los hombres de hasta 25 años, ganaba esa misma cantidad.

En las empresas medianas sin sindicato, el 60% de todos los trabajadores, el 58% de las mujeres y el 79% de los hombres de hasta 25 años, ganaba entre \$135.000 a \$270.000 (de 1 a dos ingresos mínimos), mientras que en las con sindicato, el 33% de todos los trabajadores, el 30% de las mujeres y el 59% de los hombres de hasta 25 años, ganaba esa misma cantidad.

En las grandes empresas sin sindicato, el 38% de todos los trabajadores, el 45% de las mujeres y el 64% de los hombres de hasta 25 años, ganaba entre \$135.000 y \$270.000 (de 1 a dos ingresos mínimos), mientras que en las con sindicato, el 24% de todos los trabajadores, el 42% de las mujeres y el 61% de los hombres de hasta 25 años, ganaba esa misma cantidad.

**DISTRIBUCION DE TRABAJADORES POR TRAMO DE REMUNERACIONES,
SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(Porcentajes)**

Ingresos mínimos	Monto en pesos a julio de 2006	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
De 1 a 1,5	135.000 a 202.500	60,6	43,9	35,4	16,2	29,5
más de 1,5 a 2	200.501 a 270.000	15,1	19,1	18,0	14,5	16,6
más de 2 a 3	270.001 a 405.000	13,0	14,9	21,6	23,3	20,5
más de 3 a 5	405.001 a 675.000	5,7	10,0	12,4	23,3	16,6
más de 5 a 8	675.001 a 1.080.000	2,6	5,0	6,3	11,2	8,1
más de 8 a 12	1.080.000 a 1.620.000	1,2	3,0	3,0	5,3	4,0
más de 12	1.620.001 y más	1,8	4,1	3,4	6,2	4,8

REMUNERACIONES VARIABLES

Un 55% del total de empresas de la encuesta paga remuneraciones variables. En la medida en que aumenta el tamaño de éstas, lo hace también la proporción de este sistema de pago: 34,4% en la microempresa; 58,8% en la pequeña; 72% en la mediana, y 79,2% en la gran empresa.

El 80,2% de grandes empresas con sindicatos paga remuneraciones variables, mientras que entre las grandes empresas sin sindicatos el 52,8% utiliza esta forma de remuneración.

BONOS E INCENTIVOS

Un 36,4% de las empresas aplica algún sistema de incentivos por aumentos de producción y productividad, indicador que ha ido a la baja desde el 2002. Asimismo, a mayor tamaño de la empresa, aumenta el porcentaje de aplicación:

23% en la microempresa; 39,4% en la pequeña; 42,7% en la mediana y 65% en la gran empresa.

El tipo de bono o incentivo que aplican las empresas encuestadas es el individual, en un 58,4%, seguido por el aumento de la produc-

ción o productividad general, con un 28,3% y de grupos, con un 21,7%.

REAJUSTES

Cerca de la mitad de las empresas (46,5%), reajustó las remuneraciones de sus trabajadores y trabajadoras en términos iguales a la variación del IPC, mientras que el 33,2% lo hizo por sobre ese indicador. En la medida en que aumenta el tamaño de la empresa, disminuye el porcentaje de éstas que no entrega reajustes.

REAJUSTE SALARIAL EN EL ULTIMO AÑO (porcentajes de empresas)

Reajuste respecto a la variación del IPC	Micro	Peq.	Med.	Grande	Total
Igual	47,7	46,0	42,2	58,3	46,5
Sobre	29,3	32,7	39,8	40,0	33,2
Bajo	1,9	1,2	1,0	0,0	1,3
Sin reajuste	21,1	20,0	17,0	1,7	19,0

Mientras en 2004 el 38,4% de las empresas otorgó reajustes superiores a la variación del IPC, en 2006 esta proporción bajó a 33,2%. Paralelamente subió el porcentaje de las empresas con reajustes iguales a la variación del IPC de 39,1% en 2004 a 46,5% en 2006.

Al revisar los resultados en las empresas en que los trabajadores están o no sindicalizados, las diferencias son importantes. En aquellas en que existe sindicato un 53,9% otorgó reajuste igual a la variación del IPC, un 37,3% lo hizo por sobre ésta, y en sólo un 8,8% no ha habido reajuste. En cambio, donde no hay sindicato un 45,8% tuvo un reajuste igual a la variación del IPC; un 32,9% por sobre ese indicador; un 1,4% bajo la variación, y un 19,9% no tuvo reajuste.

JORNADA DE TRABAJO

La serie de ENCLA venía mostrando una reducción paulatina del número promedio de horas semanales de trabajo desde 1999. En enero de 2005 entró en vigor la reforma que redujo la jornada laboral ordinaria máxima a 45 horas semanales, por lo que era esperable que la jornada de trabajo siguiera disminuyendo.

La ENCLA 2006 se aplicó más de un año después de la entrada en vigor de esa reforma y en ella los empleadores declararon que cumplían la nueva jornada semanal: el promedio de horas semanales de la jornada laboral en las empresas, sin considerar las horas extra, fue de 45,1 horas.

TRABAJADORES QUE LABORAN EN JORNADA PARCIAL (HASTA 30 HORAS SEMANALES), SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA (Porcentajes de empresas)

Grande	3,0%
Mediana	9,5%
Pequeña	8,3%
Micro	10,4%

FLEXIBILIDAD DE JORNADA

La ENCLA 2006 revela altos grados de flexibilidad en la jornada de trabajo: la mitad de las grandes empresas y una de cada cinco empresas medianas aplican a la vez horas

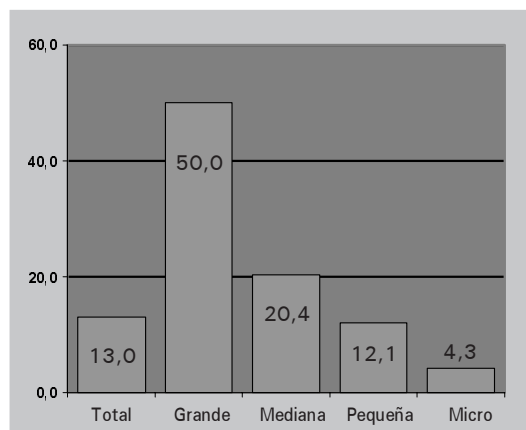
extraordinarias, trabajo dominical y turnos sucesivos de trabajo, lo que revela la obtención de un alto grado de flexibilidad sobre la jornada laboral.

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El trabajo a tiempo parcial permite a las empresas ocupar trabajadores en lapsos de tiempo diarios o bien sólo algunos días a la semana, con la proporcional reducción salarial. La ENCLA 2006 constató que el 22,8% de las empresas lo utilizan, la mayoría declaró hacerlo con trabajadores provistos por otras empresas.

La proporción de empresas feminizadas (con mayoría de trabajadora) que ocupan jornadas parciales es de 43,8%. En tanto, el 14,3% de los trabajadores de éstas, laboran a tiempo parcial.

EMPRESAS EN QUE SE TRABAJAN HORAS EXTRA, DIAS DOMINGO Y CON SISTEMA DE TURNOS, SEGUN TAMAÑO (Porcentajes)



SINDICALIZACION

Sólo un 8% de las empresas encuestadas cuenta con sindicato activo. Sin embargo, no es posible inferir la tasa de afiliación, ya que se recabaron datos en el sindicato con la mayor cantidad de inscriptos, no contabilizándose los trabajadores que lo están en otro de menor

volumen, si existiese (el 22,1% de las empresas entrevistadas cuenta con más de uno).

Sí se puede afirmar que sobre dos tercios (67,7%) de los trabajadores labora en empresas donde no hay sindicatos. A su vez, esto no significa que el 32,3% restante esté sindicalizado, pues no todos los trabajadores de las empresas que cuentan con esta organización están afiliados a ella.

Como ha quedado reflejado en encuestas anteriores, se corrobora que la existencia de sindicatos es mayor en las empresas más grandes. Así, en la microempresa se constató un 0,8% de sindicalización; un 3,9% en la pequeña; un 22,3% en la mediana, y un 46,7% en la gran empresa.

El 39,1% de los dirigentes sindicales encuestados percibe una relativa estabilidad en la afiliación, en tanto que el 36,8% señala que ha aumentado y el 24,1% estima que ha disminuido.

Este dato es congruente con los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, que entre 2005 y 2006 constataron un incremento de un 5,5% (29.530 trabajadores) de afiliación sindical de trabajadores dependientes. No obstante, por el gran aumento que tuvo la fuerza de trabajo asalariada en este período, la magnitud de dicha variación positiva no fue capaz de impedir una caída de la tasas de sindicalización

En opinión de los dirigentes sindicales, la baja en la tasa de afiliación –en sindicatos que experimentaron esta tendencia– se debió a retiro voluntario (45%); amenazas y presiones a los trabajadores (25%); despido o jubilación de los miembros (20%), y otras razones, con un 10%.

PRACTICAS ANTISINDICALES

Un 41% de los dirigentes señala la existencia de actitudes negativas o prácticas antisindicales empresariales, siendo el poner trabas a la afiliación la más recurrente.

Estas cifras contrastan con lo que refieren los dirigentes sobre la actitud de la empresa hacia el funcionamiento del sindicato: un 16,1% dice que pone dificultades; un 28,7% que ni facilita ni dificulta, y un 55,2% que da facilidades.

Una posible explicación a lo anterior podría radicar la actitud empresarial hacia el sindicato: un 47,1% de los dirigentes que declaran alguna práctica antisindical dice, a su vez, que la empresa “ni facilita ni dificulta” el funcionamiento del sindicato.

En cuanto a la percepción de los dirigentes sobre la actitud de los trabajadores no sindicalizados, el 21,3% dice que no ve la utilidad, el 15% señala que obtiene más beneficios de la empresa no estando sindicalizado; el 46,3% expresa sentir temor a consecuencias negativas en su trabajo, y el 17,5% arguye otras razones.

Mientras más del 46% afirma que no ingresa a este tipo de organizaciones por temor, un 15% argumenta que le es más conveniente, en términos de beneficios, no estar en el sindicato. Esta última cifra sería resultado de la práctica de algunas empresas de reconocer los mismos beneficios para los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, con lo que prácticamente se elimina la utilidad de la sindicalización.

NEGOCIACION COLECTIVA

En los últimos cinco años, la proporción de empresas que ha negociado colectivamente llega sólo a un 9,6%. Esta posibilidad aparece directamente asociada a la existencia de sindicatos. Entre las empresas que cuentan con esa organización dicha práctica se eleva a 85,1%, mientras que es de apenas el 4% en las empresas sin sindicatos.

La ENCLA 2006 corroboró la tendencia de encuestas anteriores en cuanto a que en las empresas de mayor tamaño la proporción de trabajadores y trabajadoras que negocian colectivamente es significativamente supe-

rior. Así, mientras en los últimos cinco años lo hizo un 2,4% de la microempresa, en la pequeña fue de 5,4%, de 24,1% en la mediana, y de un 53,7% en la gran empresa.

Al momento de la encuesta en 8,7% de las empresas tenía contratos o convenios colectivos vigentes. Al analizar el comportamiento por región, se observa que sólo en una de ellas, en La Araucanía, sube el porcentaje de 8,3% a 13,9%, si se consideran los instrumentos colectivos vigentes el 2006 respecto de quienes han negociado colectivamente en los últimos cinco años.

Respecto de la percepción de los actores sobre la conveniencia de negociar colectivamente. Pese a ser minoritaria la negociación la mayoría concuerda en que se trata de una herramienta conveniente: el 80% de los trabajadores y el 49% de los empleadores considera que la negociación colectiva es conveniente o muy conveniente y sólo el 10% de los trabajadores y el 23% de los empleadores la considera inconveniente o muy inconveniente.

Respecto a la actitud de la empresa en la última negociación colectiva, trabajadores y dirigentes sindicales perciben mayoritariamente que ésta fue positiva (62,2%), si se contabilizan las opciones "totalmente favorable", "muy favorable" y "favorable".

Al calificar los resultados de la última negociación colectiva, dirigentes y trabajadores tienen una buena percepción, aunque con ciertas diferencias dependiendo de si están o no sindicalizados. Así, un 48,6% de los sindicalizados manifiesta que los resultados fue-

ron "buenos" o "muy buenos", mientras un 71,9% de los no sindicalizados marca esas mismas opciones. En el extremo opuesto, sólo hay una percepción negativa en los trabajadores con sindicato, que en un 13,6% responden que los resultados fueron "malos" y "muy malos"; los no sindicalizados no marcaron estas opciones.

CONFLICTIVIDAD LABORAL

De acuerdo con las declaraciones de los empleadores en el 0,9% de las empresas de la muestra hubo huelgas o paros durante 2006, la más baja proporción reconocida por este sector desde 1998. Los dirigentes sindicales y trabajadores declaran que esto ocurrió en el 1,7% de las empresas, apreciación que supera levemente a la expresada en 2004. Así huelgas y paros resultan absolutamente marginales en las relaciones laborales.

Para un 47,6% de los dirigentes sindicales y trabajadores los paros o huelgas se produjeron durante la negociación colectiva, y para el 52,4% fueron en otras circunstancias. Este último dato sugiere la presencia de materias o problemas cuya solución sería independiente de los aspectos cautelares contemplados en la legislación.

Como se observa, lo que detona el conflicto son, mayoritariamente, las causas salariales, en opinión de todos los entrevistados. La segunda causa es la organización del trabajo, involucrando ésta: la jornada laboral, horas extraordinarias, cambio de funciones, etc. En el caso de los dirigentes, la segunda causa queda radicada en lo relativo a la negociación colectiva.

**CAUSAS DEL CONFLICTO LABORAL EN EMPRESAS,
SEGUN PERCEPCION DEL INFORMANTE**

Porcentajes/Opción*	Empleadores con sindicato	Empleadores sin sindicato	Dirigentes sindicales	Trabajadores
Causas inherentes a la negociación	15,0	1,8	45,0	8,3
Problemas de trato por parte de los superiores	0,0	0,0	43,3	22,8
Causas salariales	32,5	36,9	60,0	44,9
Condiciones de trabajo	22,5	10,7	36,7	15,6
Organización del trabajo	25,0	33,8	38,3	38,4
Malas relaciones de la empresa con el sindicato	17,5	0,0	26,7	0,0
Otras causas	25,0	26,2	10,2	14,9

* Opción de respuesta con múltiples alternativas.

TRABAJADORES(AS) DE CASA PARTICULAR

Son considerados trabajadores o trabajadoras de casa particular aquellas personas naturales que en forma continua, ya sea en jornada completa o parcial, prestan servicios de aseo o de asistencia en el hogar a otras personas naturales o instituciones de beneficencia dedicadas a la protección o asistencia personal. También tienen esta calificación los choferes de casa particular.

CONTRATO DE TRABAJO

Todos los trabajadores de casa particular deben estar respaldados por un contrato de trabajo escrito, firmado por empleador(a) y empleado(a), en el cual estará claramente estipulada la jornada laboral y la remuneración pactada. Cada una de las partes quedará con un ejemplar para sí. El plazo para concretar esta formalidad es de 15 días a partir del día del inicio de labores.

Por tratarse de un trabajo realizado al interior del hogar, las dos primeras semanas de labores se consideran como período de prueba. Durante ese plazo, cualquiera de las partes podrá poner fin a la relación laboral dando aviso con tres días de anticipación. Los días trabajados deberán ser pagados por el empleador o la empleadora, independientemente de quien haya decidido no continuar.

Los trabajadores(as) de casa particular que prestan servicios en jornada parcial para distintos empleadores(as) deberán exigir contrato de trabajo a cada uno de ellos(as). Sólo con el contrato podrán acceder a los derechos y beneficios de la seguridad social, como la cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el sistema de salud y de previsión.

REMUNERACION

Debe fijarse de común acuerdo entre las partes, pero no podrá ser inferior al 75% del sueldo mínimo establecido por ley.

En el caso de los trabajadores(as) que laboran "puertas adentro", la remuneración comprende, además del pago en dinero, los alimentos y la habitación, los que no serán imponibles para efectos previsionales.

Al pagar la remuneración, el empleador(a) deberá entregar un comprobante o liquidación de sueldo que especifique el monto cancelado, la forma de cálculo de éste y los descuentos efectuados.

DERECHOS PREVISIONALES

El empleador o la empleadora descontará de la remuneración las cotizaciones para los fondos de pensiones y salud, las que deberá enterar en las instituciones administradoras que haya elegido el o la trabajadora: AFP, INP, Isapre, Fonasa.

Si el o la trabajadora tiene más de un empleador, cada uno de ellos será responsable del descuento y pago de imposiciones y salud.

JORNADA DE TRABAJO

La jornada de quienes prestan servicios *puertas afuera* no podrá exceder de 12 horas diarias, lapso dentro del cual corresponderá un descanso de por lo menos una hora, imputable a la jornada de trabajo.

Por ejemplo, una jornada que comienza a las 08:00 horas deberá cesar a las 20:00 horas, incluyéndose en este lapso la hora de descanso.

Quienes prestan servicios *puertas adentro* no están sujetos a horario. La jornada estará determinada por la naturaleza de la labor realizada y deberá incluir un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias, de las cuales 9 horas deberán ser ininterrumpidas.

Por ejemplo, si la labor termina a las 22 horas, deberá asegurarse el descanso continuo hasta por lo menos las 07:00 horas del día siguiente. Las horas de descanso restantes se distribuirán dentro de la jornada, incluyéndose los tiempos destinados a la alimentación del trabajador(a).

DESCANSO SEMANAL

Para quienes trabajan puertas afuera y han pactado una jornada semanal de lunes a viernes o de lunes a sábado, el descanso semanal será los domingo y festivos. Si la jornada pactada incluyese los domingo y festivos, les corresponderá un día de descanso por cada domingo o festivo laborado.

Para las personas que trabajan puertas adentro, corresponde un (1) día de descanso a la semana, el que podrá dividirse en dos medios días a petición del trabajador o la trabajadora. El reintegro a las labores, tras el día de descanso, sólo será obligatorio al comienzo de la jornada del día siguiente.

Si se ha pactado una jornada parcial de algunos días a la semana, el empleador o la empleadora no está obligado(a) a otorgar descanso semanal.

VACACIONES

Los trabajadores y trabajadoras de casa particular tienen derecho a 15 días hábiles de vacaciones, una vez completado un año de servicios para un mismo empleador(a). Para estos efectos, los sábado, domingo y festivos son días no hábiles.

Aquellos(as) trabajadores que laboran por días para distintos empleadores(as), podrán enterar su período de vacaciones ejerciendo

su derecho frente a cada uno de ellos durante los días que les habría correspondido trabajar dentro del lapso de 15 días hábiles. Esos días deberán ser pagados por cada empleador(a) de acuerdo a la remuneración pactada.

DERECHOS DE MATERNIDAD

Todas las trabajadoras de casa particular tienen derecho a fuero maternal, permisos y subsidios de pre y posnatal, tiempo para alimentar al hijo o hija menor de dos años y a subsidio por enfermedad de un hijo menor de un año.

Al igual que las vacaciones, aquéllas que trabajan para distintos empleadores, por días, tendrán que ejercer este derecho frente a cada uno de ellos

Durante el período de embarazo no podrán encomendarse a la trabajadora labores que pudiesen resultar riesgosas, como levantar o arrastrar objetos pesados.

Existe prohibición absoluta de desarrollar trabajos remunerados durante los períodos de pre o posnatal o durante una licencia médica.

TERMINO DE LA RELACION LABORAL

Además de las causales generales establecidas en el Código del Trabajo para poner término a un contrato de trabajo, existen motivos especiales para los(as) empleados(as) de casa particular:

- Cualquiera de las partes puede poner fin al contrato en forma unilateral en caso de enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, del trabajador(a) o el empleador(a) o de quienes viven en la casa donde se prestan los servicios.
- El o la empleadora puede, en forma unilateral, poner término al contrato sin causa justificada. Para ello tendrá que dar aviso por escrito al trabajador(a), con copia a la Inspección del Trabajo, con por lo menos 30 días de anticipación, o bien pagar

como indemnización el monto correspondiente a la remuneración de esos 30 días.

En cualquier caso, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho al pago de los días de vacaciones correspondientes al periodo trabajado, aunque no haya completado un año de labores.

INDEMNIZACION A TODO EVENTO

Todo trabajador o trabajadora de casa particular tiene derecho a recibir una indemnización por término de relación laboral, cualquiera sea la causa por la cual se ha puesto fin al contrato. Esta equivale a un mes por año trabajado y se financia con un aporte equivalente al 4,11% de la remuneración men-

sual imponible, a cargo exclusivo del empleador o empleadora.

Esta obligación debe ser cumplida por todos los empleadores(as) del trabajador(a), de acuerdo a la remuneración pactada.

Para cobrar su indemnización a todo evento, la trabajadora o trabajador deberá presentar el finiquito del contrato en la institución administradora de la cuenta correspondiente.

Si el trabajador o trabajadora no tuviese copia del finiquito, podrá solicitar en la Inspección del Trabajo un certificado que le permita cobrar la indemnización en la AFP. Para ello deberá presentar su cédula de identidad, la copia de su contrato y la cartola de la AFP.

MINISTERIO DE HACIENDA

CREA CARGOS DIRECTIVOS EN PLANTA DE PERSONAL DE LA SUBSECRETARIA DEL TRABAJO Y DE LOS SERVICIOS QUE INDICA^(*)

D.F.L. N° 21

D.F.L. Núm. 21. Santiago, 12 de septiembre de 2007.

Vistos: Lo dispuesto en el artículo 64 de la Constitución Política de la República de Chile y la facultad que me confiere el N° 1 del artículo quinto transitorio de la Ley N° 20.174, que crea la XIV Región de Los Ríos y la Provincia de Ranco en su territorio,

Decreto con fuerza de ley:

Artículo Primero: Modifícanse las plantas de personal que se indican seguidamente, en el sentido que se expresa:

1. Créase un cargo de Secretario Regional Ministerial, grado 5°, en la planta de personal de Directivos, de la Subsecretaría del Trabajo, contenida en el artículo único del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2. Créase un cargo de Director Regional, grado 8°, en la planta de personal de Directi-

vos de la Dirección del Trabajo, contenida en el artículo 1° de la Ley N° 19.240.

3. Créase un cargo de Director Regional, grado 6°, en la planta de personal de Directivos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, contenida en el artículo 88 de la Ley N° 19.518, y en el Decreto con Fuerza de Ley N° 42, de 2003, del Ministerio de Hacienda.

Artículo Segundo: Incrementanse las respectivas dotaciones máximas de personal en el mismo número de cargos creados por el artículo precedente.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese.

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

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, María Olivia Recart Herrera, Subsecretaria de Hacienda.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 2.10.07.

226 / 2007

Boletín Oficial Dirección del Trabajo

Noviembre

MINISTERIO DE HACIENDA

CREA CARGOS DIRECTIVOS EN PLANTA DE PERSONAL DE LA SUBSECRETARIA DEL TRABAJO Y DE LOS SERVICIOS QUE INDICA^(*)

D.F.L. N° 22

D.F.L. Núm. 22. Santiago, 12 de septiembre de 2007.

Vistos: Lo dispuesto en el artículo 64 de la Constitución Política de la República de Chile y la facultad que me confiere el N° 1 del artículo quinto transitorio de la Ley N° 20.175, que crea la XV Región de Arica y Parinacota y la Provincia del Tamarugal en la Región de Tarapacá,

Decreto con fuerza de ley:

Artículo Primero: Modifícanse las plantas de personal que se indican seguidamente, en el sentido que se expresa:

1. Créase un cargo de Secretario Regional Ministerial, grado 4°, en la planta de personal de Directivos, de la Subsecretaría del Trabajo, contenida en el artículo único del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2. Créase un cargo de Director Regional, grado 8°, en la planta de personal de

Directivos de la Dirección del Trabajo, contenida en el artículo 1° de la Ley N° 19.240.

3. Créase un cargo de Director Regional, grado 6°, en la planta de personal de Directivos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, contenida en el artículo 88 de la Ley N° 19.518, y en el Decreto con Fuerza de Ley N° 42, de 2003, del Ministerio de Hacienda.

Artículo Segundo: Incrementanse las respectivas dotaciones máximas de personal en el mismo número de cargos creados por el artículo precedente.

Anótese, tómesese razón, comuníquese y publíquese.

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

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, María Olivia Recart Herrera, Subsecretaria de Hacienda.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 2.10.07.

SUPERINTENDENCIA DE SALUD
INTENDENCIA DE FONDOS Y SEGUROS PREVISIONALES DE SALUD

IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA EL CONOCIMIENTO, TRAMITACION Y RESOLUCION DE RECLAMOS INTERPUESTOS POR LOS COTIZANTES Y BENEFICIARIOS EN CONTRA DE LAS INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL O EL FONDO NACIONAL DE SALUD^(*)

CIRCULAR IF/Nº 54

Circular IF/Nº 54. Santiago, 2 de octubre de 2007.

Esta Intendencia, en ejercicio de las atribuciones que la ley le confiere, en especial las contempladas en los artículos 113 y 127 del D.F.L. Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, y con el objeto de fijar el procedimiento administrativo para conocer, tramitar y resolver los reclamos interpuestos por los cotizantes y beneficiarios en contra de las Instituciones de Salud Previsional o el Fondo Nacional de Salud, viene en impartir las siguientes instrucciones:

I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Definiciones

Para los efectos de la presente circular, se entenderá por:

a) *Reclamo*: Toda presentación formal en que se requiera la revisión de lo

resuelto por el Fondo Nacional de Salud –FONASA– o la Institución de Salud Previsional –ISAPRE–, en el contexto de un conflicto particular suscitado entre dichas entidades y uno o más cotizantes, beneficiarios, ex cotizantes o ex beneficiarios, y relativo a materias de competencia de la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud.

b) *Reclamante*: El cotizante y beneficiario, incluyendo a quienes hayan perdido dicha condición, que, de acuerdo a la ley, presenta un reclamo ante la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud, ya sea personalmente o debidamente representado por un tercero. En este último caso, se solicitará un poder simple en que conste la representación invocada.

c) *Entidad Reclamada*: El Fondo Nacional de Salud –FONASA– o la Institu-

(*) Publicada en el Diario Oficial de 12.10.07.

ción de Salud Previsional –ISAPRE–, según corresponda.

- d) *Procedimiento de Reclamo Administrativo*: Conjunto de actuaciones, diligencias y/o trámites conducentes al conocimiento, tramitación y resolución de un reclamo por el Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud, en el ámbito administrativo.

1.2 Reglas Generales

a) *Ambito de Aplicación*

Los reclamos que sean sometidos al conocimiento y resolución del Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud, en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 127 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, se sustanciarán conforme al procedimiento fijado en la presente circular.

b) *Admisibilidad Institucional*

Todo reclamo, para ser sometido al procedimiento administrativo, deberá haber sido conocido previamente por la entidad reclamada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 127 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, y en la Circular IF/N° 4, de 2005, de esta Intendencia, que "Imparte Instrucciones sobre Tramitación de Reclamos ante el Fondo Nacional de Salud e Instituciones de Salud Previsional".

En consecuencia, aquellos reclamos que no cumplan con este requisito, serán derivados al FONASA o a la Institución de Salud Previsional que corresponda para su pronunciamiento, informándose tal circunstancia al reclamante. Con la respuesta de la entidad reclamada, o una vez transcurrido el plazo de que dispone sin que hubiere emitido un pronunciamien-

to, el reclamante podrá iniciar la tramitación del procedimiento administrativo en esta sede.

c) *Formalidades del Reclamo*

El reclamo deberá contener, a lo menos:

- La individualización del reclamante y/o de quien lo representa, señalando sus nombres y apellidos, el número de cédula de identidad, su domicilio para los efectos de las notificaciones y su número telefónico, si lo tuviere.
- Identificación de la entidad contra quien se dirige el reclamo.
- Lugar y fecha del reclamo.
- Relación breve y clara de los hechos que motivan el reclamo y los antecedentes que le sirven de fundamento.
- Enunciación precisa y clara de las peticiones concretas que se someten al conocimiento y resolución de la Intendencia.
- Copia del reclamo y de la respuesta de la entidad reclamada, si ésta la hubiera emitido.
- Poder simple de representación, cuando corresponda, y
- Firma del reclamante y/o de su apoderado. Sin perjuicio de ello, la Intendencia admitirá, en casos calificados, la acreditación de la autenticidad de la voluntad expresada por otros medios habilitados.

Si el reclamo no reúne los requisitos señalados precedentemente, se ordenará al in-

interesado que, dentro de un plazo de cinco días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos respectivos, bajo apercibimiento de tenerlo por no presentado.

1.3 Notificaciones

Las resoluciones dictadas en el procedimiento administrativo deberán ser notificadas a las partes, conteniendo su texto íntegro, por medios electrónicos o mediante carta certificada dirigida al domicilio que el interesado hubiere designado en su primera presentación o que haya comunicado con posterioridad a dicho acto.

Las notificaciones por medio de carta certificada se entenderán practicadas a contar del tercer día siguiente a su recepción en la Oficina de Correos correspondiente al domicilio del notificado.

Las notificaciones por medios electrónicos estarán sujetas a las instrucciones especiales que se dicten para tal efecto, las que, en todo caso, deberán contemplar la obligación de dejar constancia en el respectivo expediente de su envío y de adoptar los resguardos necesarios para que las partes en el proceso administrativo tengan conocimiento de las resoluciones que se dicten.

Las notificaciones también podrán practicarse en forma personal, por medio de un funcionario competente de la Superintendencia de Salud, quien dará copia íntegra del acto o resolución que se notifica y certificará tal circunstancia en el expediente respectivo. En tal caso, el interesado deberá firmar la recepción de la copia respectiva.

Aunque no se hubiere practicado notificación alguna, o la que existiere estuviera viciada, se entenderá el acto administrativo debidamente notificado, si el interesado a quien afectare sus resultados, hiciere cualquier gestión en el procedimiento que suponga necesariamente su conocimiento, sin

haber reclamado previamente la falta de notificación o la ineficacia de la misma.

Cualquiera de los intervinientes en el procedimiento administrativo podrá proponer para sí otras formas de notificación, que esta Intendencia podrá aceptar si, en su opinión, resultaren suficientemente eficaces y no causaren indefensión.

1.4 Plazos

Los plazos de días establecidos en el procedimiento administrativo son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los sábado, domingo y festivos.

Los plazos se computarán desde el día siguiente a aquél en que se notifique.

Si el último día de un plazo recayere en día inhábil, éste se entenderá inmediatamente prorrogado al primer día hábil siguiente.

La autoridad podrá conceder, de oficio o a petición de los interesados, una ampliación de los plazos establecidos en la presente circular, salvo aquellos que se encuentren establecidos en la ley.

1.5 Acumulación de Reclamos

Por razones de economía procesal, la Intendencia podrá disponer la acumulación de dos o más reclamos, en los siguientes casos:

- a) Cuando exista identidad entre las partes; y
- b) Cuando exista identidad de hechos y pretensiones entre usuarios de una misma Entidad Reclamada.

En tal caso, los reclamos se sustanciarán conjuntamente y serán resueltos por un solo acto administrativo de término.

Por resolución fundada, la Intendencia podrá ordenar la desacumulación de los reclamos.

mos, aun cuando se verifique la concurrencia de las condiciones necesarias para su acumulación, si se estima necesario resolver separadamente las pretensiones sometidas a su consideración.

II. DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE RESOLUCION DE RECLAMO

2.1 Formación del Expediente

El procedimiento constará en un expediente escrito o electrónico debidamente foliado, en el que figurarán todas las actuaciones de la Autoridad y de las partes, al que se agregarán, en forma consecutiva, los documentos presentados por los interesados, terceros y otros órganos públicos.

El expediente electrónico estará sujeto a las instrucciones especiales que se dicten para tal efecto.

En el caso de documentos que contengan datos sensibles –ya sea por su naturaleza o porque cualquiera de las partes haya requerido expresamente tal carácter– se formará un expediente separado, el cual quedará bajo custodia, de conformidad a las reglas contenidas en el procedimiento especial que se elabore al efecto.

2.2 Instrucción del Procedimiento

Una vez recibido el reclamo, se requerirá a la Entidad Reclamada el envío del expediente del reclamo tramitado de conformidad a la citada Circular IF/Nº 4, de 2005, gestión que deberá notificarse al reclamante.

Allegados los antecedentes del caso, se determinarán los hechos relevantes que requieran ser acreditados, ordenándose las diligencias y/o trámites que, de acuerdo a derecho, permitan esclarecer el asunto controvertido, cuyo mérito se apreciará en conciencia.

La Intendencia calificará la procedencia de acceder a las diligencias probatorias solicitadas por las partes, pudiendo desechar aquellas que estime improcedentes o inconducentes para la resolución del reclamo, en cuyo caso deberá señalar las razones o motivos que tuvo en vista para adoptar tal decisión en el oficio de término respectivo.

En el caso que los hechos no ameriten prueba, se resolverá derechamente el asunto, emitiéndose un oficio de término.

2.3 Diligencias Probatorias

Para esclarecer los hechos controvertidos y alegaciones de las partes, la Intendencia podrá ordenar se practiquen algunas de las siguientes medidas probatorias:

- a) Dictación de oficios requiriendo información o antecedentes adicionales a la Entidad Reclamada, al reclamante, a prestadores o a otras Instituciones, públicas o privadas.

El oficio deberá remitirse con copia a todas las partes para el debido conocimiento del estado de tramitación del reclamo.

- b) Declaración del reclamante, de funcionarios de la Entidad Reclamada o testigos.

Si resulta indispensable recibir el testimonio del reclamante, funcionarios de la Entidad Reclamada o testigos, se les citará, mediante un oficio, para una audiencia con tales fines, indicando el día, la hora y lugar en que ésta se llevará a efecto, individualizándose al profesional encargado de conducirla. Asimismo, se dejará expresa constancia que podrán asistir las partes, a quienes se remitirá copia del oficio respectivo.

De la diligencia a que haya lugar, se dejará constancia en un acta, cuyo texto deberá individualizar a los asistentes y las declaraciones prestadas en dicha oportunidad, debiendo ser firmada por los comparecientes y el funcionario que represente a la Intendencia, como ministro de fe, en tres ejemplares.

Un ejemplar de ese documento se entregará al final de la audiencia a las partes asistentes, a fin que éstas formulen las observaciones que estimaren pertinentes. En caso de ausencia de una de las partes, se le remitirá un ejemplar del acta, por el medio habitual de notificación, haciéndole presente el plazo de que dispone para formular sus observaciones.

- c) Solicitud de informes periciales sanitarios y/o fiscalizaciones, especialmente del Subdepartamento Médico y del Subdepartamento de Control de Régimen Complementario de la Superintendencia de Salud .

2.4 Término del Procedimiento

Una vez agotadas las diligencias probatorias, se procederá a resolver el reclamo mediante un oficio de término, el cual será notificado a todas las partes.

El oficio de término que se dicte deberá:

- a) Identificar los antecedentes, la materia y las partes en conflicto.
- b) Señalar los fundamentos de hecho y de derecho en que basa el reclamante su presentación y las peticiones que formula a la autoridad.
- c) Indicar los argumentos de hecho y de derecho esgrimidos por la Entidad Reclamada al contestar el reclamo que le fue presentado originalmente.

- d) Contener la decisión del asunto controvertido y, en su caso, la orden de cumplir las instrucciones particulares que imparta este Organismo de Control.
- e) Señalar el derecho que le asiste al perjudicado de interponer un recurso de reposición, en tiempo y forma debidos.

En el caso que se ponga término al conflicto, en forma total o parcial, mediante una vía alternativa a la resolución final del Intendente –v.gr. desistimiento, avenimiento, entre otras de similar naturaleza–, las partes deberán comunicar formalmente tal circunstancia ante esta Autoridad, en cuyo caso se emitirá un oficio de término que consigne la ocurrencia de ese evento y la orden de archivar el expediente respectivo.

2.5 Cumplimiento

La Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud será competente para conocer todos los aspectos relacionados con el cumplimiento del acto administrativo de término.

2.6 Revisión del Acto Administrativo de Término

a) *Recurso de Reposición*

En contra de las resoluciones o instrucciones que dicte la Intendencia podrá deducirse recurso de reposición ante esa misma autoridad, dentro del plazo de cinco días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la resolución respectiva.

El recurso será puesto en conocimiento de la otra parte, otorgándole un plazo de cinco días hábiles para que formule las observaciones o descargos que estimare pertinente a sus derechos.

Transcurrido dicho plazo, se determinará si existen hechos relevantes que requieran ser acreditados, pudiendo ordenarse la práctica de diligencias y/o trámites que, de acuerdo a derecho, permitan esclarecer el asunto controvertido. En caso que los hechos no ameriten prueba, se resolverá derechamente el asunto.

Finalmente, la Intendencia se pronunciará sobre el recurso mediante una resolución exenta, la cual será notificada a todas las partes.

b) Recurso de Reclamación

En contra de la resolución que deniegue la reposición, el afectado podrá reclamar dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, ante la Corte de Apelaciones que corresponda, en cuyo caso deberá seguirse el procedimiento de impugnación definido en el artículo 113 inciso 3° del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud.

La interposición de este recurso no suspende el cumplimiento del acto recurrido.

c) Recurso Jerárquico y Recurso de Revisión

Procederán dichos recursos, ante el Superintendente de Salud, en los casos y de acuerdo a las formalidades establecidas expresamente en los artículos 59 y 60 de la Ley N° 19.880 que "Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Organos de la Administración del Estado".

d) Recurso de Rectificación, Aclaración o Enmienda

En caso que los actos administrativos de término contengan errores de copia, de referencia o de cálculo numérico, o bien incluyan aspectos oscuros o dudosos, la parte afectada podrá solicitar que dicha situación sea superada mediante la dictación de una nueva resolución, en la que se aclararán los puntos dudosos o se corregirán los errores detectados.

III. VIGENCIA DE LA CIRCULAR

La presente circular entrará en vigencia a contar de la fecha de su publicación en el Diario Oficial.- Raúl Ferrada Carrasco, Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISION JURIDICA

FUERO. SEPARACION ILEGAL DELEGADO SINDICAL.
FACULTADES DIRECCION DEL TRABAJO

Reclamo Judicial de Multa deducido por don Víctor Ríos Salas, en representación de la empresa "Constructora Huarte Andina", en contra de la Dirección del Trabajo, por aplicación de una multa cursada por haber separado ilegalmente de sus funciones a delegado sindical (Sindicato Interempresa), tramitado ante el 5° JLT de Santiago, Rol N° 520-2005

Doctrina

La reclamante sostiene que la multa carece de fundamento pues estima que el trabajador individualizado no reviste la calidad de delegado sindical y, por ende, no está amparado por fuero laboral, a lo que se suma el hecho que había sido despedido de la empresa, por lo que no se puede determinar administrativamente que tenga fuero por tratarse de un hecho controvertido que debe ser resuelto por el tribunal del trabajo respectivo.

La Juez Titular del 5° JLT de Santiago, rechaza la reclamación y condena en costas a la reclamante. En síntesis los motivos para el rechazo del reclamo son los siguientes:

- 1. El tribunal sostiene que no es la Inspección del Trabajo la que se ha atribuido facultades jurisdiccionales, ni ha pretendido revivir una relación jurídica fenecida ni tampoco pudo inhibir su actuar por una incompetencia derivada de una supuesta inexistencia de una infracción clara e indubitada, ya que evidentemente se encontró ante una evidente infracción de normas laborales.*
- 2. Señala que a la Inspección del Trabajo le corresponde llevar el registro de las organizaciones sindicales y de sus representantes, por lo que la reclamante no puede prescindir de la existencia del fuero que le es informado por la institución que tiene a cargo tal registro, pretendiendo que, luego de incurrir ella misma en una violación de garantías constitucionales decidiendo por sí y ante sí que esa persona no tiene fuero, habría sido la Inspección del Trabajo la que habría incurrido en la infracción legal. Es entonces, la empresa reclamante la que se ha alzado en comisión especial vulnerando no sólo el fuero del trabajador, el derecho a sindicalizarse de sus trabajadores y de la organización de rango superior y desconociendo las expresas facultades fiscalizadoras de la Inspección del Trabajo y violando garantías constitucionales básicas de cualquier ser humano.*
- 3. El actuar de la reclamante no se ajusta a un Estado de derecho, pues si tiene dudas sobre la legitimidad o aplicabilidad de la calidad de dirigente y del fuero consecuente que le es informado por la Inspección*

del Trabajo, es ella quien debe accionar en consulta a la propia Dirección del Trabajo o en un juicio de lato conocimiento para que se declare la existencia del Sindicato o la improcedencia de que el delegado actúe por una organización sindical que tenga un objeto distinto al del giro de la empresa en que aquél desarrolla sus labores.

4. Finalmente, sostiene que el trabajador tiene menos posibilidades que la empresa, de acceder a quien represente sus derechos y accione por él. La reclamante con su proceder antijurídico ha pretendido que sea el trabajador quien recurra al Tribunal para que sea aquél quien declare nulo el despido, en circunstancias que fue el propio empleador quien, por sí y ante sí, decidió que era nulo el fuero y la calidad que ostenta el trabajador.

Sentencia del 5° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Santiago, 31 de marzo de 2006.

Vistos:

A fs. 11 comparece don Víctor Ríos Salas, abogado, domiciliado en Santiago, calle Agustinas N° 853, piso 2, en representación de Empresa Constructora Huarte Andina, del giro de su denominación, domiciliada en Monjitas N° 392, oficina N° 2001, quien deduce reclamación judicial en contra de la Dirección del Trabajo, representada por su Director Nacional Suplente don Marcelo Albornoz Serrano, abogado, ambos con domicilio en Santiago, Agustinas N° 1253, la que por medio de la inspectora del trabajo doña Adriana Burgos A., dictó la Resolución N° 63311-05-002, que le aplicó una multa administrativa ascendente a 70 UTM, con el objeto que se la deje sin efecto o, en subsidio, se la rebaje al mínimo legal con costas.

Expone que la inspectora tuvo como fundamento de dicha medida punitiva, que su representada separó ilegalmente a un presunto delegado sindical del Sindicato Nacional Interempresas de Trabajadores Metalúrgicos y Actividades Conexas, por consiguiente aforado, identificado como Héctor Hugo Vargas Vargas. Señala que el trabajador, junto a otros dependientes, fue despedido el 10 de enero de 2005 conforme a la programación normal de la obra "Centro de Justicia de

Santiago", y luego, con fecha 11 de enero de 2005, la inspectora del trabajo se apersonó a la obra mencionada instando por la reinstalación del trabajador, levantó acta y aplicó multa por la negativa de la empresa.

Sostiene que la multa carece de fundamento porque la empresa estima que el trabajador individualizado no reviste la calidad de delegado sindical de dicho sindicato y porque el organismo fiscalizador carece de facultades legales para resolver si un trabajador se encuentra amparado con fuero o no y afirma que no existe infracción clara e indubitada de la legislación laboral por parte de la empresa. En efecto, dice que el trabajador ya se encontraba despedido desde el 6 de enero, que no se puede determinar administrativamente que tenga fuero por tratarse de un hecho controvertido que debe ser resuelto por el respectivo tribunal del trabajo, que no existen trabajadores que pertenezcan al señalado sindicato ni existen trabajadores que hayan participado en la designación de delegados sindicales, que la actividad de la organización sindical a que pertenece el trabajador no tiene ninguna relación con la construcción de una obra civil como es el Centro de Justicia de Santiago, que todos los trabajadores que prestan servicios en dicha obra son maestros, ayudantes o jornaleros de la construcción.

A fs. 44 comparece la reclamada, oponiendo, en primer lugar, excepción de previo y especial pronunciamiento consistente en

la inadmisibilidad de la acción, atendido que la misma no cumpliría con las exigencias previstas en el Art. 474 del Código del Trabajo ya que la consignación efectuada por la reclamante en arcas fiscales fue el 31 de enero de 2005, es decir, posterior a la fecha de presentación a distribución en la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago en circunstancias que la jurisprudencia ha establecido al respecto, que la consignación del tercio de la multa debe hacerse en el Servicio de Tesorería, en fecha anterior a aquélla en que la reclamación sea presentada a distribución ante la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago.

Luego, en subsidio, contesta el reclamo interpuesto en contra de la Resolución de Multa de fecha 11 de enero de 2005, solicitando su rechazo, con costas. Aclara, en forma preliminar que la actora, por un error de transcripción señaló que la multa reclamada es la N° 3311-05-002-1, en circunstancias que es la N° 6311-05-002-1. A continuación, asevera que con fecha 11 de enero de 2005, en visita de fiscalización, se constituyó en el domicilio de la reclamante la fiscalizadora doña Adriana Burgos A. quien constató que la empresa recl (sic) del juez competente, ya que tiene la calidad de delegado sindical del Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores Metalúrgicos, Comunicación, Energía y Actividades Conexas. Ante esta situación, se cursó la multa administrativa objeto de este reclamo. Agrega que, de los Arts. 476, 229 y 174 y del Certificado N° 0283 de 10 de febrero de 2005, la fiscalizadora constató que el Sr. Héctor Vargas Vargas fue elegido delegado sindical de la Empresa reclamante con fecha 28 de diciembre de 2004, perteneciendo tal delegado sindical a la organización sindical denominada Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de Montaje Industrial.

A fs. 54 se evacuó traslado de la excepción.

A fs. 57 se recibió la causa a prueba, rindiéndose la agregada a los autos.

A fs. 67 se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo.

A fs. 88 se citó a las partes para oír sentencia.

Considerando:

En cuanto a la excepción:

Primero: Que se rechaza la alegación de previo y especial pronunciamiento toda vez que conforme se aprecia del timbre de pago del comprobante de consignación del tercio de la multa, ello ocurrió el mismo día en que se presentó la demanda a distribución de la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago y, en todo caso, antes de autorizarse el poder ante este tribunal, con lo cual se estima cumplida la disposición legal.

En cuanto al fondo:

Segundo: Que el reclamante alegó para fundamentar su pretensión, que el trabajador afectado no tiene la calidad de delegado de su empresa y, en segundo término, que la Inspección del Trabajo carece de facultades para resolver ese asunto.

Tercero: Que, para acreditar los fundamentos de sus pretensiones, el actor produjo la siguiente prueba:

Documental: A fs. 1, acta de fiscalización por separación ilegal de trabajador con fuero laboral, que da cuenta que con fecha 6 de enero de 2005 se suspendió de sus funciones al trabajador por necesidades de la empresa.

A fs. 3, acta de constatación de hechos.

A fs. 4, resolución de multa.

Además, solicitó oficio a la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, cuya respuesta rola a fs. 72 y siguientes, por la cual se agregó copia del fallo recaído en el recurso de protección iniciado por esa empresa contra la misma reclamante y por la misma multa.

Cuarto: Que, por su parte, la demandada rindió la siguiente prueba:

Documento: A fs. 35, certificado emanado de la jefa de la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección Provincial del Trabajo, donde consta que el trabajador Héctor Vargas Vargas fue elegido delegado sindical de la empresa Constructora Huarte Andina S.A., con fecha 28 de diciembre de 2004 por el Sindicato Nacional Interempresas de Trabajadores Metalúrgicos, Comunicación y Actividades Conexas.

A fs. 36 y siguientes, fotocopias de informe de fiscalización, acta de constatación de hechos, resolución de multa y acta de fiscalización por separación ilegal de trabajador con fuero laboral.

Quinto: Que contrariamente a todos los argumentos esgrimidos por la reclamante, no ha sido la Inspección del Trabajo la que se ha atribuido facultades jurisdiccionales, ni ha pretendido revivir una relación jurídica fenecida, como tampoco debió inhibir su actuar por incompetencia derivada de la pretendida inexistencia de una infracción clara e indubitada, ya que efectivamente se encontró ante una evidente infracción de normas laborales, sin perjuicio de existir además, como se dirá más adelante, una evidente violación de garantías constitucionales.

La empresa alega que el señor Vargas carecería de la calidad de delegado sindical, de modo tal que el fiscalizador del trabajo no tendría facultades legales para resolver si se encuentra amparado por fuero. En consecuencia, por tratarse de un hecho controvertido, ha debido resolverse en juicicompetencia (sic) de la reclamada.

Por último, reconoce que desconoce el texto de los estatutos de la organización a la que pertenecería el Sr. Vargas y estima que los delegados sólo podrían ejercer sus actividades dentro del objeto social del sindicato conforme al ámbito de la actividad económica que sirve de base a la afiliación. Incluso

alega que se trata de dar protección a los intereses de los trabajadores representados más que al trabajador aforado.

Aplicando lo que llama una interpretación sistemática y coherente, se permite establecer que en una obra de construcción resulta impertinente reconocer fuero a presuntos delegados de un sindicato ajeno a la actividad económica de la empresa.

Sexto: Que ha olvidado el reclamante que a la Inspección del Trabajo corresponde precisamente, como se aprecia de los artículos 1º letras a), b) y d), 10 letras a) y c) y 11 letra c) del D.F.L. N° 2 de 1967, llevar el registro de las organizaciones sindicales y de sus representantes, así como fijar el sentido y alcance de las normas y evacuar consultas y fundamentalmente fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales.

La empresa estima que no puede ser delegado el Sr. Vargas, de modo que manu militari (sic) procede a su respecto, prescindiendo de la existencia del fuero que le es informado por la institución que tiene a su cargo el registro de las organizaciones, y pretende que luego de incurrir ella misma en una violación de garantías constitucionales, decidiendo por sí y ante sí que esa persona no tiene fuero, habría sido la Inspección la que habría incurrido en infracción legal (en circunstancias que incluso admitió que ignoraba los estatutos de la organización).

Ha sido la empresa la que se ha alzado en comisión especial, vulnerando no sólo el fuero del trabajador, el derecho a sindicalizarse de sus trabajadores y de la organización de rango superior y desconociendo las expresas facultades fiscalizadoras de la Inspección, sino que incluso, violando garantías constitucionales básicas de cualquier ser humano.

Séptimo: Que no se ajusta a un Estado de derecho, la actuación violenta del reclamante. Si la empresa tiene dudas sobre la legitimidad o aplicabilidad de la calidad de dirigente y del fuero consecuente que le es

informado por la Inspección del Trabajo, lo que corresponde es que sea la empresa quien accione sea en consulta a la misma Dirección del Trabajo o lato conocimiento –como ella misma sugirió– para que se declare la inexistencia del sindicato, o la improcedencia de que el delegado actúe por una organización sindical que tenga un objeto distinto al del giro de la empresa en que aquél desarrolla sus labores –si es que puede hablarse del objeto del sindicato, como si éste fuera una sociedad–.

La Inspección efectivamente constató una infracción clara e indubitada y lo hizo por hechos directos que no requerían calificación jurídica: la separación sin autorización judicial previa de un delegado sindical. Para ello no fue necesario que hiciera interpretación teleológica ni sistemática o coherente alguna, que sí hizo la empresa –según reconoce– para desechar los derechos constitucionales del Sr. Vargas, de los trabajadores de su propia empresa y de la organización a que pertenecen.

Ha sido la empresa, la que se ha atribuido facultades jurisdiccionales al decidir ella misma –obviamente sin juicio previo– que el delegado no era tal y separándolo en abierta infracción legal, contraviniendo la información objetiva que se le entregaba.

Octavo: Que resulta evidente, desde un punto de vista práctico, que el trabajador tiene menos posibilidades que la empresa, de acceder a quien represente sus derechos y accione por él. Por el contrario, la empresa no sólo ha tenido capacidad de accionar contra la Inspección ante este tribunal, sino que tamboropio (sic) proceder antijurídico, ha pre-

tendido que sea el trabajador quien recurra al tribunal para que aquél declare nulo el acto del patrón que decidió por sí y ante sí que era nulo el fuero y la calidad que ostentaba el empleado y que, como ya se dijo, estaba informada y registrada en un órgano público.

Noveno: Que por las razones expresadas, que constan todas del reconocimiento que la misma empresa ha hecho al fundar su reclamo, se desechará íntegramente la reclamación.

Por estas consideraciones y de acuerdo además, a lo dispuesto en los artículos 3º, 7º, 8º, 174, 229, 243, 420, 474 y siguientes del Código del Trabajo, 23 del D.F.L. N° 2 de 1967 y 1545 y 1546 del Código Civil, se declara:

- I.- Que se rechaza la alegación de previo y especial pronunciamiento.
- II.- Que se rechaza íntegramente la reclamación de fs. 11.

Impútese al valor de la multa aplicada, la suma consignada en autos.

- III.- Que se condena a la reclamante a pagar las costas de la causa.

Regístrese.

Pronunciada por la Juez Titular señora Carolina Vásquez Acevedo.

Autorizada por Enrique Bosco Rojas, Secretario Subrogante.

Rol N° 520-2005.

DEL DIARIO OFICIAL

2 Octubre

- Decreto con Fuerza de Ley N° 21, de 12.09.07, del Ministerio de Hacienda. Crea cargos Directivos en planta de personal de la Subsecretaría del Trabajo y de los servicios que indica (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).
- Decreto con Fuerza de Ley N° 22, de 12.09.07, del Ministerio de Hacienda. Crea cargos Directivos en planta de personal de la Subsecretaría del Trabajo y de los servicios que indica (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).
- Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 10.03.06, del Ministerio de Educación. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N° 153, de 1981, que establece los estatutos de la Universidad de Chile.
- Decreto N° 221, de 18.06.07, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 81, de 2004, que reglamenta Programa de Fortalecimiento del Aprendizaje del Idioma Inglés en la Enseñanza Básica y Media de los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, y por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

3 Octubre

- Ley N° 20.219. Destina recursos para el Fondo de Desarrollo de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena y modifica otros cuerpos legales que indica.

5 Octubre

- 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 octubre de 2007 y 9 de noviembre de 2007.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio (TIP) mensual y quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

10 Octubre

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 10. Determina interés corriente por el lapso que indica.

10 Octubre

- Decreto N° 27, de 19.03.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Deroga los artículos 6° y 7° del Decreto N° 74, de 22.07.99, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento Especial de Calificaciones para los funcionarios del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

12 Octubre

- Superintendencia de Salud. Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud. Circular IF/N° 54, de 2.10.07. Imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo para el conocimiento, tramitación y resolución de reclamos interpuestos por los cotizantes y beneficiarios en contra de las Instituciones de Salud Previsional o el Fondo Nacional de Salud (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

13 Octubre

- Ley N° 20.224. Modifica la Ley N° 19.531, y concede beneficios que indica al personal del Poder Judicial, de la Academia Judicial y de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que modifica la Ley N° 19.531, y concede beneficios que indica al personal del Poder Judicial, de la Academia Judicial y de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.
- Resolución N° 1.780 exenta, de 26.09.07, de la Subsecretaría de Transportes. Establece exigencia que indica en documento licencia de conductor profesional Clase A3, para la conducción de vehículos de transporte remunerado de escolares.

18 Octubre

Ley N° 20.223. Crea el Administrador Provisional de Transporte.

20 Octubre

Decreto N° 413, de 28.12.06, del Ministerio de Educación. Establece normas que regulan el Programa de Becas Presidente de la República.

22 Octubre

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

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bonificación por retiro. Ley N° 20.158. Procedencia. Más de un empleador.	4.363/098	25.10.07	62
Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Representante. Elección. Sistema computacional. Procedencia.	4.193/092	8.10.07	53
Contratistas y subcontratistas agrícolas. Inscripción registro especial.	4.375/099	25.10.07	64
Contrato deportistas profesionales y actividades conexas. Aplicación Ley N° 20.178.	3.900/087	26.09.07	41
Descanso compensatorio. Compensación en dinero. Procedencia. Sistema bisemanal.	4.248/097	16.10.07	60
Dirección del Trabajo. Competencia. Concurso público.	4.197/096	8.10.07	59
Dirección del Trabajo. Competencia. Descuentos. Preferencia. Pensiones alimenticias.	3.899/086	26.09.07	39
Empresa de Servicios Transitorios. Contrato de puesta a disposición de trabajadores transitorios. Actividades agrícolas de temporada. Procedencia.	4.375/099	25.10.07	64
Empresa de Servicios Transitorios. Sector agrícola. Aplicabilidad.	4.375/099	25.10.07	64
Empresa de Servicios Transitorios. Trabajo agrícola de temporada. Contrato de puesta a disposición de trabajadores transitorios. Procedencia. Aumentos ocasionales o extraordinarios.	4.375/099	25.10.07	64
Empresas de Servicios Transitorios. Capacitación. Porcentaje. Determinación.	3.861/085	25.09.07	36
Estatuto de Salud. Permisos. Procedencia.	4.192/091	8.10.07	51
Estatuto Docente. Remuneración total mínima. Bonificación de reconocimiento profesional. Imputación. Procedencia.	4.191/090	8.10.07	48
Estatuto Docente. Sector Municipal. Asignación de perfeccionamiento. Incremento.	4.195/094	8.10.07	56
Estatuto Docente. UMP rebaja. Imputación. Bonificación de reconocimiento profesional.	4.191/090	8.10.07	48

Finiquito. Valor probatorio.	4.194/093	8.10.07	55
Intermediación o enganchadores agrícolas. Inscripción registro especial.	4.375/099	25.10.07	64
Intermediadores o enganchadores agrícolas. Ley N° 20.123. Aplicabilidad.	4.375/099	25.10.07	64
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	4.190/089	8.10.07	46
Protección a la maternidad. Sala cuna. Procedencia. Establecimientos educacionales.	4.196/095	8.10.07	57
Protección Maternidad. Derecho alimentos. Proceden- cia.	4.135/088	8.10.07	43
Protección maternidad. Derecho alimentos. Tiempo. Ampliación. Procedencia.	4.135/088	8.10.07	43
Trabajo en régimen de subcontratación. Sector agrícola. Aplicabilidad.	4.375/099	25.10.07	64

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS. CAPACITACION. PORCENTAJE. DETERMINACION.

3.861/085, 25.09.07.

El porcentaje mínimo del 10% de los trabajadores de empresas de servicios transitorios que deben ser capacitados anualmente por ésta, según el artículo 183-AD del Código del Trabajo, se obtiene del total de trabajadores que fueron incluidos en los contratos de puesta a disposición de trabajadores transitorios celebrados con las empresas usuarias, durante el período 1° de enero a 31 de diciembre de cada año.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 183-F; 183-N, inciso 1° y 183-AD. Ley N° 20.123, artículo 3°. Ley N° 19.518.

Concordancias: No hay.

Mediante presentación del Ant...., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca del método para calcular porcentaje y el año que se debe utilizar como base del 10% de los trabajadores de empresas de servicios transitorios que se ponen a disposición de la empresa usuaria, que deben ser capacitados anualmente, según lo señala el artículo 183-AD del Código del Trabajo, introducido por Ley N° 20.123.

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

El artículo 183-F del Código del Trabajo, introducido por el artículo 3° de la Ley N° 20.123, de régimen de subcontratación y de empresas de servicios transitorios, dispone:

"Para los fines de este Código, se entienden por:

a) Empresa de Servicios Transitorios: toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social

exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos".

b) Usuaria: toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ de este Código.

c) Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla, de acuerdo a las disposiciones de este Párrafo 2°".

De las normas legales antes citadas se desprende, en lo pertinente, que son empresas de servicios transitorios las personas jurídicas debidamente inscritas, cuyo objeto social exclusivo sea poner a disposición de ter-

ceros, o empresas usuarias, trabajadores para que cumplan en ellas labores ocasionales o transitorias. A su vez, empresa usuaria es la persona natural o jurídica que celebra con la empresa de servicios transitorios, un contrato de puesta a disposición de trabajadores de ésta, para que le realicen labores transitorias u ocasionales. Por último, trabajador de servicios transitorios es aquel que ha celebrado contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios, para ser puesto a disposición de una empresa usuaria.

De lo expuesto es posible derivar que la acción de poner trabajadores a disposición de una empresa usuaria, por la empresa de servicios transitorios, para que le cumplan labores transitorias u ocasionales, es la operación básica y esencial que caracteriza el nuevo régimen legal de prestación de servicios transitorios a una empresa usuaria, por una empresa dedicada a esta prestación de servicios.

En efecto, la puesta a disposición de trabajadores para servicios transitorios u ocasionales a una empresa usuaria, ha sido destacada por el legislador como un contrato con solemnidad y contenido especial, como se precisa en el artículo 183-N, inciso 1º, del mismo Código, agregado también por la Ley Nº 20.123, que señala:

"La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, deberá constar por escrito en un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, que deberá indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo siguiente, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma y el precio convenido".

Ahora bien, por su parte, el artículo 183-AD, también del Código del Trabajo, agregado por Ley Nº 20.123, ordena:

"Las empresas de servicios transitorios estarán obligadas a proporcionar capacita-

ción cada año calendario, al menos al 10% de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo periodo, a través de alguno de los mecanismos previstos en el Párrafo 4º del Título I de la Ley Nº 19.518".

"La Dirección del Trabajo verificará el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo".

De la norma legal antes citada se desprende, en lo pertinente, que las empresas de servicios transitorios deberán capacitar, por alguno de los mecanismos previstos en la Ley Nº 19.518, en su Párrafo 4º Título 1º, a lo menos, cada año calendario, al 10% de los trabajadores que pongan a disposición de las empresas en el mismo período.

De este modo, durante un año calendario, es decir, de 1º de enero a 31 de diciembre, según su sentido natural y obvio, la empresa de servicios transitorios debe capacitar como mínimo al 10% de los trabajadores que puso efectivamente a disposición de las empresas usuarias, durante el mismo lapso.

En otros términos, los trabajadores a computar para efectos de cumplir con su capacitación anualmente por la empresa de servicios transitorios serían los que se incluyeron en los contratos de puesta a disposición de trabajadores que celebró con las empresas usuarias, durante el lapso 1º de enero a 31 de diciembre.

De esta suerte, y atendido el tenor de las consultas, por una parte, el período considerado por el legislador para establecer la obligación de capacitación de la empresa de servicios transitorios, como también para que ésta cumpla con el porcentaje mínimo del 10% de sus trabajadores capacitados, sería el que corre desde el 1º de enero al 31 de diciembre de cada año.

Por otro lado, la base de cálculo para el cómputo del porcentaje mínimo del 10% de los trabajadores a capacitar, estaría dada por el total de trabajadores que la empresa

empleadora, de servicios transitorios, puso a disposición de empresas usuarias mediante la celebración del correspondiente contrato, es decir, que efectivamente laboraron bajo el régimen de servicios transitorios para estas empresas, en el período 1° de enero a 31 de diciembre de cada año, a través de contratos de puesta a disposición de trabajadores transitorios.

En otras palabras, el total de trabajadores que la empresa de servicios transitorios incluyó en los contratos de puesta a disposición de trabajadores transitorios y ocupó en las empresas usuarias desde el 1° de enero al 31 de diciembre de cada año, debe permitir obtener la base de cálculo para aplicar sobre dicho total el porcentaje mínimo del 10% de trabajadores a capacitar.

A mayor abundamiento, este Servicio estima que el total de trabajadores considerados por el legislador para constituir la base de cálculo del porcentaje mínimo de trabajadores a capacitar, sería el total de los que se comprendieron en los contratos de puesta a disposición de trabajadores transitorios, y que laboraron para empresas usuarias, dato concreto y acotado, sin importar las ocasiones que lo hicieron durante el período, y no podría tratarse del total de los trabajadores que tenga contratados la empresa de servicios transitorios, aun cuando no hayan sido incluidos en los contratos de puesta a disposición, porque en tal caso su número podría haber variado durante el transcurso del año y en tal evento debería recurrirse a un promedio, lo que el mismo legislador no ha pretendido, si

no lo ha señalado, y porque fundamentalmente ha utilizado para los efectos en estudio las expresiones "*que pongan a disposición*", entendiéndose por ello los trabajadores que fueron comprendidos en los contratos de puesta a disposición celebrados entre la empresa de servicios transitorios y la empresa usuaria.

Por otra parte, el período básico a considerar, de año calendario, esto es, de 1° de enero a 31 de diciembre, para efectos de la exigencia de capacitación, sería coincidente con el período básico que utiliza la Ley N° 19.518, o Estatuto de Capacitación y Empleo, en su Párrafo 4° del Título I, para el tratamiento de la franquicia tributaria a la cual se pueden acoger las empresas por las acciones de capacitación que efectúan, y por lo demás, sería también el mismo período correspondiente a un ejercicio comercial y a la vez año tributario, que se precisa para todo contribuyente a que alude el mencionado Estatuto, para efectos de la liquidación de la franquicia legal por acciones de capacitación.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumplo informar a Ud. que el porcentaje mínimo del 10% de los trabajadores de empresas de servicios transitorios que deben ser capacitados anualmente por ésta, según el artículo 183-AD del Código del Trabajo, se obtiene del total de trabajadores que fueron incluidos en los contratos de puesta a disposición de trabajadores transitorios celebrados con las empresas usuarias, durante el período 1° de enero a 31 de diciembre de cada año.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. DESCUENTOS. PREFERENCIA. PENSIONES ALIMENTICIAS.**3.899/086, 26.09.07.**

La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse acerca de si le asiste o no preferencia a los descuentos por pensiones alimenticias decretados judicialmente en la remuneración del trabajador, en relación con los descuentos legales señalados en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo.

Reconsiderárase en el sentido indicado los Dictámenes Ords. 3.912/115, de 3.06.1991, y 2.701/66, de 17.04.1990, y cualquiera otro que contenga una doctrina incompatible con el presente dictamen.

Fuentes: Constitución Política de la República, de 1980, Art. 76, inciso 1°. Código del Trabajo, Art. 58, inciso 1°. Ley N° 18.833, artículo 1°.

Concordancias: Dictámenes ordinados N°s. 3.912/115, de 3.06.1991 y 2.701/66, de 17.04.1990.

Mediante presentación del Ant..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia que los descuentos por pensiones alimenticias decretadas judicialmente no se afecten en su base de cálculo por incidir sobre las remuneraciones descuentos por préstamos otorgados al trabajador alimentante por Caja de Compensación de Asignación Familiar.

Agrega, que por resolución de 20.02.02, del 7° Juzgado de Menores de Santiago, se decretó retención del 17% de los ingresos ordinarios y extraordinarios del trabajador alimentante, deducidos los descuentos estrictamente legales, a cumplirse mediante retención por la empresa empleadora, Entel S.A.

Posteriormente, el alimentante, habría solicitado anualmente préstamos sociales a una Caja de Compensación, lo que habría

llevado a que por la amortización de estos préstamos se vea disminuida notoriamente la base de retención de las pensiones alimenticias, causándole un perjuicio, favoreciéndose por esta vía el alimentante demandado.

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

El artículo 1° de la Ley N° 18.833, sobre Estatuto de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, dispone:

"Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en adelante Cajas de Compensación, entidades de previsión social, son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, cuyo objeto es la administración de prestaciones de seguridad social; se regirán por esta ley, sus reglamentos, sus respectivos estatutos y supletoriamente por las disposiciones del Título XXXIII del Libro I del Código Civil".

De la disposición legal anterior se deriva que las Cajas de Compensación son por definición instituciones de previsión social.

Ahora bien, el artículo 58, inciso 1°, del Código del Trabajo, señala:

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

A la luz de la disposición legal recién citada la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros en Dictámenes Ords. N°s. 3.912/115, de 3.06.1991, y 2.701/66, de 17.04.1990, ha concluido que el legislador además de precisar de modo expreso los descuentos de que deben ser objeto las remuneraciones de los trabajadores, ha establecido un orden de prelación o preferencia de los descuentos entre sí, de modo que, por ejemplo, las cuotas sindicales deben deducirse en el tercer lugar en el cual son mencionadas en la norma legal transcrita, coincidente con una tercera mención efectuada por dicha norma legal.

De esta manera, los descuentos con instituciones de previsión, como serían los que correspondería efectuar en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deberían concretarse en cuarto lugar, porque es la ubicación que les confiere la ley en el orden de su mención.

Precisado lo anterior, en cuanto a los descuentos por pensiones alimenticias decretadas judicialmente; cual sería el orden en que ellos se deberían realizar en relación con los legales ya señalados, o si deberían primar sobre estos descuentos contenidos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, esta Dirección es de la opinión que carece de competencia para su pronunciamiento, toda

vez que se trata de una materia de carácter judicial, correspondiendo al juez que conoce de la causa establecer la base de cálculo de la respectiva pensión alimenticia, y la forma o lugar que ocuparía su retención en la remuneración del trabajador.

En efecto, el artículo 76, inciso 1° de la Constitución Política de la República, de 1980, dispone.

"La facultad de conocer de las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".

De este modo, el conocimiento de las causas civiles, como es un juicio de alimentos, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado corresponde únicamente a los tribunales de justicia, por lo que en el caso en análisis será el juez que conoce de una causa por pensiones alimenticias quien deba resolver como se cumple lo juzgado.

Acorde a lo expresado, se deja sin efecto la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en los dictámenes indicados, en cuanto se concluía que procedía efectuar la retención por pensiones alimenticias judiciales con posterioridad a los descuentos legales antes indicados, materia que deberá resolver el juez de la causa.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, doctrina y disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse acerca si le asiste o no preferencia a los descuentos por pensiones alimenticias decretados judicialmente en la remuneración del trabajador, en relación con los descuentos legales señalados en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo.

**CONTRATO DEPORTISTAS PROFESIONALES Y ACTIVIDADES CONEXAS.
APLICACION LEY N° 20.178.**

3.900/087, 26.09.07.

Fija ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.178, de 2007, que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 152 bis A. Código Civil, artículo 19.

Mediante el oficio del antecedente..., la Inspección Provincial del Trabajo San Felipe remite la presentación efectuada por el abogado señor Teodoro Rosenberg Arancibia solicitando que esta Dirección fije el ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.178, publicada en el Diario Oficial de 25 de abril de 2007.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La ley por la que se consulta, al tenor de su título, "regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas" y en su articulado formula diversas referencias a los "deportistas profesionales" y a la "respectiva disciplina deportiva", no obstante lo cual su artículo 1° N° 3 expresa:

"3. Agrégase, en el Título II del Libro I, el siguiente Capítulo VI, nuevo:

" Capítulo VI

Del contrato de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas

Artículo 152 bis A.- El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores que se dedican a la práctica del fútbol profesio-

sional y aquellos que desempeñan actividades conexas con su empleador".

Cabe hacer presente que no obstante que el título del cuerpo legal en análisis y el del Capítulo VI, nuevo, agregado al Título II del Libro I del Código del Trabajo por la ley por la que se consulta, aluden, ambos, a "los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas", el artículo 152 bis A de dicho Código dispone expresamente que el referido Capítulo VI, única normativa que regula la materia en estudio, se refiere únicamente a la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores que se dedican a la práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas.

En estas circunstancias surge la necesidad de fijar el ámbito de aplicación de la Ley N° 20.178 en cuanto a si resulta aplicable a disciplinas deportivas distintas del fútbol profesional o sólo a este último deporte, efecto para el cual cabe recurrir a la norma de interpretación legal contenida en el artículo 19 del Código Civil, en conformidad al cual:

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

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

Ahora bien, el análisis de la historia fidedigna de la ley permite afirmar que aun cuando el proyecto original estaba destinado a regular las actividades de los deportistas profesionales en general, terminó centrándose en la realidad aplicable a los futbolistas profesionales.

Sobre este particular, cabe señalar que el Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, de 28 de febrero de 2007, Cuenta en Sesión 89, Legislatura 354 consigna la afirmación expresada por el Honorable Senador Allamand, según quien *"esta iniciativa legal debería estar dirigida sólo al área fútbol en la medida que, en la actualidad, es prácticamente la única disciplina deportiva en nuestro país que reviste el carácter de profesional"*.

El mismo informe da cuenta de la observación formulada por el Honorable Senador señor Muñoz Aburto, quien expresa que *"en principio, estuvo de acuerdo con el objetivo de establecer un estatuto laboral para los deportistas profesionales en general, sin embargo, a la luz de los argumentos esgrimidos, estima razonable reconsiderar el ámbito de aplicación de esta ley, porque la realidad que se impone indica que, actualmente, sólo el fútbol se practica profesionalmente en nuestro país y, en consecuencia, esta normativa puede resultar inapropiada para otras áreas del deporte"*.

El informe citado también contiene el alcance formulado por el señor Subsecretario del Trabajo, quien señala que *"efectivamente, la ley en proyecto fue concebida como un estatuto laboral común a todas las disciplinas deportivas profesionales. Sin embargo, del análisis de sus disposiciones es posible advertir que es difícil encuadrar en sus conceptos a los distintos deportes"*.

El Honorable Senador señor Letelier comparte la opinión de que *"la ley en proyecto sólo resulta aplicable en el ámbito del fútbol, por cuanto las restantes áreas del deporte no alcanzan aún el nivel necesario de alta competencia como para responder a las exigencias que aquí se establecen"*.

El señor asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por su parte, indicó que *"el elemento básico que distingue al fútbol profesional de otros deportes, es la relación de subordinación y dependencia que se establece entre el jugador y el club deportivo, y ello es lo que determina la aplicabilidad de estas normas. En aquellas disciplinas deportivas donde coexisten contratos de trabajo con otras modalidades contractuales, es difícil dar aplicación a estas disposiciones"*.

Consecuente con todo lo anteriormente expresado, el Segundo Informe precedentemente citado termina expresando que la indicación signada como 1 ter, de Su Excelencia la señora Presidenta de la República, que propuso agregar al texto legal el artículo 152 bis A, que restringe la aplicación del Capítulo VI del Código del Trabajo a los trabajadores que se dedican a la práctica del fútbol profesional, fue aprobada por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables Senadores señores Allamand, Letelier y Pizarro.

A la luz de lo manifestado en los párrafos precedentes es posible afirmar, en opinión de la suscrita, que la Ley N° 21.178 resulta aplicable únicamente a los futbolistas profesionales, conclusión que se corrobora si se tiene presente que según consta en el Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, de 8 de julio de 2003, Cuenta en Sesión 20, Legislatura 349, la ley por la que se consulta tiene un antecedente legislativo previo que se remonta al año 1994 cuando un conjunto de parlamentarios presentaron una moción para modernizar la legislación de los futbolistas profesionales, la que fue aprobada en general el 21 de diciembre de 1994 y cuyos contenidos se encuentran recogidos en la Ley N° 20.178.

Cabe hacer presente que la conclusión expuesta no constituye discriminación en contra de las otras disciplinas deportivas dado que la ley se refiere únicamente a los deportistas profesionales que trabajan sobre la base de contratos, en nuestro país, principalmente, los futbolistas y basquetbolistas, pero estos últimos se encuentran en una situación especial ya que están sujetos a un régimen de compen-

saciones conforme al cual, si bien hay algunos a quienes se les paga como profesionales, hay otros a quienes, en lugar de pagárseles remuneraciones, se les compensa, contribuyéndoles, por ejemplo, con el costo de sus estudios universitarios, sin generar, por tanto, una relación laboral de por medio.

En este mismo orden de ideas, es del caso señalar que en el Segundo Informe citado en párrafos anteriores, se consigna la opinión contenida en la minuta que por intermedio del Honorable Senador señor Allamand hiciera llegar a la Comisión la División Mayor del Básquetbol de Chile (DIMAYOR), planteando los comentarios de dicha entidad en torno al proyecto de ley en estudio, particularmente en relación a la actual realidad del básquetbol en nuestro país:

"Es opinión unánime de toda la comunidad deportiva DIMAYOR que, tanto la Ley

sobre Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales como el presente proyecto de ley, contienen normas que van en directo beneficio, orden y control del fútbol profesional, que es la disciplina deportiva que encuadra en los objetivos de dichas leyes. En cambio, dicha normativa resulta demasiado rigurosa para el mundo del básquetbol, el cual no estaría en condiciones de asumir y cumplir todas sus exigencias, pudiendo desincentivar la acción desplegada en orden a posesionarlo como el segundo deporte más importante en el país".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpíame informar que las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.178, resultan aplicables a los futbolistas profesionales y a quienes desempeñan actividades conexas con este deporte, pero no a quienes se dedican a otras disciplinas deportivas.

PROTECCION MATERNIDAD. DERECHO ALIMENTOS. PROCEDENCIA. TIEMPO. AMPLIACION. PROCEDENCIA.

4.135/088, 8.10.07.

- 1) *El derecho que consagra el inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo, para que la madre disponga de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años, es aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de esa edad, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.*
- 2) *Los beneficios previstos en el inciso final del artículo 206 del Código del Trabajo, para aquellas madres trabajadoras que laboran en empresas obligadas a tener sala cuna, rigen sólo cuando ésta hace uso de la respectiva sala cuna que le proporciona la empresa empleadora, en cualquiera de las tres modalidades que señala el artículo 203 del mismo cuerpo legal.*

Fuentes: C. del T., Art. 206, inciso final.

Concordancias: Ordinario N° 2.248/47, de 19.06.2007.

Mediante Ordinario del antecedente..., se ha remitido a esta Dirección su presenta-

ción en que solicita un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si tienen derecho al permiso para dar alimento a sus hijos menores de dos años, aquellas trabajadoras que no los llevan a la sala cuna de que dispone la empresa empleadora y

- 2) En el evento de ser afirmativa la respuesta, si dichas trabajadoras, tienen igualmente derecho al aumento del tiempo necesario para ir y volver hacia y desde su domicilio, en el caso de dejar a los menores en el.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

En forma previa, cabe señalar que la doctrina vigente de este Servicio sobre la actual normativa que contiene el artículo 206 del Código del Trabajo, se encuentra contenida en el Ordinario N° 2.248/47, de 19.06.2007.

- 1) En relación con la consulta signada con este número, cabe manifestar que el derecho de que se trata, de acuerdo a lo previsto en el inciso 2° del señalado precepto, puede ser ejercido en forma preferente en la sala cuna o en el lugar en que se encuentre el menor, de manera que gozan de él aquellas trabajadoras que deciden dejar a sus hijos en su domicilio.

Asimismo, según se ha dejado establecido en el citado dictamen, que el artículo 206 en comento ha hecho extensivo el derecho que antes estaba previsto sólo para aquellas madres que laboraban en empresas que se encontraban obligadas a tener sala cuna, a todas las trabajadoras que tengan hijos menores de dos años, aun cuando no gocen del derecho a dicho establecimiento.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, cabe tener presente que el inciso final del artículo 206 del Código del Trabajo, estipula:

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

emplearse para la ida y regreso de la madre".

Del precepto en estudio se colige que, tratándose de las empresas que están obligadas a mantener salas cunas, el período de tiempo de que tienen derecho a disponer las trabajadoras para efectos de dar alimento a sus hijos, se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre, estando el empleador obligado a pagar el valor de los pasajes por el transporte que ésta deba emplear para el viaje de ida y vuelta.

De la referida norma es posible colegir, a la vez, en opinión de este Servicio, que estando obligadas a conceder la ampliación de este permiso y a pagar el valor de los pasajes de que se trata, sólo aquellas empresas que deben mantener sala cuna, únicamente podría exigir ambos beneficios la madre trabajadora que presta servicios para una de tales empresas y en la medida que efectivamente lleve al hijo al establecimiento, pero no aquella que lo deja en su hogar o en otro sitio.

Lo expuesto anteriormente encuentra su fundamento en la circunstancia de que estos derechos estaban consagrados en iguales términos en el artículo 203, referido a salas cunas, el que fue modificado por el número 1 del artículo único de la Ley N° 20.166, publicada en el Diario Oficial del día 12 de febrero del presente año, eliminándose el inciso 7° que consagraba la ampliación del permiso y suprimiéndose del inciso 8° la frase referida al valor de los pasajes que debía utilizar la madre para ir a dar alimento a sus hijos, trasladando ambos beneficios al inciso final del artículo 206, en su nuevo texto, transcrito y comentado en párrafos que anteceden.

Ahora bien, atendido el hecho que los beneficios de que se trata cambiaron su ubicación en el Código, en una primera apreciación de esta modificación, ella podría ser interpretada en el sentido de que ambos derechos corresponderían a la madre independientemente de si la empresa está obligada o no a tener

sala cuna, no obstante, el tenor literal de la norma en análisis permite sostener lo contrario, toda vez que al referirse a ellos los circunscribe expresamente a aquellas *"empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203"*, lo que permite afirmar, consecuentemente, que la intención del legislador ha sido siempre la de subordinar los mismos, tanto a que el empleador se encuentre obligado a mantener sala cuna, como a la circunstancia de que la madre trabajadora lleve a su hijo (s) al antedicho establecimiento.

Por consiguiente, no cabe sino concluir que los beneficios previstos en el inciso final del artículo 206 del Código del Trabajo, para aquellas madres trabajadoras que laboran en empresas obligadas a tener sala cuna, rigen sólo cuando ésta hace uso de la respectiva sala cuna que le proporciona la empresa empleadora, en cualquiera de las tres modalidades que señala el artículo 203 del mismo cuerpo legal:

- a) Salas anexas e independientes del local de trabajo;
- b) Salas cunas compartidas por empresas de una misma área geográfica;

- c) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la mujer lleve a sus hijos.

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

- 1) El derecho que consagra el inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, para que la madre disponga de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años, es aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de esa edad, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.
- 2) Los beneficios previstos en el inciso final del artículo 206 del Código del Trabajo, para aquellas madres trabajadoras que laboran en empresas obligadas a tener sala cuna, rigen sólo cuando ésta hace uso de la respectiva sala cuna que le proporciona la empresa empleadora, en cualquiera de las tres modalidades que señala el artículo 203 del mismo cuerpo legal.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.

4.190/089, 8.10.07.

La obligación de efectuar el aporte previsto por el inciso 3° del artículo 346 del Código del Trabajo, resulta aplicable no sólo cuando los beneficios obtenidos por la organización sindical respectiva tuvieron su origen en un contrato colectivo, sino también en un fallo arbitral que haya puesto término a un proceso de negociación colectiva, como asimismo, en un convenio colectivo celebrado en conformidad a la norma contenida en el artículo 314 del citado cuerpo legal. Ello, con prescindencia de la circunstancia de haberse afiliado posteriormente, los trabajadores afectos, a otro sindicato constituido en la empresa. Complementa, en los términos señalados, lo sostenido por esta Dirección a través de Dictamen N° 1.467/083, de 14.05.2002.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 314, 346 y 350.

Concordancia: Dictamen N° 4.157/247, de 12.08.93.

Mediante presentación citada en el antecedente, se requiere de esta Dirección la aclaración de la jurisprudencia contenida en Ordinario N° 1.467/083, de 14.05.2002, que señala: *"Teniendo en cuenta la regla de vigencia in actum de la ley laboral y el efecto inmediato de la misma, los trabajadores que a contar del 1 de diciembre de 2001, se desafilian de su sindicato, deben continuar cotizando a la organización de la que se desvinculan el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo del que fueron parte y sus pactos modificatorios, sin distinguir respecto de encontrarse o no afiliados a otra organización sindical dentro de la misma empresa"*.

Lo anterior, por cuanto, tratándose de trabajadores afiliados a una organización sindical y afectos por tal circunstancia al convenio colectivo suscrito por aquella, que posteriormente se afilian a otro de los sindicatos constituidos en la empresa, dicha jurisprudencia no resultaría aplicable, toda vez que, en opinión

de los recurrentes, la obligación impuesta por el citado artículo 346, resultaría exigible, en tal caso, sólo si los beneficios obtenidos provienen de la celebración de un contrato colectivo.

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

El artículo 346 del Código del Trabajo, inserto en el Título III de dicho cuerpo legal, relativo al contrato colectivo, dispone en su inciso tercero:

"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".

Por su parte, el artículo 350 del Código del Trabajo, establece:

"Lo dispuesto en este título se aplicará también a los fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva y a los convenios colectivos que se celebren de conformidad al artículo 314".

A su vez, el inciso 1° del artículo 314 del citado cuerpo legal, previene:

"Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que los trabajadores que se desafilien de la organización sindical estarán obligados 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.

Se infiere, asimismo, que para los efectos previstos en dicha norma, la obligación allí contemplada rige tanto para los contratos colectivos y sus pactos modificatorios como también respecto de los fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva y los convenios que se celebren en conformidad al artículo 314 del Código del Trabajo.

Lo señalado precedentemente resulta concordante con lo sostenido por este Servicio mediante Dictamen N° 4.157/247, de 12.08.93.

A lo anterior cabe agregar que este Servicio, a través de Dictamen N° 124/2, de 11.01.2002, entre otros, ha sostenido que la obligación de efectuar el aporte que el citado inciso 3° del artículo 346 contempla, rige para todos los trabajadores que se desafiliaron de la organización sindical que obtuvo los beneficios, sin distinción alguna respecto de encontrarse o no afiliados a otra organización sindical en la empresa.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que la obligación de efectuar el aporte previsto por el inciso 3° del artículo 346 del Código del Trabajo, resulta aplicable no sólo cuando los beneficios obtenidos por la organización sindical respectiva tuvieron su origen en un contrato colectivo, sino también en un fallo arbitral que haya puesto término a un proceso de negociación colectiva, como asimismo, en un convenio colectivo celebrado en conformidad a la norma contenida en el artículo 314 del citado cuerpo legal. Ello, con prescindencia de la circunstancia de haberse afiliado posteriormente, los trabajadores afectos, a otro sindicato constituido en la empresa.

Complementa, en los términos señalados, lo sostenido por esta Dirección en Dictamen N° 1.467/083, de 14.05.2002.

ESTATUTO DOCENTE. REMUNERACION TOTAL MINIMA. BONIFICACION DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL. IMPUTACION. PROCEDENCIA. UMP REBAJA.

4.191/090, 8.10.07.

- 1) **Resulta procedente considerar, para enterar la Remuneración Total Mínima, la Bonificación de Reconocimiento Profesional.**
- 2) **La rebaja del 25% de la Unidad de Mejoramiento Profesional debe ser imputado mensualmente al pago de la Bonificación de Reconocimiento Profesional, cubriendo las diferencias del monto total del beneficio, el Ministerio de Educación, mediante el traspaso de los respectivos fondos.**

Fuentes: Ley N° 19.933, artículo 5°; Ley N° 20.158, artículo 2° incisos 1°, 2°, 3° y artículo 3°.

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

- 1) Si resulta procedente considerar la Bonificación de Reconocimiento Profesional para los efectos de enterar la Remuneración Total Mínima.
- 2) Si la rebaja del 25% de la Unidad de Mejoramiento Profesional debe ser abonada mensualmente a la Bonificación de Reconocimiento Profesional.

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

Previo respuesta a la consulta formulada, cabe señalar que la Remuneración Total Mínima, constituye el ingreso mínimo en dinero que mensualmente deben percibir los profesionales de la educación, del sector municipal, particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación y técnico-profesional regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, de acuerdo a la jornada semanal de trabajo que tengan convenida con el empleador.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 5° de la Ley N° 19.933, publicada en el Diario Oficial de 12 de febrero de 2004, dispone:

"Para la determinación de la remuneración total mínima, que deberán realizar los respectivos sostenedores, se considerarán: la hora cronológica actualizada a su valor al 1 de febrero de 2004, al 1 de febrero de 2005 o al 1 de febrero de 2006, según corresponda; la unidad de mejoramiento profesional; la bonificación proporcional; el complemento de zona, en su caso, y cualquier otra asignación o remuneración que pudieren estar percibiendo en los montos que estuvieren vigentes al 31 de enero de 2004, al 31 de enero de 2005 y al 31 de enero de 2006, según sea el caso, excluyéndose solamente la bonificación de excelencia del artículo 15 de la Ley N° 19.410, la asignación de excelencia pedagógica de los artículos 14 y 15 de la Ley N° 19.715, la asignación variable por desempeño individual creada por el artículo 17 de esta ley, la asignación de desempeño colectivo creada por el artículo 18 de esta ley, la asignación por concepto de desempeño en condiciones difíciles y las horas extraordinarias, aplicándose íntegramente las normas sobre planilla complementaria, definición de remuneración y excepciones, establecidas en los artículos 7° al 10 de la Ley N° 19.410 y 3° de la Ley N° 19.504, cuando corresponda.

Si, aplicándose todas las remuneraciones indicadas, resultare una suma total inferior a la nueva remuneración total mínima que se establece en el artículo precedente, la diferencia se pagará por planilla complementaria, la que sustituirá a la que pudiere estar percibiendo el profesional de la educación en su caso".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que para la determinación de la Remuneración Total Mínima, se debe considerar la Remuneración Básica Mínima Nacional, la Bonificación Proporcional, el Complemento de Zona, la Unidad de Mejoramiento Profesional, y, cualquiera otra asignación o beneficio que estuviere percibiendo el profesional de la educación, siempre que, de acuerdo al artículo 62 de la Ley N° 19.070, sea remuneración, pagadera en dinero y de carácter mensual.

Se desprende, asimismo, que no procede considerar para tales efectos la Bonificación de Excelencia, la Asignación de Excelencia Pedagógica, la Asignación Variable por Desempeño Individual, la Asignación por Desempeño Colectivo, la Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles, las Horas Extraordinarias y la Bonificación Especial para Profesores Encargados de Escuelas Rurales.

Precisado lo anterior, y a fin de dar respuesta a la consulta formulada, se hace necesario, a continuación, analizar el beneficio de que se trata, para cuyos efectos cabe recurrir al artículo 1° de la Ley N° 20.158, publicada en el Diario Oficial de 29.12.2007, que dispone:

"Créase, a contar del mes de enero del año 2007, una Bonificación de Reconocimiento Profesional, en adelante la bonificación, para los profesionales de la educación que se desempeñen en el sector municipal, particular subvencionado y en establecimientos de educación técnico-profesional regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, y que cumplan con los requisitos establecidos en los artículos siguientes.

Por su parte el artículo 2° del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1°, 2° y 3° pertinente, dispone:

"La bonificación consistirá en un monto fijo mensual integrado por un componente base de un 75% por concepto de título y un complemento de un 25% por concepto de mención. Su valor se pagará de acuerdo al mecanismo del artículo 9° y se incrementará gradualmente cada año, entre el 2007 y el 2010, de acuerdo a los montos que se establecen en la tabla siguiente, hasta alcanzar la suma total definitiva de \$64.172 el año 2010:

Bonificación	2007	2008	2009	2010
Base	\$ 14.439	\$26.471	\$34.091	\$ 48.129
Mención	\$ 4.813	\$ 8.824	\$11.364	\$ 16.043
Total	\$ 19.252	\$35.295	\$45.455	\$ 64.172

"Esta bonificación será imponible, tributable, se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que la USE. Se pagará proporcionalmente a las horas de contrato o designación con un tope de 30 horas semanales y reemplazará gradualmente a la Unidad de Mejoramiento Profesional (UMP) referida en el artículo 54 y la bonificación del artículo 85, ambos del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, a razón de:.....".

Finalmente, el artículo 3° de dicha ley, prevé:

"Para tener derecho a la bonificación, los profesionales de la educación señalados en el artículo 1° deberán acreditar, de conformidad al artículo 7°, estar en posesión del título de profesor o educador otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, con un programa de estudios de a lo menos ocho semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases".

De las normas legales precedentemente transcritas aparece que la Bonificación de Reconocimiento Profesional es un beneficio en dinero de carácter mensual, imponible y

tributable que tienen derecho a percibir, a contar de enero de 2007, quienes tienen el título de profesor o educador otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, con un programa de estudios de a lo menos ocho semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases, o que se encuentran en los demás casos de acreditación previstos en el artículo 4° de la referida ley.

De esta forma, considerando por una parte que el beneficio de que se trata no ha sido excluido expresamente por el legislador para los efectos de enterar la Remuneración Total Mínima y, por otro lado que tiene el carácter de remuneración, mensual y en dinero, preciso es sostener que resulta legalmente procedente considerarla para enterar el referido ingreso mínimo que actualmente y hasta diciembre de 2007 asciende a la suma de \$466.654 en relación a 44 horas cronológicas semanales y proporcionalmente respecto de una jornada inferior.

2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que el inciso 4° del artículo 2° de la Ley N° 20.158, establece:

"Esta bonificación será imponible, tributable, se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que la USE. Se pagará proporcionalmente a las horas de contrato o designación con un tope de 30 horas semanales y reemplazará gradualmente a la Unidad de Mejoramiento Profesional (UMP) referida en el artículo 54 y la bonificación del artículo 85, ambos del Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, a razón de:

- *el 2007, en un 25% del valor de la UMP y la bonificación del artículo 85 vigentes al mes de enero del mismo año;*

- *el 2008, en un 33% del valor de la UMP y la bonificación del artículo 85 vigentes a enero del mismo año;*
- *el 2009, en un 50% del valor de la UMP y la bonificación del artículo 85 vigentes a enero del mismo año, y*
- *el año 2010, en un 100% del valor de la UMP y la bonificación del artículo 85 vigentes a enero del mismo año".*

De la norma legalmente transcrita, aparece que la Unidad de Mejoramiento Profesional se va a reducir gradualmente entre enero de 2007, hasta ser eliminada en diciembre del año 2010, para ir reemplazando en iguales porcentajes reducidos la Bonificación de Reconocimiento Profesional.

De ello se sigue, entonces que, mensualmente el monto reducido de la Unidad de Mejoramiento Profesional debe ser imputado a la Bonificación de Reconocimiento Profesional, cubriendo las diferencias el Estado a través del traspaso de fondos específicos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Resulta procedente considerar, para enterar la Remuneración Total Mínima, la Bonificación de Reconocimiento Profesional.
- 2) La rebaja del 25% de la Unidad de Mejoramiento Profesional debe ser imputado mensualmente al pago de la Bonificación de Reconocimiento Profesional, cubriendo las diferencias del monto total del referido beneficio el Ministerio de Educación, mediante el traspaso de los respectivos fondos.

ESTATUTO DE SALUD. PERMISOS. PROCEDENCIA.**4.192/091, 8.10.07.**

Resulta improcedente otorgar permiso sin goce de remuneraciones, por sobre el límite o tope de tres meses que establece el inciso segundo del artículo 17 de la Ley N° 19.378, al Director de Consultorio administrado por la Corporación Municipal de Valparaíso, que ha sido designado Secretario Ministerial de Salud de la V Región.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 17.

Concordancias: Dictamen N° 1.881/158, de 11.05.2000.

Mediante presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento respecto de la procedencia de conceder permiso sin goce de remuneraciones, por tiempo indefinido o por un plazo superior a tres meses, al Director de un Consultorio de Atención Primaria que ha sido designado en el cargo de Secretario Ministerial de Salud de la V Región, permiso que se otorgaría hasta que cese en este último cargo, reasumiendo en ese evento como Director del Consultorio aludido, si no ha vencido el plazo de tres años contemplado en el artículo 33 de la Ley N° 19.378, o reincorporándosele a la dotación del mismo Consultorio.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 17 de la Ley N° 19.378, dispone:

"Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días, y serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento, según las necesidades del servicio.

"Asimismo, podrán solicitar sin goce de remuneraciones, por motivos particulares, hasta tres meses de permiso en cada año calendario.

"El límite señalado en el inciso anterior, no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente.

"Los funcionarios regidos por esta ley, que fueren elegidos alcaldes en conformidad lo dispuesto en la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, tendrán derecho a que se les conceda permiso sin goce de remuneraciones respecto de las funciones que estuvieren sirviendo en calidad de titulares, por todo el tiempo que comprenda su desempeño alcaldicio".

Del tenor literal de la norma transcrita se desprende en lo pertinente y en primer lugar, que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tienen derecho a un permiso de seis días con goce de remuneraciones en el año calendario respectivo, y podrán solicitar asimismo permiso sin goce de remuneraciones por un máximo de tres meses en cada año calendario.

Por otra, se establece que no será aplicable el límite señalado para el permiso sin goce de remuneraciones, cuando se trata de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente y respecto de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378 que hubieren sido elegidos alcaldes.

En la especie, se consulta si procede conceder permiso sin goce de remuneraciones por tiempo indefinido o por tiempo superior a tres meses, al Director de un Consultorio de Atención Primaria dependiente de la Corporación Municipal de Valparaíso, quien ha sido designado en el cargo de Secretario Ministerial de Salud de la V Región, permiso que sería otorgado hasta que cese en el cargo indicado, reasumiendo como Director del Consultorio si no ha vencido el plazo de duración de este cargo o será reincorporado a la dotación de ese Consultorio, en su caso.

De acuerdo con la normativa citada, específicamente el permiso sin goce de remuneraciones puede ser otorgado por motivos particulares hasta por tres meses en cada año calendario, y que este límite o tope máximo legal no es aplicable a los funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente o a programas del Ministerio de Salud, y a los funcionarios de salud primaria municipal que resultaren elegidos alcaldes de acuerdo con las normas de la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en el numeral 4) del Dictamen N° 1.881/158, de 11.05.2000.

De ello se sigue que no procede conceder permiso sin goce de remuneraciones, más allá del límite o tope de tres meses que prevé el inciso segundo del artículo 17 de la Ley

N° 19.378, al Director de Consultorio de Salud Municipal que ha sido nombrado Secretario Ministerial de Salud de la V Región, toda vez que el nombramiento como SEREMI de Salud del funcionario no forma parte de las excepciones que contempla el citado cuerpo legal en sus incisos tercero y cuarto, respectivamente, para no ser aplicable dicho límite o tope.

En efecto, la ley en dicha disposición establece expresamente que el límite de tres meses dentro del año calendario, para hacer uso de permiso sin goce de remuneraciones, no será aplicable únicamente en el caso de los funcionarios que hagan uso de becas otorgadas dentro de la legislación vigente, o en el caso de los funcionarios elegidos Alcaldes de acuerdo con la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, de manera que el nombramiento del funcionario de salud primaria municipal como SEREMI de Salud de la V Región no está contemplado en ninguna de estas excepciones.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúmpleme informar que resulta improcedente otorgar permiso sin goce de remuneraciones por sobre los tres meses que establece el inciso segundo del artículo 17 de la Ley N° 19.378, al Director de Consultorio administrado por la Corporación Municipal de Valparaíso, que ha sido designado Secretario Ministerial de Salud de la V Región.

COMITE PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. REPRESENTANTE. ELECCION. SISTEMA COMPUTACIONAL. PROCEDENCIA.

4.193/092, 8.10.07.

No resultaría conforme a derecho que la votación de los representantes de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la C.C.A.F. Los Héroes, se efectúe a través de un sistema computacional como el propuesto, si la reglamentación vigente exige requisitos especiales para dicho acto, que no estarían suficientemente presentes con la intermediación de tal sistema.

Fuentes: Ley N° 16.744, Art. 66, inciso 1°; D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Arts. 5°, incisos 1° y 7°, inciso 1°. Ley N° 19.518; D.S. N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Concordancias: No hay.

Mediante presentación del Ant...., solicita un pronunciamiento de este Dirección acerca de procedencia que los trabajadores de la Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Héroes, efectúen la elección de sus representantes a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, a través de un sistema computacional, con las garantías que describe, que resguardarían la formalidad del proceso.

Agrega, que por la cantidad de trabajadores de la empresa que trabajan en sucursales a lo largo del país, resulta engorroso un sistema de votación tradicional, y que el mecanismo que se propone ya ha sido aprobado por la Dirección para la votación de representantes de los trabajadores al Comité Bipartito de Capacitación, según Dictamen Ord. N° 1.473/31, de 18.04.2007.

Añade, que el sistema propuesto consistiría en que cada trabajador recibiría por valija interna un sobre cerrado con una clave secreta, con la cual ingresaría a la Intranet Los Héroes con su RUT., quedando la clave inserta en su base de datos. Una vez ingresado, sólo podría votar si está en la fecha y

hora fijada para la elección. Confirmado el voto, no se permitiría que el mismo usuario ingrese de nuevo. Se garantiza técnicamente el sistema registrando en la base de datos si el trabajador votó o no, y agregando el voto al candidato seleccionado, lo que asegura la realización de ambas funciones en forma indivisible, ya que en caso de fallar una de ellas no se realiza ninguna de las dos. Existirían dos sitios diferentes, uno con parámetros de la elección y otro independiente, para realizar la votación, al cual sólo se podrá ingresar con la clave y RUT del trabajador.

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

El inciso 1°, del artículo 5° del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, dispone:

"La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que termina su periodo, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva industria o faena".

A su vez, el inciso 1° del artículo 7° del mismo reglamento D.S. N° 54, señala:

"El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes".

De las disposiciones reglamentarias antes citadas se desprende, en lo pertinente, que las formalidades que rigen la elección de los representantes de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad consisten en una votación secreta y directa, convocada por el presidente de dicho Comité, debiendo el voto ser escrito, anotándose en el tantos nombres de candidatos como personas titulares y suplentes deban elegirse.

De este modo, la votación deberá ser secreta y directa, y el voto deberá ser escrito y contener tantos nombres de candidatos como cargos a elegir, sean titulares o suplentes.

Ahora bien, el sistema computacional propuesto no permitiría, a juicio de esta Dirección, que la votación de que se trata tenga las características formales antes anotadas, de ser completamente secreta, si la elección se efectúa a través de un mecanismo computacional que no es del trabajador, utilizando una clave secreta entregada por la propia empresa, y usando la intermediación de un mecanismo que dificulta la participación personal y directa del trabajador, al cual por lo demás se le deben presentar por escrito tantos nombres como cargos titulares y suplentes a elegir, lo que llevaría a estimar que no se reunirían en el caso los requisitos que el reglamento exige para practicar formalmente la votación en estudio.

Cabe también tener en cuenta que en la realidad bien puede que no todos los trabajadores podrían tener la expedición necesaria de manejo de un sistema computacional para realizar por sí mismos la votación, lo que requeriría de ayuda o participación de terceros, que obstaría a un proceso personal y directo del trabajador.

Corresponde agregar, que en el caso en estudio no sería aplicable el Dictamen Ord. N° 1.473/31, de 18.04.2007, acompañado como fundante de la solicitud, que autoriza un sistema computacional similar al señalado en la presentación para la elección de representante de los trabajadores al Comité Bipartito de Capacitación, si la legislación referida a esta última elección no establece requisito especial para la votación, como si sucede en el caso en análisis, tal como se dejó constancia en dicho dictamen: *"Lo anterior, (de aprobación del mecanismo electrónico propuesto) por cuanto, el legislador no ha exigido requisito alguno para la elección de dichos representantes, a excepción del ya señalado, tratándose de los trabajadores no sindicalizados, quienes deberán elegir a aquéllos en un acto especialmente celebrado para tal efecto"*.

Así, la Ley N° 19.518, que contiene el actual Estatuto de Capacitación y Empleo, y su reglamento, el D.S. N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no aluden a ningún requisito para la realización de la votación de los representantes de los trabajadores al comité bipartito de capacitación, como sí lo hace el D.S. N° 54, de 1969, en los artículos 5° y 7° ya citados, respecto de la votación para elegir representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúmpleme informar a Ud. que no resultaría conforme a derecho que la votación de los representantes de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la C.C.A.F. Los Héroes, se efectúe a través de un sistema computacional como el propuesto, si la reglamentación vigente exige requisitos especiales para dicho acto, que no estarían suficientemente presentes con la intermediación de tal sistema.

FINIQUITO. VALOR PROBATORIO.**4.194/093, 8.10.07.**

Un finiquito de contrato de trabajo, en el cual se deja expresa constancia que nada se adeuda por ningún concepto al trabajador, celebrado con las formalidades legales, produce efecto liberatorio respecto de la Bonificación de Excelencia, aun cuando no se haga alusión explícita a su pago efectivo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 177, incisos 1° y 2°.

Mediante presentación del antecedente ..., han solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente el pago de la Bonificación de Excelencia, respecto de profesionales de la educación que laboraban en un establecimiento en la época que el mismo se calificó como de excelente desempeño, pero su declaración se efectuó en forma retroactiva, un año después, cuando sus relaciones laborales estaban extinguidas, habiéndose suscrito el correspondiente finiquito, sin reserva alguna de derecho.

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

El artículo 177 del Código del Trabajo, incisos 1° y 2°, dispone:

"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente".

De la disposición legal antes citada se desprende que para que el finiquito pueda ser invocado por el empleador, debe cumplir con las solemnidades que exige la ley, y que son, constar por escrito y ser suscrito por el trabajador y el presidente del sindicato o delegado del personal o sindical, o bien, ratificado ante ministro de fe, que pueden serlo el inspector del trabajo, notario público, oficial del registro civil o secretario municipal de las localidades que corresponda.

En otros términos, si el finiquito reúne las exigencias anotadas, adquiere, en el caso del empleador, según lo ha resuelto esta Dirección, entre otros, en Dictámenes N°s. 3.286/189, de 30.06.99, y 4.635/204, de 20.08.92, pleno poder liberatorio de las obligaciones que le pudieron afectar con motivo de la relación laboral que se extingue y, a la vez, hace plena prueba del pago o solución de las mismas.

Precisado lo anterior, y conforme al tenor literal de la norma en comento, no cabe sino concluir que en el respectivo finiquito debe entenderse comprendida la liberación de cualquier obligación del empleador como, en la especie, el pago de la bonificación de que se trata, cumplidas las formalidades legales, aun cuando no se haga alusión expresa a ella, toda vez que el legislador no ha efectuado distinción alguno en tal sentido no siendo viable, por tanto, al intérprete realizarlo.

Lo expuesto, ha de entenderse sin perjuicio que, celebrado el finiquito en términos

amplios, consignando que nada se adeuda al trabajador, por ningún concepto, las partes puedan, de común acuerdo, hacer explícita una reserva de derechos respecto de un determinado pago, al momento de ratificar el mismo, situación que es reconocida por la jurisprudencia de este Servicio, entre otros, de Dictamen Ord. N° 1.500/75, de 23.04.01.

Cabe recordar que, conforme con la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N° 3.296/252, de 20.07.98, solo corresponde el pago de la Bonificación Excelencia al

docente con contrato de trabajo vigente en la oportunidad de pago del referido beneficio.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y a las disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que un finiquito de contrato de trabajo, en el cual se deja expresa constancia que nada se adeuda por ningún concepto al trabajador, celebrado con las formalidades legales, produce efecto liberatorio respecto de la Bonificación de Excelencia, aun cuando no se haga alusión explícita a su pago efectivo.

ESTATUTO DOCENTE. SECTOR MUNICIPAL. ASIGNACION DE PERFECCIONAMIENTO. INCREMENTO.

4.195/094, 8.10.07.

Para el reconocimiento de nuevos porcentajes de la remuneración básica mínima a pagar a un docente por concepto de asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070, no basta que el referido profesional cumpla nuevos bienios, siendo necesario para ello acreditar nuevas horas de perfeccionamiento.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 49. Decreto N° 214 del Ministerio de Educación, artículo 8°.

Mediante presentación del antecedente ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070, una vez efectuado el primer reconocimiento, debe incrementarse al cumplir el docente un nuevo bienio, sin necesidad de acreditar nuevas horas de cursos de perfeccionamiento.

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

El artículo 49 de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto Docente, en sus incisos 1° y 2°, dispone:

"La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de postítulo o de posgrado académico en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro.

"Para los efectos de determinar el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento que se reconozca a los profesionales de la educación, el reglamento considerará especialmente su experiencia como docentes, establecida en

conformidad a lo señalado en el artículo anterior, las horas de duración de cada programa, curso o actividad de perfeccionamiento, el nivel académico respectivo y el grado de relación con la función profesional que desempeña el beneficiario de la asignación. No se reconocerá, para los efectos de esta asignación, más de 800 horas anuales en el caso de los cursos o programas de perfeccionamiento".

Por su parte el Decreto N° 214 que fija la Tabla y Procedimiento para Pagar la Asignación de Perfeccionamiento, y que deroga las disposiciones del Decreto N° 789, de 1992, en su artículo 8°, establece:

"Una vez reconocido el primer porcentaje, para que se efectúen reconocimientos posteriores, el profesional de la educación deberá acreditar la aprobación de nuevos cursos, programas o actividades de perfeccionamiento, que le den derecho a un puntaje mayor según la tabla y procedimiento aprobados en los artículos 6° y 7° anteriores".

De la disposición reglamentaria se deduce que luego de reconocido el primer porcentaje se requiere, para que se efectúen reconocimientos posteriores que, el profesional de la

educación acredite nuevas horas de perfeccionamiento, por haber aprobado cursos, programas o actividades de perfeccionamiento que le den derecho a un puntaje mayor, según la tabla y procedimiento que se consigna en los artículos citados.

Ahora bien, del tenor literal del precepto reglamentario precedentemente transcrito y comentado aparece que para los efectos de incrementar el porcentaje a pagar por concepto de perfeccionamiento, determinado sobre la remuneración básica mínima nacional, se requiere que el docente haya cumplido nuevas horas de perfeccionamiento, no bastando para tales efectos acreditar el cumplimiento de nuevos bienios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud., que para el reconocimiento de nuevos porcentajes de la remuneración básica mínima a pagar a un docente por concepto de asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070, no basta que el docente cumpla nuevos bienios, siendo necesario para ello acreditar nuevas horas de perfeccionamiento.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALA CUNA. PROCEDENCIA. ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES.

4.196/095, 8.10.07.

Procede otorgar el beneficio de sala cuna a las trabajadoras que laboran en los establecimientos educacionales de propiedad de una misma persona natural o jurídica, en el evento que esta última cuente con veinte o más mujeres trabajadoras, independientemente del número de ellas en cada colegio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203, inciso 1°.

Mediante presentaciones del antecedente, han solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si procede otorgar

el beneficio de sala cuna a las trabajadoras que laboran en diversos establecimientos educacionales de propiedad de una misma persona natural o jurídica que no cuentan en cada uno de ellos con 20 mujeres.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.591, publicada en el Diario Oficial de 9 de noviembre de 1998, dispone:

"Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo".

Del contexto de la disposición legal preinserta se infiere que la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna supone la concurrencia copulativa de los siguientes dos requisitos, a partir de la modificación introducida por la Ley N° 19.591, a saber:

- a) Que se trate de una empresa, y no de un establecimiento de ella como ocurría con anterioridad a la modificación legal, y
- b) Que esta empresa ocupe veinte o más mujeres trabajadoras, cualquiera sea el número de trabajadoras por establecimiento.

Lo anterior, permite sostener que la obligación de que se trata no se encuentra actualmente vinculada al establecimiento sino respecto de la empresa, de suerte tal que si ella tiene como un todo 20 o más trabajadoras, aun cuando en cada establecimiento no alcance este cupo mínimo, deberá cumplir con la obligación de otorgamiento de sala cuna.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes aportados, aparece que la persona natural o jurídica dueña de los mismos constituye, para todos los efectos legales, la em-

presa en términos tales que si ocupa a veinte trabajadoras, se encuentra obligada a proporcionar sala cuna, independientemente que en cada colegio preste servicios una o más sin enterar un total de veinte.

En nada altera la conclusión anterior la circunstancia que cada establecimiento tenga reconocimiento como tal por el Ministerio de Educación, habida consideración que éste no determina la existencia de la empresa, sino los elementos que se consignan en el concepto que al efecto se contiene en el artículo 3° del Código del Trabajo.

Cabe hacer presente, finalmente, que, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros en Dictamen N° 135/6, de 8 de enero de 1996, *"la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de tres alternativas:*

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

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar que procede otorgar el beneficio de sala cuna a las trabajadoras que laboran en los establecimientos educacionales de propiedad de una misma persona natural o jurídica, en el evento que esta última cuente con veinte o más mujeres trabajadoras, independientemente del número de ellas en cada colegio.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CONCURSO PUBLICO.

4.197/096, 8.10.07.

La Dirección del Trabajo, no se encuentra facultada para requerir de la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo, la documentación concerniente a la evaluación psicológica y pautas de evaluación de un docente, con los criterios de evaluación de la propuesta presentada con ocasión del Concurso Público convocado por dicha entidad, atendido que el mismo se encuentra cerrado.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Arts. 1°, letra a), 24 y 31.

Mediante presentaciones del antecedente..., ha solicitado de esta Dirección, requerir a la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo, la documentación concerniente a su evaluación psicológica y pautas de evaluación, con los criterios de evaluación de la propuesta por Ud. presentada, con ocasión del Concurso Público convocado por esa entidad para proveer el cargo de Director de establecimiento educacional.

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

El Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 1°, letra a), dispone:

"La Dirección del Trabajo es un servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo.

Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

a) *La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral".*

De la disposición antes transcrita resulta dable inferir que la Dirección del Trabajo es un organismo técnico encargado del cumpli-

miento, entre otras, de la función de fiscalizar la aplicación de la legislación laboral.

Por su parte, el artículo 24 del mismo decreto con fuerza de ley, estipula:

"En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras los inspectores podrán visitar los lugares de trabajo a cualquiera hora del día o de la noche. Los patrones o empleadores tendrán la obligación de dar todas las facilidades para que aquéllos puedan cumplir sus funciones; permitirles el acceso a todas las dependencias o sitios de faenas; facilitarles las conversaciones privadas que deseen mantener con los trabajadores y tratar personalmente con los inspectores los problemas que deban solucionar en sus cometidos. Estarán obligados, además, a facilitar sus libros de contabilidad si los inspectores así lo exigieran, para los efectos de la fiscalización del cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y sociales".

A su vez, el artículo 31 del mismo cuerpo legal, establece:

"Los funcionarios del trabajo podrán requerir de los empleadores, patrones o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen.

"Toda aquella documentación que derive de las relaciones de trabajo deberá mantener-

se en los establecimientos y faenas en que se desarrollan labores y funciones”.

Del análisis de las disposiciones legales transcritas precedentemente es posible inferir que los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo se encuentran expresamente facultados por la ley para requerir de los empleadores o sus representantes toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización o encuestas patrocinadas por el Servicio, incluida la exhibición de los registros contables para su examen.

Asimismo, del tenor de las normas legales transcritas se colige claramente que la facultad de fiscalización no requiere para su ejercicio que exista infracción a la legislación laboral ni denuncia al respecto, sin perjuicio de que del análisis de los antecedentes que se exijan se infiera que existe alguna situación que sea factible de ser observada y eventualmente sancionada.

A la vez, la amplitud de las facultades de que están investidos los fiscalizadores de este Servicio, permite afirmar que pueden requerir de los empleadores no tan solo la documentación propiamente laboral o previsional, sino

toda aquella que sea necesaria para desarrollar adecuadamente sus funciones, clarificar la investigación que se esté realizando y que permita, a la vez, fundamentar las conclusiones que de ella deriven.

No obstante lo expuesto, cabe señalar que de los antecedentes tenidos a la vista aparece que el concurso público de que se trata se encuentra cerrado, careciendo este Servicio de acuerdo a su reiterada doctrina, contenida entre otros, en Ords. N°s. 5.137, de 9.11.05 y 2.106, de 16.05.05 de competencia para intervenir en alguna materia relacionada con dicho certamen.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo, no se encuentra facultada para requerir de la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo, la documentación concerniente a la evaluación psicológica y pautas de evaluación de un docente, con los criterios de evaluación de la propuesta presentada con ocasión del Concurso Público convocado por dicha entidad, atendido que el mismo se encuentra cerrado.

DESCANSO COMPENSATORIO. COMPENSACION EN DINERO. PROCEDENCIA. SISTEMA BISEMANAL.

4.248/097, 16.10.07.

El empleador que ponga término al contrato de trabajo al término del ciclo de desempeño de una jornada bisemanal, se encuentra obligado a incluir en el finiquito respectivo el pago del descanso compensatorio inmediatamente siguiente, del mismo modo como lo ha dejado establecido el Dictamen N° 5.894/390, de 30.11.1998, para el caso de un sistema excepcional de jornada y descansos.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 39.

Concordancias: Dictamen N° 5.894/390, 30.11.1998.

Por la presentación del antecedente ..., se consulta si al terminar la relación laboral luego del ciclo de trabajo de una jornada bisemanal, debe pagarse el ulterior período de descanso.

Al respecto, el Dictamen N° 5.894/390, de 30.11.1998, se pronunció sobre esta materia en el contexto de un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos. Efectivamente, el referido pronunciamiento dejó establecido que *"no existe inconveniente legal para que el empleador ponga término al contrato de trabajo el día en que el trabajador debe hacer uso del descanso compensatorio correspondiente a un sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos, debiendo, en todo caso, compensar dicho período de descanso como días efectivamente trabajados por constituir éstos parte del ciclo de la jornada especial de labores"*.

Ahora bien, es útil recordar que el artículo 39 del Código del Trabajo establece:

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

Se infiere así, tanto del dictamen que incide en un sistema excepcional de jornada y descansos como en la disposición legal transcrita que se refiere a la jornada bisemanal, que en ambas situaciones se está en presencia de un lapso de *descanso compensa-*

torio que legalmente debe remunerarse siempre, porque como lo precisa el citado pronunciamiento, *"resulta claro que en cada período de alteración de la distribución de los descansos, que produce el efecto de ir postergándolos, va generando un derecho para el trabajador de exigir su cumplimiento al término de la jornada especial de labores, derecho que ha sido devengado día a día con su cumplimiento"*.

Y como se sabe, *"donde existe la misma razón, debe existir la misma disposición"*.

En estas condiciones, sea en un sistema excepcional o en una jornada bisemanal, el descanso compensatorio tiene idéntica naturaleza jurídica, pues en ambos casos ha pasado a formar parte del patrimonio del dependiente y éste se lo ha ganado con el cumplimiento de su jornada de trabajo, debiendo incluirse su pago en el finiquito respectivo.

En consecuencia, sobre la base de la normas legales y jurisprudencia administrativa citadas, cúpleme manifestar que el empleador que ponga término al contrato de trabajo al término del ciclo de desempeño de una jornada bisemanal, se encuentra obligado a incluir en el finiquito respectivo el pago del descanso compensatorio inmediatamente siguiente, del mismo modo como lo ha dejado establecido el Dictamen N° 5.894/390, de 30.11.1998, para el caso de un sistema excepcional de jornada y descansos.

BONIFICACION POR RETIRO. LEY N° 20.158. PROCEDENCIA. MAS DE UN EMPLEADOR.

4.363/098, 25.10.07.

Resulta jurídicamente procedente que un profesional de la educación, que presta servicios en dos establecimientos educacionales administrados por corporaciones municipales distintas, reciba en ambas íntegramente la bonificación por retiro prevista y regulada en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, cumpliéndose los requisitos legales previstos al efecto.

Fuentes: Ley N° 20.158, artículos 2° y 3° transitorios.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si un profesional de la educación, que presta servicios en dos establecimientos educacionales administrados por corporaciones municipales distintas, puede recibir de ambas íntegramente la bonificación por retiro prevista y regulada en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, cumpliéndose los requisitos legales previstos al efecto.

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

El artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, en su inciso 1°, dispone:

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

De la norma legal transcrita se desprende que a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales del sector municipal que presenten su renuncia voluntaria en las condiciones que se consignan en la disposición en comento, tienen derecho a una bonificación por retiro en los términos y por los montos que en la misma se señalan.

El tenor literal de la disposición legal precedentemente transcrita y comentada, permite sostener que la bonificación por retiro solo procede en el caso de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales, que desempeñen una función docente.

Ahora bien, a la luz de lo expuesto precedentemente, posible es sostener que en la especie, el profesional de la educación que labora para dos entes empleadores distintos del sector municipal le asiste el derecho a la bonificación por retiro de que se trata respecto de ambos, toda vez que el legislador no ha efectuado distingo alguno en tal sentido no siendo, así, viable al intérprete distinguir.

Se corrobora aún más la conclusión anterior, por la circunstancia que el legislador ha establecido expresamente, que la bonificación en comento es incompatible con los beneficios por término de relación laboral que se establecen en los incisos 7° y 8° del artículo 2° de la Ley N° 20.158, entre los cuales no

figura la situación en consulta; en términos tales que tratándose de una norma de excepción debe interpretarse restrictivamente, no siendo posible extender a situaciones no previstas ni en su letra ni en su espíritu.

En efecto, la citada disposición en los incisos señalados, establece:

"La bonificación precedentemente señalada no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será compatible con cualquier otro beneficio homologable que se origine en una causal de similar otorgamiento, quedando sujeta a las condiciones que se establezcan para dicho otro beneficio. Con todo, si el trabajador hubiere pactado con su empleador una indemnización a todo evento, conforme al Código del Trabajo, deberá optar entre una u otra, sin que proceda la acumulación de los beneficios. Tampoco procederá acumulación en el evento que el profesional de la educación se acoja al beneficio establecido en el inciso final nuevo del artículo

70 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, procediendo, en este caso, el derecho de opción precedentemente referido.

"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".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud., que resulta jurídicamente procedente que un profesional de la educación, que presta servicios en dos establecimientos educacionales administrados por corporaciones municipales distintas, reciba en ambas íntegramente la bonificación por retiro prevista y regulada en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, cumpliéndose los requisitos legales previstos al efecto.

TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION. SECTOR AGRICOLA. APLICABILIDAD. EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS. CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICION DE TRABAJADORES TRANSITORIOS.

4.375/099, 25.10.07.

- 1) *Las disposiciones que regulan el trabajo en régimen de subcontratación y el que se presta por intermedio de empresas de servicios transitorios son aplicables a las relaciones laborales en el sector agrícola, incluido el trabajo agrícola de temporada.*
- 2) *En las actividades agrícolas de temporada procede que las empresas celebren contratos de puesta a disposición de trabajadores transitorios siempre que concurren las expresas y taxativas circunstancias previstas en el artículo 183-Ñ de la ley.*
- 3) *La sola circunstancia de ser temporal el trabajo agrícola a que se refiere el artículo 93 del Código del ramo no habilita ni sirve de fundamento para la celebración de un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, pues la mera existencia de un contrato de trabajo por faena de temporada no presupone la concurrencia de los aumentos ocasionales o extraordinarios de actividad que exige el artículo 183-Ñ letra e) del Código del Trabajo.*
- 4) *Las disposiciones de la Ley N° 20.123 excluyen en forma terminante que las personas que realizan actividades de intermediarios o enganchadores se atribuyan simultáneamente la condición jurídica de empleadores, determinando paralelamente un concepto de intermediación laboral al margen de la relación de trabajo.*
- 5) *Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o enganchadores, de empresas contratistas y subcontratistas, deberán hacerlo sólo con aquellos que se encuentren inscritos en el Registro especial que lleva la respectiva Inspección del Trabajo, ya que de lo contrario incurrirán en infracción al inciso 2° del artículo 92 bis del Código del Trabajo, sancionable de conformidad al artículo 477 del mismo Código.*

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 87, 92 bis, 93 y 183-Ñ.

Concordancias: Ord. N° 5.476/099 de 28.12.06; Ord. N° 141/05 de 10.01.07; Ord. N° 2.468/053 de 9.07.07; y Ord. N° 332/23 de 30.01.02.

Encontrándose en plena vigencia las disposiciones establecidas por la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16.10.2006, que, modificando el Código del Trabajo y la Ley N° 16.744, regulan el trabajo en régi-

men de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, se ha estimado necesario, por necesidades del Servicio, emitir pronunciamiento en orden a determinar la aplicabilidad de dicha normativa respecto del trabajo agrícola, actividad cuya fórmula contractual se encuentra regulada dentro de los contratos especiales de trabajo a que se refiere el Título II del Libro I del Código del ramo.

Al respecto cumpla con informar lo siguiente:

- 1) En cuanto a la aplicabilidad al trabajo agrícola de las normas de la Ley N° 20.123 que modifican el Código del Trabajo y la Ley N° 16.744, cabe previamente aludir al concepto de trabajador agrícola que contempla el legislador en los artículos 87 y 93 del Código del Trabajo, que prescriben respectivamente:

"Art. 87. Se aplicarán las normas de este capítulo a los trabajadores que laboren en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura. El reglamento determinará las empresas que revisten tal carácter".

"Art. 93. Para los efectos de este párrafo, se entiende por trabajadores agrícolas de temporada, todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines".

Conforme a las más básicas reglas de interpretación, los trabajadores agrícolas, son dependientes regidos por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias, gozando en consecuencia de todos los derechos que consagra la normativa laboral vigente, salvo estrictamente aquellos que las propias disposiciones excluyan en atención a las especiales particularidades de la mencionada actividad.

Precisado lo anterior, merece señalarse que las normas contenidas en la Ley N° 20.123 resultan plenamente aplicables al trabajo agrícola sea permanente o de temporada, no pudiendo bajo ningún respecto argüirse que tal actividad esté total o parcialmente al margen de la nueva normativa sobre trabajo en régimen de subcontratación y trabajo de servicios transitorios.

En efecto, la Ley N° 20.123 de 16.10.06, conforme a su expreso mandato, viene en efectuar modificaciones al Código del Trabajo y a la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, debiendo en consecuencia entenderse las nuevas disposiciones incorporadas a los respectivos textos de ambos cuerpos normativos, no habiendo artículo alguno que permita ni expresa ni tácitamente excluir del mandato legal a determinadas empresas, actividades, giros o tipos de trabajadores, razón por la cual y en atención a que no es lícito al interprete distinguir cuando la ley no lo hace, la normativa sobre trabajo en régimen de subcontratación y en empresas de trabajo transitorio ha de considerarse de aplicación general, con igual fuerza vinculante que las demás disposiciones laborales, y, por tanto, plenamente aplicable a los trabajadores agrícolas, sean permanentes o de temporada.

A mayor abundamiento, el propio texto de la Ley N° 20.123 reafirma la conclusión anterior desde que destina su artículo 2° a modificar el artículo 92 bis del Código del Trabajo, estableciendo la exigencia de inscripción de las empresas contratistas e intermediarias agrícolas ante la Inspección del Trabajo e incorporando normas sancionatorias de la intermediación ilícita en el ámbito del trabajo agrícola, por lo que mal podría sostenerse, desconociendo todo criterio lógico y sistemático, que tal actividad estuviese excluida de la aplicación de la normativa en comento.

Lo anteriormente expuesto resulta del todo concordante con el criterio de este Servicio vertido en Ord. N° 141/05 de 10.01.2007 según el cual *las normas que rigen el trabajo en régimen de subcontratación, contenidas en el Párrafo I, del Título VII, Libro Primero del Código del Trabajo, resultan aplicables y revisten, por ende, carácter obligatorio para todos los empleadores y trabajadores cu-*

yas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

- 2) En lo que respecta al contrato de puesta a disposición de trabajador transitorio, resulta necesario precisar que, considerando lo antes expuesto y siendo por tanto aplicables las normas sobre empresas de servicios transitorios y contrato de trabajo de servicios transitorios al trabajo agrícola, las empresas del giro que emplean trabajadores agrícolas permanentes o de temporada están facultadas para celebrar, en las circunstancias y con los requisitos que establece la ley, contratos de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, asumiendo en tal caso la calidad de empresa usuaria.

Al respecto, cabe tener presente que el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.123, dispone:

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

- a) *suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados;*
- b) *eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;*
- c) *proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;*
- d) *período de inicio de actividades en empresas nuevas;*

- e) *aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o*
- f) *trabajos urgentes, precisos e impositivos que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria".*

De la norma transcrita se obtiene que las empresas podrán celebrar contratos de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios con empresas de servicios transitorios en tanto cuanto se observe en la especie alguna de las situaciones de hecho que describe taxativamente el artículo anotado.

Por tanto, y aplicado lo expuesto a la materia que nos convoca, resulta procedente que la empresa que realiza actividades agrícolas utilice, conforme a la ley, la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios para la ejecución de las mismas, siempre y cuando se dé a su respecto alguna de las circunstancias mencionadas en los seis literales del artículo 183-Ñ del Código del Trabajo.

- 3) Efectuadas las precisiones antedichas, cabe sostener que, tratándose de aquellos casos en que, para la ejecución de trabajo agrícola de temporada, se celebre un contrato de puesta a disposición fundado en el supuesto de la letra e) del artículo 183-Ñ del Código del Trabajo, a saber: *aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria*, habrá de entenderse por tal, siguiendo el criterio literal de interpretación, aquellos incrementos, periódicos o no periódicos, de la pertinente actividad productiva que sobrevienen por una ocasión o accidente, o que suceden fuera del orden común y ordinario de esa actividad, en una de las

secciones, faenas o establecimientos de la empresa usuaria.

De este modo, la sola circunstancia de ser temporal el trabajo agrícola a que se refiere el artículo 93 del Código del ramo no habilita ni sirve de fundamento para la celebración de un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, pues la mera existencia de un contrato de trabajo por faena de temporada no presupone la concurrencia de las condiciones referidas en el párrafo anterior, toda vez que la temporalidad de la actividad que realizan esos trabajadores agrícolas no deriva de una situación de aumento ocasional, accidental, excepcional o extraordinario de ésta sino de un hecho periódico pero permanente dentro del conjunto del proceso productivo del caso.

La conclusión anterior armoniza con el criterio que este Servicio ha manifestado en Ordinario N° 332/23 de 30.01.2002 respecto de las condiciones necesarias para realizar jornada extraordinaria cuando se trata de trabajadores sujetos a contrato por faena de temporada, el cual, entre otras materias, sostiene que *"deberá entenderse por situaciones o necesidades temporales todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la respectiva empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado"*, destacando luego que el hecho que haya un contrato por una faena de temporada no basta por sí solo para configurar la situación o necesidad temporal que exige la ley para pactar horas extraordinarias.

Conforme a lo expuesto, resulta necesario sostener que el contrato de puesta a disposición de trabajadores transitorios para labores propias del trabajo agrícola

de temporada fundado en el supuesto previsto en la letra e) del artículo 183-Ñ del Código del Trabajo, sólo será procedente en la medida que en el caso concreto se observen, dentro de las faenas de temporada en ejecución, aumentos ocasionales o extraordinarios de actividad, debiendo éstos entenderse en los términos que la propia norma establece y a que este Servicio se ha referido en los párrafos anteriores.

- 4) En cuanto a la situación, frente al nuevo marco normativo, del denominado "enganchador" de trabajadores, cabe previamente aclarar que éste corresponde a un mero intermediario agrícola que se limita a vincular la oferta con la demanda de mano de obra, efectuando por tanto una simple colocación de trabajadores en la empresa que proporciona el trabajo.

Así descrito, el enganchador difiere no sólo de la persona del empleador de esos trabajadores, sino también de las figuras del contratista y de la empresa de servicios transitorios, a las cuales, conforme al mandato legal, pertenecen funciones, objetos y responsabilidades propias, claramente diversas a las de la simple colocación de personal.

En efecto, teniendo presente las disposiciones citadas precedentemente, en concordancia con el artículo 3° letras a) y b) y con el artículo 7° del Código del Trabajo, los que respectivamente definen de una parte lo que para todos los efectos legales debe entenderse por empleador y por trabajador y, de otra el contrato individual de trabajo, cabe sostener que la Ley N° 20.123 diferencia jurídicamente los conceptos de intermediación laboral, de relaciones en régimen de subcontratación y de suministro o puesta a disposición de trabajadores.

En lo que refiere a la intermediación, se debe considerar lo siguiente:

El artículo 2º de la Ley N° 20.123 en su inciso segundo, preceptúa que los servicios que se presten por terceros a las empresas señaladas en el inciso primero de dicha disposición legal y que se limiten a la intermediación de trabajadores, se les aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 183-A, *debiendo entenderse que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena*".

La disposición a la que remite el Art. 2º señala a su vez que, de no cumplirse los requisitos legales para la calificación de los servicios prestados por el trabajador como un trabajo en régimen de subcontratación o si éstos se limitan a la mera intermediación, *se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena*.

Ambas prescripciones legales permiten determinar una clara intención del legislador: la de acotar la intermediación laboral a un contrato civil o comercial, previo al establecimiento de una relación de trabajo entre empleador y trabajador. El objeto de este contrato residiría en un servicio que un tercero ajeno a la relación laboral presta al empleador, consistente en una intermediación entre demanda y oferta de trabajo. Esta figura jurídica admite cierta similitud de contenidos con aquella que el artículo 71 de la Ley N° 19.518 sobre el Sistema de Capacitación y Empleo denomina acciones de "colocación". Las que refieren, según dicha norma, a actividades "destinadas a relacionar a quienes buscan ocupación con quienes la ofrecen, con el fin de celebrar un contrato de trabajo".

Desde una dimensión estrictamente laboral, las disposiciones ya citadas de la Ley N° 20.123 implican excluir totalmente al intermediario o enganchador como parte de la relación de trabajo. Conclusión que se refuerza si se considera que de no concurrir objetivamente los

presupuestos normativos el propio legislador determina quien detenta la calidad jurídica de empleador. A mayor abundamiento, la propia historia fidedigna de la ley de cuenta de la voluntad de los legisladores de eliminar la precarización de los derechos laborales de los temporeros agrícolas producida por la frecuente interposición de los intermediarios o enganchadores. Así, el H. S. Letelier como senador informante, en la sesión en Sala del Senado, que aprobó el proyecto de ley, refiriéndose al artículo 2º del proyecto señaló textualmente "La primera modificación de la Cámara Baja consiste en precisar –para algunos esto resulta fundamental– lo relativo a las empresas que utilicen servicios de intermediación agrícola o de empresas contratistas no inscritas en el registro que la ley dispone. Se establecen sanciones para quienes realicen actividades de intermediación, por cuanto, hasta ahora, no están consignadas en el Código del Trabajo. Más importante aún es que se consigna la clara intención de limitar eso sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, de forma tal que quedará totalmente despedido cuándo éstos se hallan en régimen de subcontratación y cuándo en la modalidad de suministro temporal o transitorio, respecto de la cual se está legislando por primera vez". Las expresiones citadas reiteran los fundamentos de su voto afirmativo en la Comisión respectiva, "en atención a que la norma permite terminar con los denominados "enganchadores agrícolas", que tanto abuso han generado respecto de los trabajadores temporeros del sector. Este es el único alcance de esta norma y no incide, en lo más mínimo, en que se pueda hacer intermediación u ocupar otras formas de contratación.". En igual sentido se pronunció el H. S. Allamand durante la aprobación del proyecto en la Comisión, señalando que "ni en ésta ni en ninguna otra norma del proyecto, las observaciones que se han hecho en la propuesta de la Alianza podrían entenderse que apoyan la actividad

de los denominados "enganchadores", por cuanto no comparten esa figura. Esos perfeccionamientos están destinados a que esta normativa permita el normal desarrollo de la subcontratación y de las actividades que son de la esencia de las empresas de servicios transitorios".

Las disposiciones legislativas en comento no hacen sino confirmar los reiterados pronunciamientos de este Servicio que han sostenido invariablemente, atendido a lo prescrito en los artículos 3º, 7º y 8º del Código del Trabajo, que las partes de la relación de trabajo son aquellas entre las cuales concurre efectivamente el vínculo de subordinación o dependencia; ello, conforme al principio fundamental de la legislación laboral de la "primacía de la realidad", el que consiste en dar prioridad a los hechos sobre las formas o apariencias o a lo que las partes hayan convenido.

En base a las consideraciones expuestas, la nueva normativa excluye en forma terminante que las personas que realizan actividades de intermediarios o enganchadores se atribuyan simultáneamente la condición jurídica de empleadores. De igual modo, atendiendo adicionalmente a las normas de interpretación sistémica de la ley expresada en el Art. 22 del C. Civil, que señala: "el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía", no cabe sino sostener que la ley en análisis expresa nítidamente un determinado concepto de la intermediación laboral al margen de la relación de trabajo.

- 5) En relación a la obligación de registro tanto de quienes se desempeñen como intermediarios agrícolas o enganchadores, como de las empresas contratistas del sector agrícola, ésta se encuentra consagrada en el artículo 92 bis del Código Laboral, el que dispone:

"Art. 92 bis. Las personas que se desempeñen como intermediarias de trabajadores agrícolas y de aquellos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, deberán inscribirse en un Registro especial que para esos efectos llevará la Inspección del Trabajo respectiva.

"Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de empresas contratistas no inscritas en la forma que señala el inciso precedente, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 477."

De esta disposición se deriva que las personas que se desempeñen como intermediarias de trabajadores agrícolas y de aquellos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, deberán inscribirse en un Registro especial que debe llevar la Inspección del Trabajo.

Además, considerando lo dispuesto en el inciso 2º citado, la obligación de inscribirse corresponde a los intermediarios agrícolas, es decir los denominados enganchadores, pero también a las empresas contratistas, norma especial para el sector agrícola que no se exige en otros sectores de actividad económica, en los cuales las empresas contratistas no tienen esta exigencia registral. Se debe concluir además que esta obligación se extiende también a las empresas subcontratistas, atendido que éstas pueden ser definidas también como contratistas de una contratista.

Por otra parte, si bien recae la obligación de inscripción en el respectivo intermediario, enganchador, contratista o subcontratista, la norma establece además la obligación de la empresa que utiliza sus servicios, de contratar aquellas personas o empresas que estén registradas, lo que deberá preocuparse de verificar, ya que de lo contrario incurrirá en infracción al citado inciso 2º del Art. 92 bis,

debiendo ser sancionada con una multa a beneficio fiscal de acuerdo a lo establecido en el artículo 477 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

- 1) Las disposiciones que regulan el trabajo en régimen de subcontratación y el que se presta por intermedio de empresas de servicios transitorios son aplicables a las relaciones laborales en el sector agrícola, incluido el trabajo agrícola de temporada.
 - 2) En las actividades agrícolas de temporada procede que las empresas celebren contratos de puesta a disposición de trabajadores transitorios siempre que concurren las expresas y taxativas circunstancias previstas en el artículo 183-Ñ de la ley.
 - 3) La sola circunstancia de ser temporal el trabajo agrícola a que se refiere el artículo 93 del Código del ramo no habilita ni sirve de fundamento para la celebración
- 4) Las disposiciones de la Ley N° 20.123 excluyen en forma terminante que las personas que realizan actividades de intermediarios o enganchadores se atribuyan simultáneamente la condición jurídica de empleadores, determinando paralelamente un concepto de intermediación laboral al margen de la relación de trabajo.
 - 5) Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o enganchadores, de empresas contratistas y subcontratistas, deberán hacerlo sólo con aquellos que se encuentren inscritos en el Registro especial que lleva la respectiva Inspección del Trabajo, ya que de lo contrario incurrirán en infracción al inciso 2° del artículo 92 bis del Código del Trabajo, sancionable de conformidad al artículo 477 del mismo Código.

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULARES

81, 26.09.07.

Departamento de Inspección

Modifica Procedimiento de Fiscalización de Investigación de Accidentes del Trabajo y/o con consecuencias de muerte contenido en Anexo N° 2 de Circular N° 53 de 31.03.2005 del Departamento de Inspección.

La Circular N° 53 de 31.03.2005, estableció Procedimientos de Fiscalización que se agregaron a los procedimientos especiales y extraordinarios contenidos en la Circular N° 88 de 5.07.2001. En la aplicación de dichos Procedimientos se han detectado algunos problemas operativos que aconsejan modificarlas, razón por la cual, en relación con la remisión de información al nivel central, se ha determinado lo siguiente:

Se modifica, en el anexo N° 2 de la Circular de antecedente, numeral 1.3 "investigación de accidentes del trabajo y/o con consecuencias de muerte", apartado *actos posteriores*, el párrafo que sigue a la expresión: F26: "Acta de Hechos Constata-dos Relativos a Condiciones Sanitarias y Ambientales básicas en los lugares de trabajo.", por el siguiente:

"Inmediatamente concluida la primera visita de fiscalización, se deberá confeccionar y remitir un informe preliminar por correo electrónico, al Jefe de la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, depen-

diente de la División de Inspección. El formato de dicho informe preliminar está disponible en la Intranet del Servicio (Preinforme Accidentes del Trabajo Fatales y Graves)".

La antedicha modificación deberá entenderse incorporada a la Circular N° 88 de 5.07.2001.

Por otro lado, debido a la gran cantidad de pre-informes que llegan diariamente al correo electrónico del Jefe de la División de Inspección, esta Jefatura ha dispuesto que éstos no sean remitidos a dicha cuenta de correo, sino enviados directamente a la Jefa de la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (UCYMAT), Sra. Adriana Moreno (amoreno@dt.gob.cl), con copia a Elizabeth Campos (ecampos@dt.gob.cl) y Nancy Moreno (nmorenoa@dt.gob.cl).

Saluda atentamente a Uds.

Gabriel Ramírez Zúñiga

Subjefe

Departamento de Inspección

PRE-INFORME DE ACCIDENTES DEL TRABAJO

1.- Comisión		2.- Región		3.- Nombre de la IPT/ICT	
4.- Nombre Empresa Principal		RUT		Org. Adm.	
5.- Nombre Empresa Contratista		RUT		Org. Adm.	
6.- Nombre Empresa Subcontratista		RUT		Org. Adm.	
7.- Lugar del Accidente		8.- Fecha Accidente		9.- CAE	
		___/___/___		Código Subsector	
10.- Tipo accidente: trabajo/trayecto		11.- Empleador Suspende faenas (si/no)		12.- Notificó Accidente a la Inpección del Trab. (si/no)	
13.- Notifico el accidente al organismo administrador (si/no)		14.- Confeccionó la DIAT (si/no)		15.- Jornada de trabajo	
16.- Servicios fiscalizando simultáneamente (DT/Salud/Sernageomin/ Directemar/otro)		17.- Gravedad: fatal/grave/leve			
18.- Nombre del trabajador(es) afectado(s)		19.- Situación Contractual/previsional			
_____		_____			
_____		_____			
_____		_____			
_____		_____			
20.- Infracciones Constatadas		21.- Multas y montos aplicados (Informar si se han notificado)			
_____		_____			
_____		_____			
_____		_____			
_____		_____			
_____		_____			
_____		_____			
_____		_____			
_____		_____			
_____		_____			
_____		_____			
22.- Descripción breve del accidente:					

23.- Fecha de la Fiscalización		24.- Nombre del Fiscalizador (es)			
___/___/___					

82, 26.09.07.

División Inspectiva

Modifica y complementa procedimiento de fiscalización destinado a verificar el cumplimiento de la Ley N° 20.123, relativo al trabajo en régimen de subcontratación.

A partir de una evaluación preliminar de los Programas Nacionales de Fiscalización en las actividades económicas indicadas en ant. ... y ..., y en la perspectiva de ir mejorando sistemáticamente nuestra actuación en la fiscalización al cumplimiento de la ley de subcontratación, se ha estimado conveniente hacer algunas modificaciones a los procedimientos que regulan la materia.

1. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACION

Verificación del cumplimiento de los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación, contenidos en el artículo 183-A del Código del Trabajo, siendo la asignación de la calidad de empleador de la empresa dueña de la obra, empresa o faena donde prestan los servicios los trabajadores, la consecuencia directa cuando no se cumplen con los requisitos para considerar una prestación de servicios como trabajo en régimen de subcontratación.

2. EJE TEMÁTICO ÚNICO Y EXCLUSIVO DE LA FISCALIZACIÓN

Dentro de los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación, la fiscalización se centrará en un criterio determinante para efectos de detectar la infracción a la normativa contenida en la Ley N° 20.123, esto es, que: las obras o servicios sean ejecutadas por el contratista con trabajadores bajo su dependencia.

La prestación de servicios de los trabajadores del contratista/ subcontratista, deben ejecutarse bajo vínculo de subordi-

nación y dependencia respecto de éstos, el cual, se traduce, entre otros aspectos, en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartándole órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores, y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas.

Manifestaciones de este vínculo de subordinación y dependencia que se configuran con los elementos fácticos contemplados en la variada jurisprudencia judicial y administrativa que existe sobre la materia y que se especifican para estos efectos, en lo siguiente:

- Debe ser el contratista/subcontratista quien imparte las instrucciones directas a los trabajadores (la empresa principal no debe tener injerencia alguna al respecto), quienes deben obedecer estas instrucciones y de qué forma se manifiesta el acatamiento a estas órdenes;
- La forma y oportunidad de ejecutar las labores de los trabajadores, durante la jornada de trabajo las fija el empleador (contratista o subcontratista según el caso);
- La organización y administración de la actividad laboral de los trabajadores es realizada exclusivamente por el contratista/subcontratista;
- Es el contratista/subcontratista quien establece la carga de trabajo diaria, semanal, mensual, de los trabajadores y quién controla, fiscaliza o su-

pervisa el desarrollo de las labores del trabajador;

- La potestad disciplinaria respecto de los trabajadores es igualmente ejercida por quien aparece formalmente como su empleador (contratista/ subcontratista);
- La jornada y los descansos son controlados por el empleador (contratista/ subcontratista);
- Por último, es el contratista/subcontratista quién determina la contratación y/o despido de trabajadores.

En consecuencia, la fiscalización se dirige en contra de la empresa que formalmente aparece como empresa principal, es decir, aquella que aparentemente utiliza los servicios de trabajadores en régimen de subcontratación, cualquiera sea la denominación que se le dé a la figura contractual (contrato civil, comercial o innominado), cuando a su respecto no se cumplen con los requisitos establecidos en el inciso primero, del artículo 183-A para catalogar la prestación de servicios como trabajo en régimen de subcontratación, es decir el contratista no ejerce las manifestaciones propias del vínculo de subordinación y dependencia respecto de sus trabajadores.

3. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACION

Se ha estimado necesario, realizar modificaciones al procedimiento de fiscalización, incorporando modificaciones al F 8-3, que se traducen básicamente en lo siguiente:

1. Se deja constancia en el Formulario, de la existencia o inexistencia de las manifestaciones del vínculo de subordinación y dependencia respecto de la empresa principal.
2. Se otorga un plazo de corrección de las infracciones detectadas que puede ser de 15 ó 30 días, dependiendo

del universo de trabajadores involucrados en la fiscalización, una vez transcurrido el plazo, el fiscalizador debe proceder a elaborar el informe de fiscalización y sancionar cuando corresponda, se requiere la visación del informe de fiscalización por el Coordinador Inspectivo y/o Coordinador Jurídico.

3. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, tratándose de programas de fiscalización, los plazos y modalidades se ajustarán a lo que en ellas se instruya.

4. TIPO INFRACCIONAL

Se mantiene solamente, la sanción específica del inciso primero, del artículo 478, del Código del Trabajo (multa de 5 a 100 UTM), en relación al artículo 183-A. Sanción que se cursará sólo una vez transcurrido el plazo de 15 ó 30 días que se le otorga a la empresa principal para la corrección de la infracción detectada.

5. DIFUSION INTERNA

Las presentes instrucciones deberán darse a conocer con la mayor prontitud a los funcionarios(as) de cada oficina, en particular a aquellos que participan en los programas de fiscalización del ant.

Del mismo modo, se deberán realizar reuniones de coordinación en cada DRT, Coordinador Inspectivo con los Jefes(as) de Inspección y con los Jefes de Fiscalización, como asimismo en cada una de las oficinas con los fiscalizadores(as), a fin analizar la presente Circular y uniformar la actuación inspectiva.

Saluda atentamente a Uds.

Christian Melis Valencia
Abogado
Jefe de División Inspectiva

PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE FISCALIZACIÓN: INFRACCIÓN AL ARTÍCULO 183-A DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

CONSIDERACIONES PREVIAS

De conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo, del artículo 183-A, del Código del Trabajo, si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación (inciso primero) o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.

De esta manera lo primero a tener presente en el procedimiento de fiscalización de la Ley N° 20.123, es el cumplimiento de los requisitos para el trabajo en régimen de subcontratación y, que de acuerdo al Dictamen N° 141/05 de fecha 10.01.2007, son los siguientes:

- a) Que el dependiente labore para un empleador, denominado contratista o subcontratista, en virtud de un contrato de trabajo;
- b) Que la empresa principal sea la dueña de la obra, empresa o faena en que se desarrollen los servicios o se ejecuten las obras objeto de la subcontratación;
- c) Que exista un acuerdo contractual entre el contratista y la empresa principal dueña de la obra o faena, conforme al cual, aquél se obliga a ejecutar, por su cuenta y riesgo, obras o servicios para esta última, y
- d) Que las señaladas obras o servicios sean ejecutadas por el contratista con trabajadores de su dependencia.

Además existirá subcontratación, tanto si las obras o servicios que ejecutan los trabajadores del contratista se desarrollan en las instalaciones o espacios físicos propios de la persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, como fuera de éstos.

Las obras o servicios que se deban ejecutar y/o prestar en régimen de subcontrata-

ción deben, realizarse en forma habitual y permanente para la empresa principal, se excluyen por tanto, aquellos que se realizan de forma discontinua o esporádica.

Por otra parte, la Ley de Subcontratación establece un novedoso sistema de sanción; ya que junto con la tradicional multa administrativa, la ley establece que el no cumplir con los requisitos de la subcontratación, tendrá como consecuencia prevista por la propia norma, la atribución directa e inmediata de la calidad de empleador de la empresa principal.

Por tanto si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, la ley establece que necesaria e indefectiblemente la consecuencia jurídica es la atribución de la calidad de empleador al dueño de la obra, empresa o faena, imputación que lo deja expuesto a una sanción por infracción al artículo 478 del Código del Trabajo.

1. AMBITO DE APLICACION DEL PROCEDIMIENTO

La asignación de la calidad de empleador al dueño de la obra, empresa o faena donde prestan los servicios los trabajadores, *se aplica en el marco del trabajo en régimen de subcontratación, específicamente cuando no se cumplen con los requisitos para considerar una prestación de servicios como subcontratación.*

En efecto, la tipificación infraccional esta contenida en el inciso segundo, del artículo 183-A, del Código del Trabajo, esto es, en el párrafo 1°, del nuevo Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, que regula el trabajo en régimen de subcontratación.

En consecuencia, este procedimiento se dirige en contra de la empresa que formalmente aparece como empresa principal, es decir, aquella que aparentemente utiliza los servicios de una empresa contratista, cualquiera sea la denominación

que se le dé a la figura contractual (contrato civil, comercial o innominado), cuando a su respecto no se cumplen con los requisitos establecidos en el inciso primero, del artículo 183-A para catalogar la prestación de servicios como trabajo en régimen de subcontratación.

Por el contrario, si la figura dice relación con las empresas de servicios transitorios (Cesión de trabajadores con Empresas de Servicios Transitorios en supuestos distintos a los legales; supuestos prohibidos; puesta a disposición no escriturada; puesta a disposición en plazos distintos a los legales; etc.), cuando se trate de una EST constituida o que opera sin serlo (Cesión con empresa suministradora ilegal), se aplicarán los criterios y procedimientos de fiscalización establecidos en la Orden de Servicio N° 03, de 26.12.2006, y que dicen relación con los tipos infraccionales en materia de trabajo de servicios transitorios.

En resumen, sólo se aplicará este procedimiento cuando NO se cumplan con los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación.

2. TIPO INFRAACCIONAL

2.1 Infracción al artículo 183-A

El tipo infraccional que nos ocupa constituye un Suministro ilegal o disfrazado de subcontratación, sancionada en el nuevo inciso primero del artículo 183-A en relación al 478⁽¹⁾. Lo anterior, queda del todo claro, en razón de la redacción de la parte final del inciso segundo del artículo 183-A, que establece que el efecto de entender como empleador a la empresa dueña de la obra, empresa o faena, es "... sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478".

(1) Incorporado por el artículo 6° de la Ley N° 20.123.

Más aún, este efecto específico, que se establece en el artículo 183-A inciso 2° –si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena– se sancionan, estableciendo la calidad de empleador a la empresa principal, conducta infraccional que conlleva una multa de acuerdo a lo que establece el inciso primero del nuevo artículo 478, del Código del Trabajo.

La novedad está, en que en este caso –prestación de servicios sin cumplir con los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación o simple intermediación– es la ley expresamente la que le asigna el carácter de empleador de los trabajadores involucrados a la empresa principal, lo cual la obliga a asumir todas las obligaciones que correspondan a los trabajadores afectados, sean éstas laborales o previsionales.

2.2 Situaciones posibles

De la norma legal en comento (inciso segundo, del artículo 183-A) se desprende que dos son las situaciones en las que se asigna el efecto de entender que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena:

- a) Cuando la prestación de servicios se realiza sin sujeción a los requisitos establecidos en el inciso primero, del artículo 183-A, del Código del Trabajo, y
- b) Cuando los servicios prestados por la persona natural o jurídica que aparece como contratista, se limiten a la intermediación o colocación de trabajadores para la empresa principal.

En este último caso, normalmente se encontrarán aquellas figuras en que las supuestas empresas contratistas sólo se limitan a efectuar intermediación de mano de obra, sin mantener el vínculo laboral de subordinación y dependencia con los trabajadores, sino en una mera formalidad documental y la encubren como un subcontrato.

2.2 Elemento determinante para establecer el tipo infraccional de suministro ilegal o disfrazado de subcontratación: Inexistencia de subordinación y dependencia con el contratista

Como se recordará, la norma del inciso segundo, del artículo 183-A, del Código del Trabajo, que configura el tipo infraccional, establece como condición que los servicios prestados se realicen sin sujeción a los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación, contemplados en el inciso primero, de la referida disposición legal.

Ahora bien, analizando los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación, el elemento único y determinante para los efectos de la configuración del tipo infraccional que nos ocupa, es que: las obras o servicios sean ejecutadas por el contratista con trabajadores *bajo su dependencia*.

En consecuencia, la falta de este requisito –subordinación y dependencia de los trabajadores con la empresa contratista– supone la existencia del tipo infraccional y, por ende, la aplicación en el caso concreto de los efectos del mismo (asignación de calidad de empleador al dueño de la obra, empresa o faena).

De conformidad con lo previsto por este Servicio "...la prestación de servicios de los trabajadores del con-

tratista debe ejecutarse bajo un vínculo de subordinación y dependencia respecto de éste, el cual, conforme a la doctrina y jurisprudencia administrativa vigente, se traduce, entre otros aspectos, en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartándole órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores, y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas.

De esta suerte, en el régimen de subcontratación que nos ocupa, es el contratista, en su carácter de empleador, el que estará dotado de la facultad de supervigilar a los trabajadores que se desempeñen en las obras o servicios que realiza para la empresa principal, como asimismo, para, impartirles las –instrucciones que estime pertinentes y ejercer los controles necesarios para tales efectos, sin que corresponda a la empresa principal injerencia alguna al respecto". (Dictamen N° 141/05 de fecha 10.01.2007).

En consecuencia, estaremos frente al tipo infraccional de suministro ilegal o disfrazado de subcontratación cuando se den las siguientes premisas copulativas⁽²⁾:

- Que una persona natural o jurídica (empresa principal) tenga la calidad de empleador respecto de uno o varios trabajadores, cuestión determinada en nuestro ordenamiento jurídico por el criterio de subordinación y dependencia y que no tenga escriturado el o los respectivos contratos de trabajo en calidad de empleador;

(2) Premisas de la simulación (Dictamen N° 0922/0025 de 11.03.03).

- Que concurra la presencia de un tercero, persona natural o jurídica (contratista aparente), que aparezca como acreedor de los servicios del trabajador, en calidad de empleador, pero que efectivamente no ejerza respecto de los trabajadores las manifestaciones propias del vínculo de subordinación y dependencia.

De acuerdo a lo anterior, el centro de la fiscalización se encuentra en la investigación del vínculo de dependencia o subordinación, estando destinada a identificar al titular del mismo y a los terceros, conformados por personas naturales o jurídicas que formalmente figuran como contratistas o subcontratistas sin serlo.

Por tanto, esta fiscalización especial nunca debe perder de vista esta esencial búsqueda del verdadero titular de la relación de dependencia o subordinación, es decir el real empleador.

3. EFECTOS DEL TIPO INFRAACCIONAL

Según lo dispuesto por el referido inciso segundo, del artículo 183-A, del Código del Trabajo, cuando los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478 del Código del Trabajo.

El precepto señala el efecto que se deriva de la prestación de servicios realizada en las condiciones ya descritas, cual es, el de considerar como empleador de los trabajadores que ejecutan las respectivas obras o servicios, a la persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, esto es, a la empresa principal. (Dictamen N° 141/05). Es decir, se entiende como empleador la empresa que

aparecía como principal, lo que se traduce en hacer a ésta directamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores, y también, del pago de todas las prestaciones que a éstos pudieren corresponder (nuevo inciso primero, del artículo 478, del Código del Trabajo).

Asimismo, y sin perjuicio de este efecto específico, la norma en comento hace aplicable las sanciones establecidas en el nuevo inciso primero, del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, multa a beneficio fiscal de 5 a 100 UTM para la empresa dueña de la obra, empresa o faena, ya que, en definitiva como se señalara se trata de una infracción laboral que se remite a la sanción contenida en el artículo 478 inciso 1°.

4. TIPIFICACION DE LA INFRAACCION

- En caso de que la empresa no se ajuste al trabajo en régimen de subcontratación, o bien, sólo se limite a la intermediación de trabajadores a una faena, se aplicará, una sanción por infracción al artículo 183-A del Código del Trabajo, sancionado por remisión que hace su inciso 2° al artículo 478, con una multa de 5 a 100 UTM, la que por tratarse de una sanción especial es susceptible de duplicarse o triplicarse en razón de lo dispuesto en el inciso cuarto, del artículo 477.

Como se verá al tratar el procedimiento especial de fiscalización, la actuación inspectiva, una vez constatada la existencia del tipo infraccional (suministro ilegal o disfrazado de subcontratación), se orientará a determinar y evidenciar, la calidad de empleador de la empresa dueña de la obra, empresa o faena (empresa principal), de acuerdo al verdadero y real vínculo de subordinación y dependencia constatados en la visita inspectiva.

5. CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE FISCALIZACIÓN

Este procedimiento especial se dirige en contra de la empresa dueña de la obra, empresa o faena (empresa principal) y tiene por objeto verificar el cumplimiento de los requisitos en trabajo en régimen de subcontratación.

Este procedimiento especial, supone algunas particularidades a tener presente en cuanto a la tipificación de los hechos infraccionales:

- En primer lugar, la actuación inspectiva se orientará a la constatación del hecho infraccional, esto es, el no cumplimiento de los requisitos para que la prestación de servicios de los trabajadores sea considerada como trabajo en régimen de subcontratación, o que se trate de una mera intermediación de trabajadores.
- Constatada la ocurrencia del hecho y determinado el universo total de trabajadores afectados se procederá a levantar y notificar a la empresa dueña de la obra, empresa o faena (empresa principal), Acta de Constatación de Hechos, F-8-3, en la que se le otorgará un plazo a la empresa para la corrección de la infracción detectada, respecto de los trabajadores que se individualizan en el, F-5.
- Si la empresa dueña de la obra, empresa o faena (empresa principal) no corrige la infracción detectada en el plazo otorgado, se procederá a sancionar por infracción al artículo 183-A del Código del Trabajo, sancionado por remisión que hace su inciso 2° al artículo 478, con una multa de 5 a 100 UTM, la que por tratarse de una sanción especial es susceptible de duplicarse o triplicarse en razón de lo dispuesto en el inciso cuarto, del artículo 477.

Con todo, *las sanciones no se notificarán en forma inmediata* sino que, una vez establecida la aplicabilidad de la sanción (sea que la empresa dueña de la obra, empresa o faena corrija o no la infracción detectada). Esta multa deberá ser objeto de revisión con la jefatura directa (Jefe(a) de Fiscalización), debiendo además, ser *visada* por el Coordinador Inspectivo y el Coordinador Jurídico de la DRT respectiva. En consecuencia, la multa se notificará por correo certificado o personalmente, según se decida por el funcionario actuante y su jefatura directa, en función de las características de la fiscalización.

6. TRATAMIENTO ADMINISTRATIVO DEL PROCEDIMIENTO

6.1 Activación del procedimiento

La activación del procedimiento especial de fiscalización procederá de oficio o a requerimiento de organizaciones sindicales, autoridades, parlamentarios y trabajadores con relación laboral vigente.

6.2 Carga de trabajo

La ponderación de la fiscalización será de valor 1 con posibilidad de reponderación, según facultad entregada a los jefes de unidad de fiscalización.

6.3 Asignación de la fiscalización

La asignación tendrá el carácter de normal, excepto cuando involucre un procedimiento de negociación colectiva en virtud de lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo, que por la existencia de plazos brevísimos para que el Inspector se pronuncie, tendrá el carácter de *urgencia*.

6.4 Preparación de la fiscalización

Es de suma importancia, antes de iniciar la visita inspectiva, revisar el sistema informático; así como también recopilar todos los antecedentes en torno a la empresa que se va a fiscalizar.

Deberá tenerse especial preocupación de portar formularios especiales para esta materia y estar entrenado para su correcto uso, cuales son:

- "Formulario F 8-3 Acta de Constatación de hechos relativos a infracción al artículo 183-A", se anexa el nuevo formulario.
- "Formulario F5: Acta de Formalización de Trabajadores" y su hoja anexa.

Adicionalmente.

a) *Entrevista previa con el solicitante*

El fiscalizador se contactará con el o los denunciantes en el caso que éstos gocen de fuero laboral y los citará a una reunión a efectuarse normalmente en la oficina, durante su tiempo de permanencia o el que para este efecto convenga. Se recomendará al solicitante acudir acompañado de sus asesores jurídicos si los tuviere.

Sin perjuicio de alternar y consultar con el o los recurrentes los aspectos centrales de la eventual figura infractora, y las razones o fundamentos que hacen atendible el requerimiento de fiscalización por esta materia, en dicha reunión el fiscalizador deberá requerir mediante acta levantada al efecto, al tenor del contenido de estas instrucciones, toda aquella infor-

mación, antecedentes o documentos que permitan realizar planificadamente y con mayor grado de eficacia la fiscalización.

b) *Reunión de análisis previo*

Después de efectuadas las actividades preparatorias precedentes, el fiscalizador y el Jefe de la Unidad de Fiscalización fijarán una reunión preparatoria de análisis del caso. A esta reunión asistirá el Abogado si lo hubiere y, en la medida de lo posible, el Inspector Jefe de oficina. En ella, se analizarán los antecedentes disponibles, la solicitud de fiscalización, el resultado del estudio preliminar del fiscalizador y la entrevista adicional previa con el solicitante, y se formularán las estrategias para abordar la visita inspectiva en terreno y la investigación en general.

6.5 Visita inspectiva

La fiscalización se practicará siguiendo el esquema de la inspección perceptiva, entrevista a representantes de los trabajadores si los hubiere, a la supuesta empresa contratista y principal, etc., debiendo el fiscalizador actuante levantar actas de las declaraciones que estime relevantes, rescatar y aclarar antecedentes que se detallan a continuación, los que deberán ser consignados en notas durante la visita, para ser registrados finalmente con la mayor claridad y fidelidad posible en el informe de fiscalización. Lo anterior, con el objeto de dar el mayor y mejor soporte posible a la actuación inspectiva, particularmente en el evento de aplicarse sanciones, ya que, es muy posible, dada la naturaleza y entidad de la materia fiscalizada, que puede impugnarse la actuación en tribunales:

6.6 Acta de Constatación de Hechos y Sanciones

Como se señaló en el acápite 5, precedente:

- Una vez establecida la existencia del hecho infraccional y determinado el universo total de los trabajadores involucrados, se procederá a levantar y notificar a la empresa dueña de la obra, empresa o faena (empresa principal) el Acta de Constatación de Hechos F 8-3, en la que se notificará a la empresa del plazo con que cuenta para corregir la infracción detectada.
- Si la empresa dueña de la obra, empresa o faena (empresa principal) no realiza corrección de la infracción detectada en el plazo otorgado (15 ó 30 días), se procederá a sancionar:
- Por infracción al artículo 183-A del Código del Trabajo, y por remisión que hace su inciso 2° al artículo 478, con una multa de 5 a 100 UTM, la que por tratarse de una sanción especial es susceptible de duplicarse o triplicarse en razón de lo dispuesto en el inciso cuarto, del artículo 477.
- En cuanto a las cotizaciones previsionales, si éstas se encuentran pagadas por el seudo contratista, no procederá gestión alguna. Por el contrario, si se adeudan sin declaración⁽³⁾, se deberá confeccionar acta de deuda previsional para cobro ejecutivo, a nombre de la empresa principal como empleadora y ajustarse en

(3) Verificar el caso de imposiciones declaradas del seudo contratista o por el contrario si procede contruir deuda a la empresa principal.

cuanto a su envío a la entidad acreedora correspondiente, a lo establecido en el procedimiento especial de cobro previsional de la Circular N° 88.

6.7 Actos posteriores: Informe de Fiscalización

Una vez terminado el procedimiento de fiscalización, el fiscalizador procederá a evacuar Informe de fiscalización ingresado al sistema (Dt Plus), y que necesariamente debe contener un desarrollo explicativo de los hechos investigados y que fueron utilizados para la verificación de las multas cursadas (lo mismo en caso de no cursar infracción), desarrollando la existencia o inexistencia del vínculo de subordinación y dependencia, de acuerdo a lo antes expuesto.

Este informe debe contener:

a) *Identificación de la empresa principal y del contratista*

Se requiere individualizar en forma precisa y detallada a todas las personas, naturales o jurídicas, que aparecen inicialmente involucradas como objeto de la fiscalización. En consecuencia, se requiere identificar con claridad tanto a la empresa principal y a la empresa contratista.

b) *Administración del proceso productivo objeto de la prestación de servicios*

Se requiere determinar claramente:

- El proceso productivo objeto de la prestación de servicios por parte de los trabajadores; y
- Quién tiene la administración del proceso productivo, esto es, quién tiene a su cargo las decisiones de contratación y despido;

aplicación de sanciones laborales; políticas de promoción, capacitación, supervisión y control, la utilización de medios para desarrollar la prestación de servicios (computadores, indumentaria, imagen corporativa, etc.).

c) Estructura de supervisión y mando

Es necesario referirse por separado a la estructura de mando que llega directamente a los trabajadores involucrados, por la vía de jefes de grupo, capataces, supervisores, etc., dilucidando si la dependencia o subordinación de los trabajadores es de la empresa principal o es de cada una de las empresas contratistas.

En efecto, como ya se señaló, el aspecto relevante es determinar qué empleador tiene el vínculo de dependencia o subordinación respecto de los trabajadores involucrados, lo anterior basándose en las manifestaciones de este vínculo, que se puede verificar respondiendo las siguientes interrogantes:

1. Quién imparte las instrucciones directas a los trabajadores y quiénes se sujetan a ellas;
2. Quién determina, sea genérica, sea específicamente, la forma y oportunidad de ejecutar las labores de los trabajadores;
3. Quién organiza y administra la actividad laboral de los trabajadores;
4. Quién establece la carga de trabajo diaria, semanal, mensual, de los trabajadores;
5. Quién controla, fiscaliza o supervisa el desarrollo de las labores del trabajador;

6. Quién ejerce la potestad disciplinaria respecto de los trabajadores;
7. Quién establece y/o controla el régimen de jornada y sus interrupciones;
8. Quién determina la contratación y/o despido de los trabajadores.

Se reitera, por tanto que las sanciones no se notificarán, sin que previamente el Coordinador Inspectivo y/o el Coordinador Jurídico de la DRT respectiva, procedan a la visación del Informe de fiscalización (el procedimiento de visación será determinado por el Director(a) Regional respectivo, por los mecanismos que permitan dar por finalizada de manera expedita el procedimiento de fiscalización).

6.8 Actos posteriores: Información de resultados a solicitantes.

Al término de la gestión se informará el resultado al o los denunciantes mediante Of. Ord., explicándoles lo actuado y las conclusiones a que se llegó con motivo de la fiscalización, y las sanciones aplicadas si las hubiera.

En caso de que la empresa no se hubiera comprometido a corregir la conducta infractora y, por lo tanto, habiendo sancionado, se le sugerirá a los solicitantes que intenten las acciones judiciales correspondientes en forma directa.

6. APLICABILIDAD DEL PROCEDIMIENTO

Se debe tener presente el ámbito de aplicación de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.123 en el C. del T. de acuerdo a la Jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen N° 141/005, de 10.01.2007 y 2.468/053 de 9.07.2007.



Región	Inspección	Año	N° Fiscalización

F8-3

ACTA DE CONSTATAción DE HECHOS EN FISCALIZACIÓN DE LA LEY 20.123 (TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION)

I.- CONSTATAción DE HECHOS

En _____, a ____ de _____ de 20____, en el curso de fiscalización, efectuada por el fiscalizador que suscribe, al dueño de la obra, empresa o faena _____, R.U.T. _____, con domicilio en _____, comuna de _____, representado legalmente (Art. 4° Código del Trabajo) por _____ R.U.T. _____, se constató lo siguiente:

Que los servicios prestados por los trabajadores que se individualizan en formulario anexo se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso primero del artículo 183-A del Código del Trabajo, comprobándose que estos trabajadores prestan servicios bajo dependencia y subordinación del dueño de la obra empresa o faena ya mencionado.

Dicha subordinación y dependencia se ha verificado al constatare mediante el procedimiento inspectivo que el fiscalizado por sí o representado:

- 1.- imparte instrucciones directas a los trabajadores, quienes se sujetan a ellas
- 2.- determina, sea genérica sea específicamente, la forma y oportunidad de ejecutar las labores de los trabajadores
- 3.- organiza y administra la actividad laboral de los trabajadores
- 4.- establece la carga de trabajo diaria, semanal, mensual, de los trabajadores
- 5.- controla, fiscaliza o supervisa el desarrollo de las labores del trabajador
- 6.- ejerce la potestad disciplinaria respecto de los trabajadores
- 7.- establece y/o controla el régimen de jornada y sus interrupciones
- 8.- determina la contratación y/o despido de los trabajadores

Además se verificó: Que los trabajadores indicados aparecen formalmente contratados por _____, RUT _____, representada legalmente por _____, N° _____, comuna de _____, ambos con domicilio en _____.

Los hechos constatados y señalados precedentemente respecto de los trabajadores que se señalan, configuran infracción al artículo 183-A del C. del Trabajo, considerándose en consecuencia al dueño de la obra, empresa o faena como empleador de dichos trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo de ese artículo.

II.- ASISTENCIA AL CUMPLIMIENTO/DECLARACION DEL EMPLEADOR:

En este acto se pone en conocimiento del empleador la situación infraccional referida anteriormente, concediéndole el plazo de ____ días, contados desde esta fecha, para que corrija el régimen laboral fiscalizado ajustándolo a la normativa contenida en el Código del Trabajo.

El empleador declara que hará uso del plazo conferido para corregir la infracción constatada, corrección que será verificada mediante la presentación de documentación que la acredite fehacientemente.

En dependencias de la Inspección, ubicada en _____, N° _____, comuna de _____, el día _____, de _____, de 20____, a las ____ hrs., para lo cual queda legalmente citado, bajo apercibimiento de multa administrativa (Arts. 29 y 30 D.F.L. N° 2 de 1967 del MINTRAB) en caso de no comparecer, sin perjuicio de la multa que corresponda aplicar por la infracción ya mencionada, si no acredita cumplimiento total de lo comprometido.

En comprobante de lo expresado firma el empleador/representante.

Firma : _____
 Nombre : _____
 RUT : _____
 Cargo : _____

Firma : _____
 Nombre : _____

Empleador / Representante Empleador
 (Art. 4° C. del T.)

Fiscalizador(a)

III.- VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO:

FECHA: ____/____/20____/

Con esta fecha, se constata:

<input type="checkbox"/> Cumplimiento total	<input type="checkbox"/> Cumplimiento parcial	<input type="checkbox"/> Incumplimiento total	<input type="checkbox"/> Incomparecencia del empleador
---	---	---	--

De conformidad con el apercibimiento realizado en punto II.- anterior:

<input type="checkbox"/> No se aplica multa	<input type="checkbox"/> Se aplica multa
---	--

Firma : _____
 Nombre : _____
 RUT : _____
 Cargo : _____

Firma : _____
 Nombre : _____

Empleador / Representante Empleador
 (Art. 4° C. del T.)

Fiscalizador(a)

85 (extracto), 8.10.07.

División de Relaciones Laborales

Imparte instrucciones relativas a los Consejos Tripartitos de usuarios y actividades agenda género 2007.

90, 23.10.07.

Departamento Inspección

Instruye procedimiento para computar el vencimiento del plazo para solicitar reconsideración de multas y otras peticiones e imparte instrucciones.

1. Teniendo en cuenta que por disposición de los artículos 48 y 49 del Código Civil, todos los plazos de días se entenderán que han de ser completos; y correrán, además, hasta la medianoche del último día del plazo, se ha considerado necesario uniformar un procedimiento para el cómputo del vencimiento del plazo de los treinta días para solicitar:
 - a) reconsideraciones de multas administrativas;
 - b) sustitución de multa por asistencia a programa de capacitación conforme inciso quinto del artículo 477 del Código del Trabajo;
 - c) sustitución de multas aplicadas por infracción a normas de higiene y seguridad por programa de asistencia al cumplimiento y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el inciso séptimo del artículo 477 del Código del Trabajo, y
 - d) reemplazo parcial de multa por asistencia a programa de capacitación.

El Anexo 10 N° 8.1 letra c) de la Circular N° 88, de 5.07.2001, mo-

dificada por la Circular N° 112 de 12 de julio de 2005, dispone que el plazo de los 30 días corridos vence la medianoche del último día del plazo y que si el plazo venciera en día viernes, sábado, domingo o festivo, y la Inspección no tenga disponible un domicilio de un funcionario para recepcionar este tipo de presentaciones hasta las 24.00 horas, se admitirá el ingreso de ellas hasta las 14.00 horas del primer día hábil siguiente.

La modificación al citado anexo 8.1 letra c), consiste en que el plazo de los treinta días corridos para ejercer alguno de los recursos antes indicados, se extenderá en términos generales *hasta las 14.00 horas del primer día hábil siguiente al vencimiento de los treinta días.*

Lo anterior se funda en la imposibilidad práctica de disponer un domicilio permanente del jefe de oficina o de quien lo reemplace para recibir las solicitudes hasta las 24 horas del día del vencimiento, como asimismo cuando el plazo vence en los días sábado, domingo y festivos. Ello a objeto de dar un tratamiento justo a

las presentaciones y cumplir en mejor forma nuestros deberes jurídicos en las decisiones que se toman a través de los actos administrativos de nuestro Servicio, permitiendo salvaguardar los derechos ciudadanos que corresponde a la Administración del Estado, de manera de evitar que el derecho de petición de un empleador infractor quede en la indefensión ante un cómputo erróneo del vencimiento del plazo.

2. Por otra parte, las reiteradas equivocaciones, descuidos, errores, inobservancias y falta de diligencia en el ingreso oportuno y correcto en el sistema informático DT-Plus, de los diferentes eventos relacionados con las resoluciones de multas, sean solicitudes de reconsideraciones, reclamos judiciales, pagos, etc., ha provocado serios problemas administrativos y judiciales en la delicada facultad de remitir la información al Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional.

En efecto, las irregularidades internas en el ámbito de multas que siguen sucediendo con mucha frecuencia en algunas Inspecciones del país, no obstante las instrucciones permanentes, correos, oficios ordinarios, providencias y reservados que se han enviado con las observaciones e instrucciones pertinentes, está configurando un aparente descontrol en el sistema informático de multas, lo que provoca una seria desviación del procedimiento dispuesto para esta materia, con la consiguiente pérdida de tiempo que significa regularizar los errores cometidos, las molestias que ello provoca en los usuarios externos y el costo financie-

ro que representa, entre otras consecuencias anómalas, producto precisamente de la negligencia en el correcto uso y aplicación del ordenamiento administrativo dispuesto para esta materia en la Circular N° 88 de 5.07.2001, del Departamento de Inspección e instrucciones complementarias.

Tales inobservancias no se compadecen con la orientación profesional y técnica que nuestro Servicio está empeñado en destacar para lograr un resultado cada vez más eficaz en la función pública que desarrolla.

Antes tales circunstancias, cada jefatura será responsable –desde los distintos niveles– de disponer las medidas conducentes a lograr el cumplimiento de nuestras obligaciones funcionarias, de manera que los funcionarios encargados realicen el ingreso oportuno y correcto de los eventos de multas al sistema DT-Plus, asimismo, deberán controlar y corregir en forma inmediata y correcta los errores que se detecten, poniendo en conocimiento de los respectivos funcionarios las inobservancias pertinentes y adoptando las medidas disciplinarias que la ley dispone, si ello fuese procedente.

3. Considerando la importancia que tiene el contenido de la presente Circular, solicito a Uds., comunicarlo a todos los funcionarios de su dependencia.

Les saluda atentamente a Uds.,

Christian Melis Valencia
Abogado
Jefe de División Inspectiva

2.- RESOLUCIÓN

1.273 (exenta), 16.10.07.

Dirección del Trabajo

Modifica Resolución exenta N° 954, de fecha 6.09.2001 según se señala y precisa funciones de directores regionales que indica^(*).

Vistos:

1. Lo dispuesto en los artículos 5 letra f), 18 y 19 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo;
2. Lo dispuesto en el artículo 41, del D.F.L. N° 1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575. Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
3. Lo dispuesto en las Leyes N° s. 20.174 y 20.175, que crean la XIV Región de los Ríos y la XV Región de Arica Parinacota, respectivamente;
4. El Decreto Supremo N° 60, de 1984, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que creó las Direcciones Regionales del Trabajo;
5. La Resolución exenta N° 954, de fecha 6.09.2001, que refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo;
6. La Resolución exenta N° 890, de fecha 20.09.2004, que establece estructura y organización de la Direcciones Regionales del Trabajo con sus respectivas funciones.
7. La Resolución N° 55, de 1992 y N° 520, de 1996, ambas de la Contraloría General de la República.

Considerando:

Que, las Leyes N°s. 20.174 y 20.175, crearon las nuevas Regiones XIV de Los Ríos y XV de Arica-Parinacota.

Que, en razón de la creación de estas nuevas regiones, se hace necesario adecuar la jurisdicción actual de algunas Inspecciones del Trabajo que se encuentren dentro del territorio político administrativo de las referidas regiones.

Que, en virtud de la normativa vigente, que señala la existencia de Direcciones Regionales del Trabajo en cada una de la Regiones que establece la división política y administrativa del país, es necesario implementar funcionalmente las dos nuevas Direcciones Regionales del Trabajo de las Regiones XIV de Los Ríos y XV de Arica-Parinacota.

Que, no obstante existir normativa interna que regula la estructura, establece la organización de las Direcciones Regionales y señala las funciones de sus Jefaturas, resulta indispensable por razones de buen servicio, establecer de forma progresiva y planificada las funciones operativas y administrativas que a aquellas Direcciones Regionales corresponderán, con el objeto de que estas desarrollen la totalidad de sus funciones a partir del 1 de enero de 2008, coincidiendo con la ejecución presupuestaria y la planificación de gestión de las referidas nuevas regiones para el próximo periodo 2008.

Resuelvo:

1. *Modifícase* la Resolución exenta N° 954, de fecha 6.09.2001, en relación a la

(*) Publicada en el Diario Oficial el 2.11.07.

dependencia jurisdiccional de la Inspección Provincial del Trabajo de Arica, quedando esta como a continuación se indica:

XV Región de Arica-Parinacota

Inspección Provincial del Trabajo de Arica
 Domicilio : Arturo Prat N° 305
 Ciudad : Arica
 Jurisdicción : Arica, Camarones, Putre,
 General Lagos
 Mod. Atención: Permanente

2. *Modifícase* la Resolución exenta N° 954, de fecha 6.09.2001, en relación a la dependencia jurisdiccional de las Inspecciones del Trabajo que se indican, quedando estas como a continuación se indica:

XIV Región de Los Ríos

Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia
 Domicilio : Yungay N° 550, Piso 3°
 Ciudad : Valdivia
 Jurisdicción : Valdivia, San José de la Mariquina, Lanco, Corral, Máfil, Panguipulli, Los Lagos, Futrono, Paillaco.
 Mod. Atención: Permanente

Inspección Comunal del Trabajo de La Unión
 Domicilio : Letelier S/N
 Ciudad : La Unión
 Jurisdicción : La Unión, Río Bueno, Lago Ranco
 Mod. Atención: Permanente

3. *Establécese* que las funciones señaladas para los Directores Regionales del Trabajo, contenidas en la Resolución N° 890, de fecha 20.09.2004, seguirán siendo ejercidas por el Director Regional de la X Región de Los Lagos, respecto del territorio jurisdiccional de la XIV Región de los Ríos, incluyendo además todas aque-

llas facultades delegadas en el ámbito de las líneas operativas inspectiva, jurídica y de relaciones laborales, hasta el 31 de diciembre de 2007.

4. *Establécese* que las funciones señaladas para los Directores Regionales del Trabajo, contenidas en la Resolución N° 890, de fecha 20.09.2004, seguirán siendo ejercidas por el Director Regional de la I Región de Tarapacá, respecto del territorio jurisdiccional de la XV Región de Arica-Parinacota, incluyendo además todas aquellas facultades delegadas en el ámbito de las líneas operativas inspectiva, jurídica y de relaciones laborales hasta el 31 de diciembre de 2007.
5. *Establécese* que, no obstante lo dispuesto en los dos resueltos anteriores de la presente Resolución, los Directores Regionales del Trabajo de las Regiones XIV de Los Ríos, y XV de Arica-Parinacota, tendrán sólo las funciones señaladas en las letras i), j), y k) , del Resuelvo N° 3, de la Resolución N° 890, de fecha 20.09.2004, ya referida, y en especial la función de ejercer todas las acciones tendientes a coordinar e implementar el funcionamiento y establecimiento definitivo de sus respectivas Direcciones Regionales.

A partir del día 1 de enero de 2008, los Directores Regionales del Trabajo de la XIV Región de Los Ríos y XV Región de Arica-Parinacota, tendrán todas las funciones y atribuciones que la normativa interna vigente ha delegado y otorgado a los Directores Regionales del Trabajo dentro del territorio de su respectiva Región.

Anótese, regístrese, comuníquese y publíquese

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

1.- CIRCULARES

2.398, 27.09.07.

Sistema subsidios maternales. Comunica monto de provisión a contar del mes de octubre de 2007.

En virtud de las atribuciones que le confiere el artículo 26 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia ha estimado necesario modificar a contar de octubre de 2007, las provisiones destinadas al pago de subsidios maternales, manteniendo el criterio fijado en la Circular N° 2.352, de 25 de enero de 2007, en el sentido que la provisión que se entregará mensualmente corresponde al gasto por concepto de los subsidios liquidados de dicho mes, más el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a los subsidios del mes anterior.

En consecuencia, la provisión a traspasar el día 5 de octubre incluirá la parte co-

rrespondiente a los subsidios liquidados a pagar en dicho mes y la correspondiente a las cotizaciones de los subsidios pagados en septiembre a enterar antes del 10 de octubre de 2007.

Consecuente con lo anterior, en el anexo adjunto a la presente Circular firmado por la Sra. Eliana Quiroga Aguilera, Jefa del Departamento Actuarial, para cada Institución en particular, se informa el monto de la provisión que se transferirá a contar de octubre próximo.

Javier Fuenzalida Santander
Superintendente

2.399, 28.09.07.

Imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 respecto de las obligaciones impuestas por el artículo 184 del Código del Trabajo. Deja sin efecto Circular N° 2.356 y modifica parte I de Circular N° 2.346, ambas de 2007.

Esta Superintendencia, en virtud de las facultades contempladas en los artículos 2° y 30 de la Ley N° 16.395, 12 de la Ley

N° 16.744, 1°, 23, y 126 del D.S. N° 1, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y atendidas las modificaciones introdu-

cidas por la Ley N° 20.123 al artículo 184 del Código del Trabajo, ha estimado necesario adecuar las instrucciones impartidas a los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, mediante las Circulares N° 2.346 y N° 2.356, ambas de 2007, referido al procedimiento a seguir en aquellos casos en que la Dirección del Trabajo les informe infracciones o deficiencias en materias de higiene y seguridad constatadas en sus empresas adheridas o afiliadas, con la finalidad de perfeccionar el sistema de información y de control del cumplimiento de esta disposición legal.

**PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN
AQUELLOS CASOS EN QUE LA DIRECCION
DEL TRABAJO LES INFORME
INFRACCIONES O DEFICIENCIAS EN
MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD
CONSTATADAS EN SUS EMPRESAS
ADHERIDAS O AFILIADAS, SEGUN LO
ESTABLECIDO EN LOS INCISOS
CUARTO Y FINAL DEL ARTICULO 184
DEL CODIGO DEL TRABAJO**

1. En aquellos casos en que la Dirección del Trabajo verifique infracciones o deficiencias en materias de higiene y seguridad, en las empresas que fiscalice, informará de ellas al organismo administrador que corresponda.

Las referidas infracciones o deficiencias serán informadas por la Dirección del Trabajo vía correo electrónico en archivo plano, según formato que se adjunta en el *Anexo I "Notificación de Infracciones o Deficiencias"*.

2. Copia de dicho correo electrónico será remitido por dicha Dirección a esta Superintendencia, y el respectivo archivo plano, transmitido vía su portal Web.
3. Las Mutualidades de Empleadores y el Instituto de Normalización Previsional, al momento de tomar conocimiento de las infracciones o deficiencias constatadas en sus empresas adheridas o afiliadas, deberán proceder de acuerdo a lo siguiente:

- 3.1 Prescribir, por escrito, a la empresa infractora, las medidas correctivas específicas que correspondan, en el formato que se adjunta en el *Anexo II "Prescripción de Medidas"*. La prescripción de dichas medidas deberá realizarla el organismo administrador en todos los casos en que las condiciones de higiene y seguridad de la empresa así lo ameriten, incluso si ésta acredita que está tramitando una apelación ante la Dirección del Trabajo.

Sin embargo, en aquellos casos en que el organismo administrador, al momento de efectuar la visita a la empresa, considere que no es necesario prescribir alguna medida correctiva, deberá informarlo en el ya citado Anexo II, en la fila destinada a describir la medida para la respectiva infracción o deficiencia, señalando las razones técnicas que justifiquen su decisión.

Por otra parte, en aquellos casos en que no sea posible obtener la firma de un representante de la empresa, deberá informar esta situación en el formulario, en el sector destinado a registrar dicha firma, debiendo enviarlo, posteriormente, por carta certificada dirigida al representante legal.

- 3.2 Informar dichas medidas a la Dirección del Trabajo, a través de la respectiva Inspección, y a esta Superintendencia, del siguiente modo:
 - a) A la Inspección del Trabajo que corresponda, se deberá remitir copia del documento señalado en el punto 3.1. anterior, con un oficio conductor de acuerdo al formato que se acompaña en el *Anexo III "Oficio conductor Medidas Prescritas"*.

b) A esta Superintendencia, se deberá remitir copia del oficio conductor señalado en la letra a), y transmitir vía su portal web un archivo plano diario consolidado, con las empresas a informar, según formato contenido en el *Anexo IV "Informe de Medidas Prescritas"*.

Se deberán incluir, en este informe, aquellas empresas en que no se consideró necesario prescribir alguna medida correctiva, señalando las razones técnicas que justifiquen esa decisión.

3.3 El plazo para prescribir e informar las medidas correctivas será de 30 días corridos, contado desde la respectiva notificación. Se entenderá que la fecha de notificación de las infracciones es el día hábil siguiente a la fecha de envío del correo electrónico por parte de la Dirección del Trabajo.

3.4 En aquellos casos en que la infracción haya sido calificada como "gravísima" por la Dirección del Trabajo, el organismo administrador deberá prestar especial atención en verificar el cumplimiento de las medidas prescritas, en los plazos indicados para tal efecto y, cuando compruebe que la empresa no ha dado cumplimiento a dichas medidas, deberá informar de esta situación a esta Superintendencia, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo, vía correo electrónico, señalando las acciones específicas que hubiere adoptado al respecto. Asimismo, dicho organismo administrador deberá transmitir a esta Superintendencia un archivo plano según formato contenido en el Anexo IV, señalando que se trata de un seguimiento.

4. En aquellos casos en que el organismo administrador establezca que la empresa informada no es su adherente o afiliada, deberá informarlo inmediatamente por correo electrónico a la respectiva Inspección del Trabajo con copia a esta Superintendencia y a la Dirección del Trabajo, indicando el periodo en que lo fue, cuando corresponda.

Asimismo, deberá enviar a esta Superintendencia un archivo plano, vía su portal web, con las empresas no adherentes o no afiliadas, de acuerdo al formato contenido en el *Anexo V "Empresas No Adheridas o No Afiliadas"*.

5. Para los formatos de los archivos planos que son parte de la presente circular, Anexos I, IV y V, se precisan los siguientes aspectos:

Campos: Separadores y formato

5.1 Para todos los archivos especificados, el carácter a utilizar como separador de campos será ";" (punto y coma).

5.2 Los campos "*FECHA*" deben tener el formato *AAAAMMDD*, sin separadores.

5.3 Todos los campos son obligatorios no pudiendo omitirse ninguno de ellos, excepto aquellos que no tienen información como es el caso de una "Deficiencia" al estar informando una "Infracción", en tal caso, deben tener un signo "*" entre los respectivos ";" como separadores de campo.

6. Para facilitar el proceso de trasmisión de la información vía portal web, se ha elaborado el "*Manual de Usuario para el Envío de Archivos vía Internet*", el que se encuentra en el *Anexo VI*, y consta de los siguientes ítems:

1. Pantalla inicial SUSESO (Sitio www.suseso.cl)
2. Inicio de Sesión.
3. Estado de Envíos: Visualización de Estados y Despliegue del Detalle de Estados.
4. Envío de Archivos.
5. Documentación on line.
6. Nomenclatura del Archivo.
7. Cada organismo administrador creó en su oportunidad una dirección de correo electrónico, la que fue informada a la Dirección del Trabajo y a esta Superintendencia, y es la que se utilizará para los propósitos de esta Circular, mientras no se envíe a esta Superintendencia, comunicación escrita formal, que la modifique.

Las comunicaciones dirigidas a esta Superintendencia se deberán enviar a la dirección de correo electrónico: infraccionesdt@suseso.cl

Para el envío de archivos planos vía portal web de esta Superinten-

dencia, se mantendrá en utilización la "clave" y los "usuarios" solicitada por los encargados de este procedimiento en cada uno de los organismos administradores de la Ley N° 16.744 (Mutuales e INP) y en la Dirección del Trabajo.

INSTRUCCIONES GENERALES

1. Las presentes instrucciones son obligatorias a contar del 1° de octubre de 2007.
2. La transmisión de los archivos planos correspondientes a los meses del período –marzo a septiembre de 2007– deberán transmitirse a más tardar el 30 de diciembre de 2007. Esta transmisión especial podrá realizarse en archivos mensuales o en un único archivo consolidado de todo el período. En caso de requerir asesoría para realizar estas transmisiones contactar al Sr. Humberto Rojas, al teléfono 6204477, o a través del correo electrónico, hrojas@suseso.cl.
3. Se deberá dar la mayor difusión a las presentes instrucciones y las personas encargadas de cumplirlas deberán conocer el texto íntegro de la presente Circular.

Javier Fuenzalida Santander
Superintendente

ANEXO I

**FORMATO DE ARCHIVO DE ENVIO DE DEFICIENCIAS
E INFRACCIONES DETECTADAS POR LA DIRECCION DEL TRABAJO**

Campo	Tipo	Descripción
Rut empresa	Numérico	RUT de empresa fiscalizada, sin puntos
Dv	Caracter	Digito verificación
Razón Social	Caracter	
Domicilio Fiscalizado	Caracter	Antecedentes del domicilio Fiscalizado
Código Comuna Fiscalizada	Numérico	Según tabla publicada en : www.sinim.cl cómo "Código único Territorial" en la Circular N° 86
Región Fiscalizada	Numérico	Según tabla publicada en : www.sinim.cl cómo "Código único Territorial" en la Circular N° 86
Número Comisión	Numérico	Número que individualiza el proceso de fiscalización realizada
Fecha Origen	Fecha	Fecha de origen que se interpone la denuncia o fecha que se define el programa de fiscalización cuando así sea
Código Materia	Numérico	Código interno de la materia denunciada que se relaciona con la descripción del Hecho en la línea siguiente
Hecho Deficiente	Caracter	Descripción no codificada y declarada por el fiscalizador cuando sea una deficiencia
Resolución	Numérico	Número de resolución y correlativo de la sanción
Código Infracción	Caracter	Según listado interno de D.T.
Glosa Infracción	Caracter	Glosa fija que depende del código
Código Tipo Gravedad	Numérico	Codificación del tipo de gravedad
Glosa Gravedad	Caracter	Glosa explicativa del tipo de gravedad
Hecho Infraccional	Caracter	Descripción no codificada y declarada por el fiscalizador cuando sea una infracción
Tipo Registro	Numérico	01 si es Deficiencia 02 si es Infracción
Código Inspección	Numérico	Según listado interno de D.T.
Nombre Inspección	Caracter	Antecedentes de la inspección con jurisdicción sobre obra o faena fiscalizada
Domicilio Inspección	Caracter	Antecedentes de la inspección con jurisdicción sobre obra o faena fiscalizada
Código Comuna Inspección	Numérico	Según tabla publicada en : www.sinim.cl cómo "Código único Territorial" en la Circular N° 86
Organismo administrador	Numérico	20111 ACHS 20112 IST 20113 MUTUAL 30100 INP
Secuencia	Numérico	Número de secuencia de envío de archivos
Fecha notificación	Fecha	Fecha de notificación a la mutual de las deficiencias o infracciones, en este caso corresponde a la fecha de envío del correo electrónico

- Los campos serán separados por el caracter (;)

Logo y Nombre
Organismo Administrador

ANEXO II

PRESCRIPCION DE MEDIDAS CORRECTIVAS

Este Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 instruye al representante de la Empresa: _____, RUT: _____, Don: _____, las medidas correctivas que se detallan, las que se deberán implementar en los plazos señalados, para corregir las infracciones o deficiencias constatadas por la Inspección del Trabajo de << provincia o comuna >>, Código Inspección

Código Infracción o deficiencia	Infracción o deficiencia informada por la Dirección del Trabajo: (Utilice una fila para cada infracción o deficiencia)	Tipo de Medida (I= Inmediata D= diferida)	Plazo para implementar las medidas (días o fecha (límite))
	Medida(s) Correctiva(s): (para cada infracción o deficiencia, señale la o las correspondientes medidas correctivas)		

Agregue las filas necesarias según el número de infracciones o deficiencias.

Fecha Prescripción de Medidas _ / _ / _ _	Nombre y Firma del Representante de la empresa	Nombre y Firma del Profesional del organismo administrador
--	--	--

Este documento es auditable y deberá estar disponible en la empresa para las entidades fiscalizadoras. La empresa deberá informar por escrito, en papel o medio digital, al organismo administrador el cumplimiento de las medidas prescritas.

Logo y Nombre
Organismo Administrador

ANEXO III

CARTA: N° _____/

ANT.: 1) Inciso final del artículo 184 Código del Trabajo.
2) Resolución N° _____⁽¹⁾

MAT.: Informa medidas de seguridad prescritas a empresas, de acuerdo a lo instruido en Circular N° _____, de 2007, de la Superintendencia de Seguridad Social.

FECHA _____,

DE : << ORGANISMO ADMINISTRADOR >>

A : INSPECCION DEL TRABAJO DE << provincia o comuna de asiento >>
"dirección"
"ciudad"

De acuerdo con lo estipulado en la norma legal que se señala en el antecedente, cumpla con informar a Ud. las medidas prescritas a las siguientes empresas:

<< nombre de la empresa >> << RUT de la empresa >>
<< nombre de la empresa >> << RUT de la empresa >>
<< nombre de la empresa >> << RUT de la empresa >>

Se adjuntan los correspondientes informes de prescripción de medidas correctivas, los que en total son << indicar número de documentos al menos 1 por empresa informada >> .

Saluda a usted,

Nombre, firma y timbre
Organismo Administrador

Original : Inspección del Trabajo
Copia : Superintendencia de Seguridad Social

(1) Corresponde al número de resolución contenido en el archivo plano que se remitió al Organismo Administrador.

ANEXO IV

**FORMATO DE ARCHIVO PARA INFORMAR A LA SUSESO DE LA
PRESCRIPCIÓN DE MEDIDAS PARA CORREGIR LAS DEFICIENCIAS E INFRACCIONES
DETECTADAS POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y SU SEGUIMIENTO**

Campo	Tipo	Descripción
Tipo de Información	Numérico	1 = Registro de Prescripción o 2 = Registro de Seguimiento Cumple medidas o 3 = Registro de Seguimiento No Cumple medidas
RUT empresa	Numérico	RUT de empresa fiscalizada, sin puntos.
Dv	Caracter	Dígito verificación
Número Comisión	Numérico	Número que individualiza el proceso de fiscalización realizada
Fecha prescripción/ Fecha Seguimiento	Fecha	Fecha en que se aplicó la prescripción o fecha en que se efectuó el seguimiento, según corresponda
Código comuna oficina del Organismo Administrador	Numérico	Según tabla publicada en: www.sinim.cl como "Código unico Territorial" en la Circular N° 86
Código Materia	Numérico	Código interno a la D.T. de la materia denunciada que se relaciona con la descripción del Hecho.
Hecho Deficiente	Caracter	Descripción no codificada y declarada por el fiscalizador cuando sea una deficiencia
Resolución	Numérico	Número de resolución y correlativo de la sanción
Código Infracción	Caracter	Según listado interno de D.T.
Tipo Registro	Numérico	01 si es Deficiencia 02 si es Infracción
Código Inspección	Numérico	Según listado interno de D.T.
Glosa medida prescrita o Glosa de seguimiento	Caracter	Descripción de la medida prescrita o de las acciones específicas adoptadas en caso de incumplimiento de las medidas prescritas, según corresponda
Organismo administrador	Numérico	20111 ACHS 20112 IST 20113 MUTUAL 30100 INP
Secuencia	Numérico	Número de secuencia del archivo en que fue enviada por la D.T.
Número Oficio	Numérico	Número del documento
Fecha Oficio	Fecha	Fecha de emisión del Documento

- Los campos serán separados por el caracter (,)

ANEXO V

**FORMATO DE ARCHIVO DE LAS EMPRESAS INFRACCIONADAS
POR LA DIRECCION DEL TRABAJO, NO AFILIADAS O NO ADHERIDAS
AL ORGANISMO ADMINISTRADOR NOTIFICADO**

Campo	Tipo	Descripción
RUT empresa	Numérico	RUT de empresa fiscalizada, sin puntos
Dv	Caracter	Dígito verificación
Observaciones	Caracter	Indicar el período en que estuvo adherida o afiliada, cuando corresponda
Resolución	Numérico	Numero de resolución y correlativo de la sanción
Organismo administrador	Numérico	20111 ACHS 20112 IST 20113 MUTUAL 30100 INP
Secuencia	Numérico	Número de secuencia de envío de archivos
Fecha notificación	Fecha	Fecha de notificación a la mutual de las deficiencias o infracciones, en este caso corresponde a la fecha de envío del correo electrónico.

- Los campos serán separados por el caracter (;)

ANEXO VI

MANUAL DE USUARIO PARA EL ENVIO DE ARCHIVOS VIA INTERNET
Versión 2.0 - Septiembre 2007

Pantallas del Sistema

A continuación se muestra un conjunto de pantallas que ayudan a visualizar la utilización del sitio para estos efectos.

1. PANTALLA INICIAL SUSESO. DEBE CONECTARSE AL SITIO www.suseso.cl



Se debe hacer clic en la opción "Sitios Web Relacionados". A través de esta opción, se puede acceder a "Transmisión de Archivos Entidades" (bajo el segmento "Extranet"). Luego se activa la página de *Inicio de Sesión*.

2. INICIO DE SESION

Esta es la página inicial de acceso al sistema. Para acceder a él se debe:

1. Introducir un usuario y una contraseña válidos.
2. Hacer clic en "Iniciar Sesión".

Si el usuario y la contraseña son correctas esta página nos llevará a la opción "*Estado de Envíos*", para poder identificar inmediatamente los archivos que están con carácter pendiente. De lo contrario, se solicitará que se ingrese un usuario y contraseñas correctas.



Se puede tener tantos usuarios como sea necesario. A la vez, cada usuario puede tener a su cargo tantos archivos como sea requerido.

Los usuarios son creados por un Administrador del Sistema en SUSESO a solicitud, y dependiendo de las necesidades de las Entidades reportantes. Para estos efectos, es necesario solicitar la creación de usuarios enviando un correo electrónico al encargado del Portal Web (en este caso arojas@suseso.cl), indicando el nombre del usuario, su correo electrón-

ico haciendo referencia al proyecto: "SUBCONTRATACION".

3. ESTADO DE ENVIOS

3.1. Visualización de los estados

Para visualizar el estado de los envíos se debe:

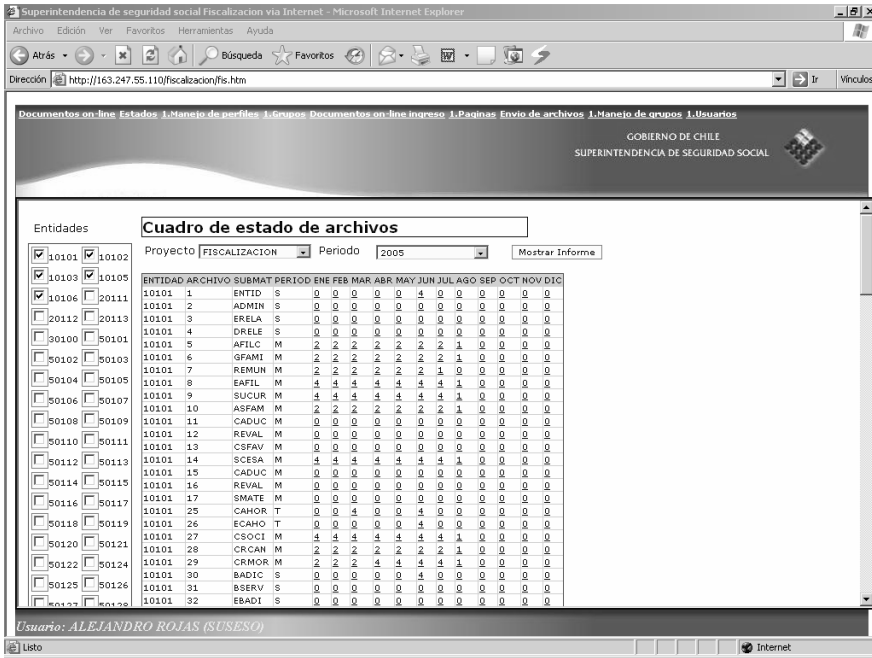
- 1) Seleccionar a las instituciones que deseen desplegarse. Esto es para los usuarios que estén habilitados para administrar a más de una entidad reportante, de otra

manera se debe seleccionar la única entidad (o institución) que en pantalla se despliega.

- Indicar el año (que por defecto es el presente).

- Seleccionar el proyecto al cual pertenece el archivo (para estos efectos, proyecto "SUBCONTRATACION").

- Hacer clic en mostrar informe.

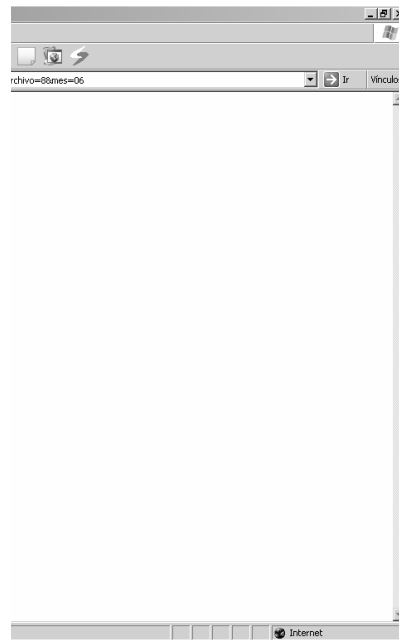
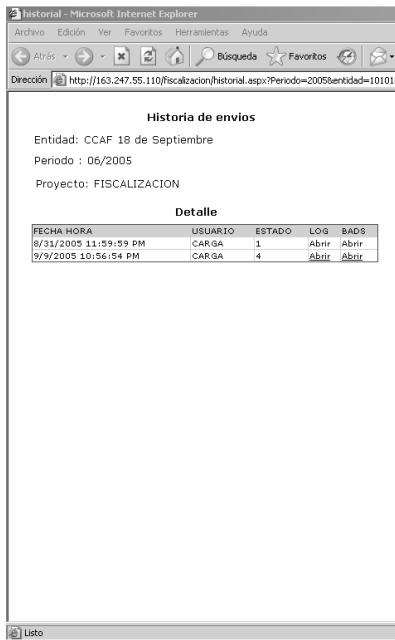


La combinatoria de estados y archivos genera una "matriz de estados" (Cuadro de estado de archivos). En ella se puede ver el estado actual de los archivos enviados.

3.2. Despliegue del Detalle de Estados

Haciendo clic en el "Estado del Archivo", se abre una nueva ven-

tana en la que se puede apreciar el detalle de ese estado seleccionado, así como también el historial o ciclo de vida del archivo en particular, identificando las fechas, usuarios y estados que ha tenido ese archivo a través del tiempo.



Cada archivo "procesado" tiene asociado dos archivos, archivo "Log" y archivo "Bad".

El archivo Log indica el detalle de la carga del archivo (resumen de registros cargados y no cargados y la razón de por qué no fueron cargados los registros). El archivo Bad es un archivo que se "genera" con los registros "no cargados". Por ello un archivo que no contiene inconsistencias no tiene asociado un archivo "Bad".

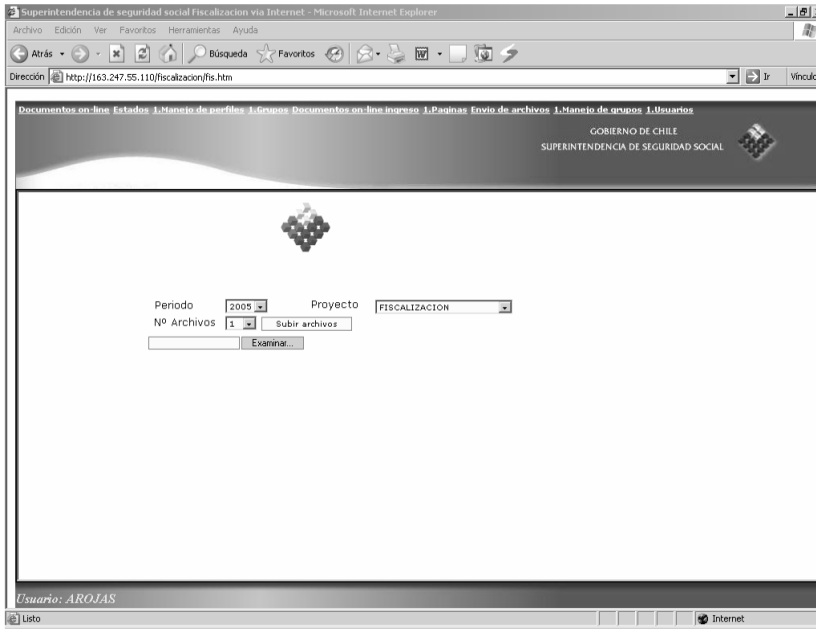
4. ENVIO DE ARCHIVOS

1. Se debe identificar el proyecto (para estos efectos, proyecto "SUBCONTRATACION").
2. Se debe identificar el año de envío (por defecto es siempre el presente año).

3. Se puede escoger uno o mas archivos a enviar, y hacer clic en "enviar archivos".

Cuando el envío se haya completado (con o sin errores), la página contará con un despliegue del estado de envío de estos archivos. Esta información es también enviada al usuario vía correo electrónico (a la dirección electrónica asociada al usuario) para que pueda hacer uso de ella en su gestión.

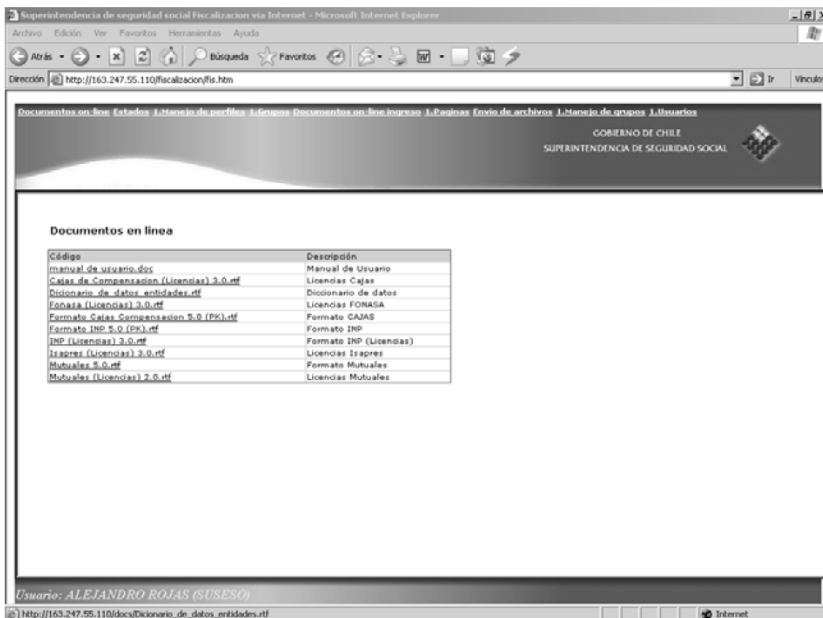
La confirmación del envío a través de correo puede estar dirigida al usuario que envía y a otra persona (supervisor, administrador, etc.) y dependerá del funcionamiento propio de la entidad reportante. Las direcciones de correo escogidas pueden ser solicitadas junto a la creación de los usuarios o también de manera posterior a quien sea la persona responsable en la SUSESO.



5. DOCUMENTACION on line

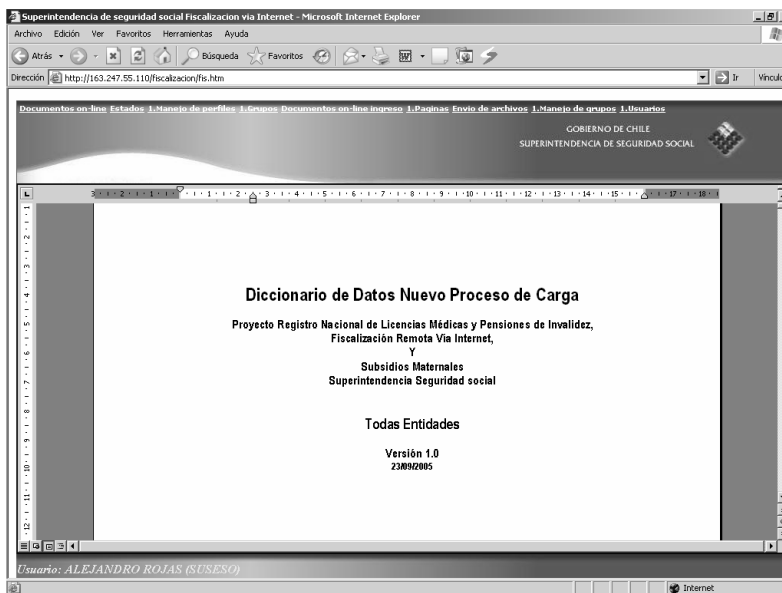
En esta opción se puede acceder a la Documentación Oficial disponible, como

el formato de los archivos para cada uno de los proyectos (para estos efectos, proyecto "SUBCONTRATACION"), manuales de uso y otros.



Haciendo clic archivo requerido, éste se descarga y se visualiza la misma pantalla,

pudiendo guardar el documento en el computador remoto.



Este vínculo del Portal Web contiene los "Últimos Formatos Oficiales" para cada uno de los archivos. Cualquier modificación a estos formatos se informará vía correo electrónico y será publicada en este sector del Portal Web.

NOTA: En algunos casos para visualizar "actualizaciones" en la página es recomendable borrar los "archivos temporales" y las "cookies" antes de cargarla.

6. NOMENCLATURA DEL ARCHIVO

6.1 Nombre de los Archivos

El formato completo del nombre del archivo es: **EEEEENNCCC.MES**

Donde:

EEEE = Código de la Entidad que envía.

NN = Número identificador de la materia correspondiente al archivo, este correlativo es mensual y único para todo envío, debiendo inicializarse cada nuevo mes.

Para el caso particular de lo informado por la DT deben ser:

01 : Infracciones informadas a la Mutual de Seguridad

02 : Infracciones informadas al IST

03 : Infracciones informadas a la ACHS

04 : Infracciones informadas al INP

Para el caso particular de las Mutualidades y el INP, este número debe ser, según el caso:

10 : Prescripciones o Medidas

20 : Empresas no adheridas / afiliadas

CCC = Número correlativo mensual correspondiente al envío de un archivo.

MES = Extensión del archivo (variable), corresponde al mes de envío.

NOTA: Considerar en el MES las tres primeras letras del mes que se informa, a saber:

Enero	=	ENE.	Febrero	=	FEB,
Marzo	=	MAR.	Abril	=	ABR,
Mayo	=	MAY.	Junio	=	JUN,
Julio	=	JUL.	Agosto	=	AGO,
Septiembre	=	SEP.	Octubre	=	OCT,
Noviembre	=	NOV.	Diciembre	=	DIC.

6.2 Reenvío de Archivos:

Si en un archivo transmitido se encuentra cualquier tipo de error, ya sea este de formato o de valor de campo en cualquier registro, se rechazará el archivo en su totalidad, esperando que sea corregido y vuelto a enviar. Esta es la única posibilidad que se permitirá una retransmisión de un archivo. Cabe señalar que no se validará el número de registros entre un envío y el siguiente, por tanto el último

envío correcto, de un archivo, es el que se cargará a la base de datos.

6.3 Formato de Campos:

Para todos los archivos especificados, el caracter a utilizar como separador de campos será ";" (punto y coma).

En el caso de los campos fecha tienen el formato AAAAMMDD sin separadores.

2.404, 12.10.07.

Imparte instrucciones a las entidades fiscalizadas acerca de la forma en que deben emitir sus informes y plantear sus consultas a esta Superintendencia. Actualiza Circular N° 1.929, de 2001.

Con el objeto que esta Superintendencia pueda desarrollar en forma más eficiente y expedita su acción fiscalizadora, se instruye a las entidades sometidas a su fiscalización, ya sea en forma integral o en materias específicas, lo siguiente respecto de las consultas e informes que remitan a esta Entidad:

1. Los informes evacuados a requerimiento de esta Superintendencia, relativos a presentaciones, tanto de particulares como de instituciones, deberán ser fundados, completos y acompañados de los antecedentes de respaldo.
2. Las consultas efectuadas por las instituciones fiscalizadas, deberán formularse por escrito.
3. Además, todas las consultas que el Instituto de Normalización Previsional, las Cajas de Compensación de asignación Familiar y las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, formulen a

esta Institución Fiscalizadora, necesariamente deberán venir acompañadas del correspondiente estudio y opinión de la entidad requeriente.

4. Todas las consultas e informes deberán ser firmados por el Jefe del Servicio o el funcionario en quien haya delegado esta facultad. En las entidades del sector privado, dichos informes deberán ser firmados por el Gerente General, o por personal de su dependencia en quien hubiera delegado esta facultad bajo su responsabilidad.
5. Las consultas e informes que no cumplan con los requisitos precedentemente señalados, serán devueltos a la Institución correspondiente, a fin que se remitan en la forma antes indicada.

Javier Fuenzalida Santander
Superintendente

2.- OFICIO

66.104, 11.10.07.

Consultas formuladas por la Asociación Chilena de Seguridad, diversas empresas y expertos en prevención de riesgos.

Ley N° 20.123. Aclara aplicación de las disposiciones relativas al Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

Fuentes: Leyes N°s. 16.395, 16.744 y 20.123. D.S. N°s. 40, de 1969 y 76, de 2006, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

1. Por medio de este Oficio, y en el ámbito de su competencia, esta Superintendencia ha estimado necesario remitir a Usted el análisis que deriva de las consultas formuladas por la Asociación Chilena de Seguridad, por diversas empresas y expertos en prevención de riesgos, respecto de la implementación del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.
2. Al respecto, cabe indicar que el nuevo artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, establece que los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, y deberán velar por la constitución y funcionamiento, entre otros, de un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas.

Ahora bien, los requisitos para la constitución y funcionamiento de dicho Departamento fueron establecidos por el Reglamento que dictó el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, contenido en el D.S. N° 76, de 2006, de ese Ministerio, que regula la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre gestión de la

seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios, y contempla los Departamentos de Prevención de Riesgos de Faena en su Título V, artículos 26 al 32.

El artículo 26 del referido Reglamento establece que la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para constituir y mantener en funcionamiento este Departamento, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, sean más de 100 y ese número se mantenga por más de 30 días corridos, cualquiera sea su dependencia, siempre que se trate de actividades mineras, industriales y comerciales.

Las funciones que corresponderán especialmente al Departamento de Prevención de Riesgos de Faena se encuentran señaladas en el artículo 31 del citado Reglamento, y son:

1. Participar en la implementación y aplicación del Sistema de Gestión de la SST;
2. Otorgar la asistencia técnica a las empresas contratistas y subcontratistas para el debido cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, así como de las disposiciones de este reglamento, respecto de las empresas que no cuenten

- con Departamento de Prevención de Riesgos;
3. Coordinar y controlar la gestión preventiva de los Departamentos de Prevención de Riesgos existentes en la obra, faena o servicios;
 4. Asesorar al Comité Paritario de Faena cuando éste lo requiera;
 5. Prestar asesoría a los Comités en la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran en la obra, faena o servicios, manteniendo un registro de los resultados de las investigaciones y del control de cumplimiento de las medidas correctivas prescritas;
 6. Mantener un registro actualizado de las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la obra, faena o servicios, debiendo determinar, a lo menos, las tasas de accidentabilidad, frecuencia, gravedad y de siniestralidad total; y
 7. Coordinar la armónica implementación de las actividades preventivas y las medidas prescritas por los respectivos organismos administradores de la Ley N° 16.744 o las acciones que en la materia hayan sido solicitadas por las empresas contratistas o subcontratistas.
3. El Reglamento contenido en el ya citado D.S. N° 76, de 2006, distingue dos situaciones respecto de la constitución y funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena:
- A) *Empresa principal debe contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.*

El artículo 28 del Reglamento establece que si la empresa principal

cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, de acuerdo con lo establecido en el D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, éste deberá asumir las funciones que especialmente corresponden cumplir al Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, además de sus propias funciones.

De este modo, en caso de que el total de los trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios del giro de la empresa principal, sean más de 100 por más de 30 días corridos, corresponde que el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales que ya se encuentre constituido y en funcionamiento en la empresa principal, asuma las funciones establecidas en el artículo 31 del Reglamento, además de las que le son propias, indicadas en el artículo 8° del D.S. N° 40.

Así, en el caso de una empresa principal con más de una obra, faena o servicio propios de su giro, en desarrollo, su Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales deberá cumplir sus funciones y las establecidas para el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en donde corresponda. Dicho Departamento deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional y contratado a tiempo completo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del Reglamento. Asimismo, deberá contar en cada obra, faena, o servicio propios de su giro, en que se cumpla la condición de número total de trabajadores y tiempo de permanencia señalada en el párrafo anterior, tal como lo exige el artículo 29 del mismo Reglamen-

to, con los medios y el personal necesarios para cumplir con las funciones que se le establecen en el artículo 31 del D.S. N° 76, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada faena, así como las del artículo 8° del D.S. N° 40, para todos los trabajadores de la empresa principal.

El contar con el personal necesario para cumplir dichas funciones en cada obra, faena o servicio propio de su giro, supone la contratación de expertos en prevención de riesgos de cualquiera de las categorías vigentes, así como de administrativos, y/o profesionales y/o técnicos de otras disciplinas, como por ejemplo, profesionales médicos especialistas en salud ocupacional, higienistas ambientales, entre otros, lo que dependerá de las características de cada faena, como son, los riesgos presentes en los trabajos a desarrollar, la diversidad de empresas presente, el número total de trabajadores en dicha obra, faena o servicio, y su rotación, entre otros factores.

B) Empresa principal no cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

Cuando la empresa principal no tenga constituido un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, tendrá las siguientes opciones:

- 1) Podrá constituir un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que deberá asumir las funciones que especialmente corresponde cumplir al Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, además de sus propias funciones conforme al D.S. N° 40, de 1969.

Este Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional y contratado a tiempo completo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del Reglamento. Asimismo, deberá contar en cada obra, faena, o servicio propio de su giro en que se cumpla la condición de número total de trabajadores y tiempo de permanencia, y tal como lo exige el artículo 29 del mismo reglamento, con los medios y el personal necesarios para cumplir con las funciones que se le establecen en el artículo 31, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada faena, así como las del artículo 8° del D.S. N° 40, para todos los trabajadores de la empresa principal.

El contar con el personal necesario para cumplir dichas funciones en cada obra, faena o servicio propio de su giro, supone la contratación de expertos en prevención de riesgos de cualquiera de las categorías vigentes, así como de administrativos, y/o profesionales y/o técnicos de otras disciplinas, como por ejemplo, profesionales médicos especialistas en salud ocupacional, higienistas ambientales, entre otros, lo que dependerá de las características de cada faena, como son, los riesgos presentes en los trabajos a desarrollar, la diversidad de empresas presente, el número total de trabajadores en dicha obra, faena o servicio, y su rotación, entre otros factores.

- 2) En caso que no constituya un Departamento de Prevención de

Riesgos Profesionales, estará obligada a adoptar las medidas necesarias para constituir y mantener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en una obra, faena o servicios propios de su giro, sean más de 100 y ese número se mantenga por más de 30 días corridos, cualquiera sea su dependencia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 del D.S. N° 76.

Si la empresa principal cuenta con dos o más obras, faenas o servicios que cumplan con los requisitos indicados, deberá constituir un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en cada uno de ellos.

Cada Departamento de Prevención de Riesgos de Faena deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional y contratado a tiempo completo, de acuerdo con el artículo 30, del D.S. N° 76, y contar con los medios y el personal necesario para cumplir las funciones que especialmente se le encomiendan en el artículo 31 del mismo decreto, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada obra, faena o servicio en que se cumplan las condiciones de número total de trabajadores y tiempo de permanencia anteriormente señaladas.

El contar con el personal necesario para cumplir dichas funcio-

nes en cada obra, faena o servicio propio de su giro, supone la contratación de expertos en prevención de riesgos de cualquiera de las categorías vigentes, así como de administrativos, y/o profesionales y/o técnicos de otras disciplinas, como por ejemplo, profesionales médicos especialistas en salud ocupacional, higienistas ambientales, entre otros, lo que dependerá de las características de cada faena, como son, los riesgos presentes en los trabajos a desarrollar, la diversidad de empresas presente, el número total de trabajadores en dicha obra, faena o servicio, y su rotación, entre otros factores.

4. Finalmente, cabe precisar que respecto de la categoría y jornada de trabajo del experto en prevención de riesgos que deberá estar a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos en los casos señalados en las letras A) y B) del punto 2 anterior de este Oficio, ya sea que la empresa principal ya cuente con un Departamento de Riesgos Profesionales, constituya un Departamento de Riesgos Profesionales de la empresa principal, y que éstos, en ambos casos asuman las funciones de un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en cada obra, faena o servicio, o que deba constituir un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en cada obra, faena o servicio, éste deberá ser siempre de la categoría profesional y contratado a tiempo completo.

Javier Fuenzalida Santander
Superintendente

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

2.454, 17.08.07.

Procedimiento de Cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría – Artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley de la Renta – Tablas de Impuesto Unico a aplicar publicadas en circular emitida mensualmente por el Servicio en su sitio Web de Internet.

Fuentes: Art. 42, N° 1 y Art. 43 N° 1 de Ley sobre Impuesto a la Renta.

1. Por presentación indicada en el antecedente, solicita se le aclare con ejercicios como es la forma correcta de calcular el impuesto único al trabajo. Su duda se le presenta al confeccionar anualmente el informe al Servicio de Impuestos Internos, éste no acepta sus cálculos realizados. Por esto ha considerado oportuno solicitar un pronunciamiento más claro y con ejercicios a su consulta, todo de acuerdo a las leyes vigentes, sólo con el afán de ayudar en la labor de determinar la forma correcta del impuesto.

Agrega, que por ejemplo, mes de febrero 2007 (mes completo trabajado), sueldo imponible \$ 600.000. –Descuento Fondo de pensiones \$ 74.520, Descuento Salud Isapre 49.927. Estos datos dan como Remuneración Neta afecta a Impuesto \$ 473.553 (sic). Este resultado lo aplica en la tabla correspondiente, es decir, $473.553 \times 0,05$ (Factor Impuesto) y obtiene un valor impuesto inicial de \$ 23.678 a este valor se le debe rebajar \$ 21.717 (valor correspondiente al tramo), dando un impuesto final a pagar por

el trabajador de \$ 1.960 (\$23.678 menos \$21.717).

La segunda parte, señala, es saber cómo se calcula si el trabajador sólo trabajó del 05/02/2007 al 20/02/2007. Comenzó a trabajar el 05 y se retiró de la empresa en 20/02/2007, cuyo sueldo base mensual es de \$ 600.000 pertenece a AFP Bansander y tiene un contrato con Isapre de 2,825 UF (mensual), ¿cómo se debe desarrollar este cálculo del Impuesto único al trabajador?

En relación con lo anterior, solicita entregar respuestas, con ejercicios y además construir un portal Internet e instructivos en papel, con ejercicios matemáticos y sus respectivos respaldos legales, todo esto como apoyo a todos los trabajadores de Chile.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer término que de conformidad a lo establecido en el N° 1 del artículo 42 de la Ley de la Renta, las rentas consistentes en sueldos, sobresueldos, salarios, etc., se encuentran afectas al impuesto único de Segunda Categoría, contenido en el N° 1 del artículo 43 de dicho texto legal.

El citado gravamen, conforme a lo dispuesto por las normas legales antes mencionadas, en concordancia con lo establecido por el artículo 45 de la ley del ramo, se aplica en relación a una escala de tasas progresiva, fijándose para tales fines una tabla de impuesto, según sea el período habitual de pago de las rentas al trabajador, de acuerdo a las estipulaciones del respectivo contrato de trabajo, esto es, mensual, quincenal, semanal o diario, conteniendo cada tabla un límite exento proporcional al período habitual de pago de la renta de que se trate, según lo antes explicado.

En consecuencia, para los efectos de la aplicación de la tabla de impuesto único de Segunda Categoría, lo que debe determinarse previamente es el *período habitual de pago de las remuneraciones del trabajador*, esto es, si es mensual, quincenal, semanal o diario, para aplicar la citada tabla en relación a dicho período de pago, independientemente que el trabajador en algunos días de su período habitual de pago, haya trabajado sólo algunos días, como ocurre en la segunda situación que plantea, en que el trabajador a que alude en su escrito en su período habitual de pago (mensual) sólo trabajó del 5.02.2007 al 20.02.2007, fecha en que se retiró de la empresa. De esta forma, no resulta procedente calcular una tabla de impuesto único correspondiente al período efectivamente trabajado, ya que el período habitual de pago del trabajador, según señala en su presentación, es mensual.

- En relación con el cálculo del impuesto Unico de Segunda Categoría, se informa que este Servicio mensualmente publica una Circular mediante la cual se dan a conocer las tablas de impuesto único que se deben aplicar, según sea el período habitual de pago de las remuneraciones del trabajador, ya sea, mensual, quincenal, semanal o diario, instructivo que se encuentra publicado en el sitio Web de Internet de este organismo, cuya dirección es: www.sii.cl.

Con el fin de ilustrar sobre el cálculo del citado tributo, a continuación se plantea el siguiente ejercicio práctico, utilizando para tales efectos los mismos antecedentes que indica el recurrente en su escrito (Tabla del mes de febrero 2007, cuyo ejemplar se adjunta, y monto de remuneración y descuentos legales.

Remuneración Bruta Afecta	\$	600.000
Menos: Cotizaciones previsionales y de salud	\$	124.447
Renta Neta afecta a impuesto	\$	475.553
		=====

Tramo que le corresponde de la tabla del mes febrero 2007
De \$ 434.349,01 hasta \$ 965.220,00
Factor 0,05 \$ Cantidad a rebajar \$ 21.717,45

Impuesto determinado:	
\$ 475.553 x 0,05	\$ 23.777,65
Menos: Cantidad a rebajar según tramo	\$ (21.717,45)
Impuesto Unico a declarar enterar al Fisco	\$ 2.060
	(sin decimales)
	=====

2.595, 6.09.07.

Tributación que afecta a Bono Extraordinario concedido a Exonerados Políticos en virtud de la Ley N° 20.134, de 2006 – Bono constituye una Renta afecta al Impuesto Unico de Segunda Categoría.

Fuentes: Arts. 42, N° 1°; 43 N° 1°, 45 y 46 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Ley N° 20.134, de 2006 y Circular N° 37, de 1990.

1. A través del Oficio Ordinario indicado en el antecedente, la Contraloría General de la República ha remitido a este Servicio su Oficio Ordinario N° 845-34-15 de 16.05.2007, a través del cual consultó ante ese organismo respecto de la situación tributaria del bono extraordinario concedido por la Ley N° 20.134 a los exonerados políticos que indica.

Atendido que la materia consultada no es de competencia de la Contraloría General de la República, sino que corresponde su conocimiento a este Servicio, de conformidad con lo prescrito en su ley orgánica, contenida en el Decreto con Fuerza de Ley N° 7, de 1980, del Ministerio de Hacienda, dicho Organismo Contralor ha remitido a este Servicio la consulta antes aludida, a fin de que, en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 14 de la Ley N° 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos, se responda directamente a esa Dirección.

2. Sobre el particular, en primer término cabe señalar que el artículo 1° de la Ley N° 20.134, publicada en el Diario Oficial de 22.11.2006, instituye un beneficio pecuniario denominado bono extraordinario en los siguientes términos :

"Artículo 1°.- Concédese, por una sola vez, un bono extraordinario, de acuerdo a los tramos que se indican en el artículo 3°

de esta ley, a los ex trabajadores del sector privado y de las empresas autónomas del Estado, exonerados por motivos políticos entre el 11 de septiembre de 1973 y el 29 de septiembre de 1975, a quienes se les concedió pensión no contributiva conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 12 de la Ley N° 19.234, como también a los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia originadas en las pensiones no contributivas descritas. Todas las personas señaladas precedentemente deberán haber percibido la referida pensión al 28 de febrero de 2005 y a la fecha de publicación de esta ley.

Con todo, no tendrán derecho a este bono aquellos beneficiarios de pensión no contributiva que se hubiesen acogido a las presunciones establecidas en el artículo 28 del reglamento de la Ley N° 19.234, contenido en el Decreto Supremo N° 39, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en virtud de las cuales se encontraran percibiendo pensiones no contributivas calculadas en función a sueldos base de la Escala Unica de Sueldos del sector público vigentes a la fecha indicada en el señalado artículo, correspondiente a grados superiores al 2°.

3. Ahora bien, la ley en análisis no precisa la situación tributaria del referido bono, por lo cual su imposición debe resolverse a la luz de lo que disponen las normas de la Ley de la Renta.

Al efecto, cabe señalar que el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, establece que las rentas consistentes en sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas,

gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación, se encuentran afectas al impuesto Unico de Segunda Categoría establecido en el N° 1 del artículo 43 de dicha ley.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 45 del mismo texto legal, preceptúa que para los efectos de calcular el impuesto contemplado en el artículo 42 N° 1, las rentas accesorias o complementarias al sueldo, salario, pensión, tales como bonificaciones, horas extraordinarias, premios, dietas, etc., se considerará que ellas corresponden al mismo período en que se perciban, cuando se hayan devengado en un solo período habitual de pago. Si ellas se hubieren devengado en más de un período habitual de pago, se computarán en los respectivos períodos en que se devengaron.

Finalmente, el inciso segundo del artículo 46 del señalado texto legal, establece que en caso de diferencias o de saldos de remuneraciones o de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período y que se pagan con retraso, las diferencia o saldos se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los períodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la citada unidad en los períodos respectivos. Los saldos de impuesto resultantes, se expresarán en unidades

tributarias y se solucionarán en el equivalente de dicha unidad en el mes de pago de la correspondiente remuneración. Las instrucciones sobre este procedimiento de cálculo esta Dirección Nacional las impartió a través de la Circular N° 37, de 1990, publicada en el Boletín del mes de agosto de dicho año.

4. De acuerdo con las disposiciones de la Ley N° 20.134, el bono extraordinario en análisis, constituye una remuneración extraordinaria complementaria a las pensiones no contributivas concedidas en conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 12 de la Ley N° 19.234. Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto por la referida Ley N° 20.134, dicho bono extraordinario se pagará en su totalidad en un solo acto por el Instituto de Normalización Previsional en el mes subsiguiente de acreditados por éste los requisitos para acceder al beneficio, es decir, el derecho a percibir dicho bono nace para el beneficiario por el solo imperio de la ley y por el hecho de cumplir con los requisitos que la misma señala, lo que lleva a concluir que dicho beneficio se devenga en un solo período habitual de pago.
5. En consecuencia, conforme a lo establecido por el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta dicho bono constituye una renta afecta al impuesto único de Segunda Categoría, y el cálculo del mismo debe efectuarse en conformidad a lo dispuesto por la primera parte del inciso segundo del artículo 45, vale decir, tal beneficio debe sumarse a las remuneraciones del período en que dicho bono se perciba o cancele, determinándose el tributo sobre el total de las sumas pagadas en el mes respectivo.

1.275, 18.06.07.

Sueldo empresarial – Requisitos que deben concurrir para poder rebajarlo como gasto – Situación en que el trabajador participa en forma indirecta en la sociedad en la cual trabaja en forma efectiva y permanente, a través de otra sociedad socia de la entidad en la cual trabaja – Improcedencia – Instrucciones impartidas por el Servicio.

Fuentes: Art. 31, N° 6° de Ley sobre Impuesto a la Renta. Circular N° 42, de 1990.

1. Por presentación indicada en el antecedente, consulta respecto de la aplicación del artículo 31 N° 6, inciso tercero, de la Ley de la Renta, cuyo texto sólo autoriza para los socios de empresa las remuneraciones consistentes en sueldos empresariales con tope de 60 UF.

Agrega, que respecto de la deducción como gasto de este concepto, el SII ha señalado en la Circular N° 42, de 1990 que la deducción procede siempre y cuando se trate de remuneraciones pagadas a personas propietarias o dueñas de las empresas o sociedades en las que trabajan, y se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el socio de la sociedad respectiva trabaje en forma efectiva y permanente en el negocio o empresa.
- Que las remuneraciones queden sujetas al Impuesto Unico de Segunda Categoría.
- Que las citadas remuneraciones y el Impuesto Unico de Segunda Categoría que les afecta, se contabilicen debidamente en los períodos a que corresponden dichos conceptos, identificando a sus beneficiarios.

En este caso, la deducción como gasto procederá sólo hasta el monto que las remuneraciones asignadas quedan afec-

tas a cotizaciones previsionales obligatorias, esto es, 60 UF, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 90 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Expresa más adelante, que del tenor literal del artículo 31 N° 6, inciso tercero, de la Ley de la Renta, se desprende que el sueldo empresarial es aquella remuneración pagada al propietario de la sociedad en la que presta sus servicios, que jurídicamente corresponde a su dueño en forma directa, caso en el cual procede aplicar el tope deducible como gasto por remuneración a nivel de la sociedad pagadora.

En relación con lo antes expuesto, solicita se confirme que la norma legal en comento y su respectiva instrucción administrativa no es aplicable a situaciones en que el trabajador participa en forma indirecta en la sociedad en la cual trabaja en forma efectiva y permanente, esto es, a través de otra sociedad socia de la entidad en la cual trabaja.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, establece que se aceptará como gasto la remuneración del socio de sociedades de personas y socio gestor de sociedades en comandita por acciones, y las que se asigne el empresario individual, que efectiva y permanentemente trabajen en el negocio o empresa, hasta por el monto que hubiera estado afecto a cotizaciones previsionales obligatorias, agregando di-

cha norma a punto seguido, que en todo caso, dichas remuneraciones se considerarán rentas del artículo 42, número 1.

En relación con lo dispuesto por la norma legal antes mencionada, este Servicio impartió las instrucciones pertinentes mediante la Circular N° 42, de 1990, publicada en Internet (*www.sii.cl*).

3. En consecuencia, en la medida que se dé cumplimiento a los requisitos y condiciones que exige la norma legal pertinente y comentada mediante la citada Circular N° 42, de 1990, las empresas individuales, sociedades de personas y sociedades en comandita por acciones respecto de los socios gestores, podrán rebajar como gasto tributario los sueldos empresariales asignados o pagados a sus propietarios, dueños o socios.

Ahora bien, en relación con lo consultado se señala que efectivamente la norma legal que regula el sueldo empresarial, esto es, el inciso tercero del N° 6

del artículo 31 de la Ley de la Renta y sus respectivas instrucciones, no son aplicables al caso de un socio persona natural de una sociedad de personas, que trabaja mediante un contrato de trabajo regulado por las normas del Código del Trabajo en otra sociedad de personas de la cual es socio el ente jurídico señalado en primer término; cuya deducción tributaria de las remuneraciones pagadas a dicha persona natural se rige por las normas generales de la Ley de la Renta, en concordancia con lo establecido por el inciso primero del número 6 del artículo 31.

No obstante no aplicarse el artículo 31 N° 6 inciso tercero (sueldo patronal), siempre debe tenerse presente la norma del inciso segundo de esta disposición, que establece la facultad del Director Regional para impugnar remuneraciones de personas que hayan podido influir en la fijación de su remuneración, como lo sería la participación indirecta en una sociedad en la que se trabaja.

INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Adriana Muñoz D'Albora, presidenta de la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados. "El empresario tiene que cambiar su mentalidad" 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- ENCLA 2006. Quinta Encuesta Laboral. 7

CARTILLA

- Trabajadores(as) de casa particular. 16

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- D.F.L. N° 21, de 2007, del M. de Hacienda. Crea cargos directivos en planta de personal de la Subsecretaría del Trabajo y de los servicios que indica. 19
- D.F.L. N° 22, de 2007, del M. de Hacienda. Crea cargos directivos en planta de personal de la Subsecretaría del Trabajo y de los servicios que indica. 20
- Circular IF/N° 54, de 2007, de la Superintendencia de Salud. Imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo para el conocimiento, tramitación y resolución de reclamos interpuestos por los cotizantes y beneficiarios en contra de las Instituciones de Salud Previsional o el Fondo Nacional de Salud. 21

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Fuero. Separación ilegal delegado sindical. Facultades Dirección del Trabajo. 27

DEL DIARIO OFICIAL 32

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Indice temático 34

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

3.861/085, 25.09.07.

El porcentaje mínimo del 10% de los trabajadores de empresas de servicios transitorios que deben ser capacitados anualmente por ésta, según el artículo 183-AD del Código del Trabajo, se obtiene del total de trabajadores que fueron incluidos en los contratos de puesta a disposición de trabajadores transitorios celebrados con las empresas usuarias, durante el período 1° de enero a 31 de diciembre de cada año.

36

3.899/086, 26.09.07.

La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse acerca de si le asiste o no preferencia a los descuentos por pensiones alimenticias decretados judicialmente en la remuneración del trabajador, en relación con los descuentos legales señalados en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo.

Reconsiderárase en el sentido indicado los Dictámenes Ords. N°s. 3.912/115, de 3.06.1991, y 2.701/66, de 17.04.1990, y cualquiera otro que contenga una doctrina incompatible con el presente dictamen

39

3.900/087, 26.09.07.

Fija ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.178, de 2007, que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas.

41

4.135/088, 08.10.07.

- 1) El derecho que consagra el inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo, para que la madre disponga de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años, es aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de esa edad, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.
- 2) Los beneficios previstos en el inciso final del artículo 206 del Código del Trabajo, para aquellas madres trabajadoras que laboran en empresas obligadas a tener sala cuna, rigen sólo cuando ésta hace uso de la respectiva sala cuna que le proporciona la empresa empleadora, en cualquiera de las tres modalidades que señala el artículo 203 del mismo cuerpo legal.

43

4.190/089, 08.10.07.

La obligación de efectuar el aporte previsto por el inciso 3° del artículo 346 del Código del Trabajo, resulta aplicable no sólo cuando los beneficios obtenidos por la organización sindical respectiva tuvieron su origen en un contrato colectivo, sino también en un fallo arbitral que haya puesto término a un proceso de negociación colectiva, como asimismo, en un convenio colectivo celebrado en conformidad a la norma contenida

en el artículo 314 del citado cuerpo legal. Ello, con prescindencia de la circunstancia de haberse afiliado posteriormente, los trabajadores afectos, a otro sindicato constituido en la empresa	46
4.191/090, 8.10.07.	
1) Resulta procedente considerar, para enterar la Remuneración Total Mínima, la Bonificación de Reconocimiento Profesional.	
2) La rebaja del 25% de la Unidad de Mejoramiento Profesional debe ser imputado mensualmente al pago de la Bonificación de Reconocimiento Profesional, cubriendo las diferencias del monto total del beneficio, el Ministerio de Educación, mediante el traspaso de los respectivos fondos	48
4.192/091, 8.10.07.	
Resulta improcedente otorgar permiso sin goce de remuneraciones, por sobre el límite o tope de tres meses que establece el inciso segundo del artículo 17 de la Ley N° 19.378, al Director de Consultorio administrado por la Corporación Municipal de Valparaíso, que ha sido designado Secretario Ministerial de Salud de la V Región	51
4.193/092, 8.10.07.	
No resultaría conforme a derecho que la votación de los representantes de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la C.C.A.F. Los Héroes, se efectúe a través de un sistema computacional como el propuesto, si la reglamentación vigente exige requisitos especiales para dicho acto, que no estarían suficientemente presentes con la intermediación de tal sistema	53
4.194/093, 8.10.07.	
Un finiquito de contrato de trabajo, en el cual se deja expresa constancia que nada se adeuda por ningún concepto al trabajador, celebrado con las formalidades legales, produce efecto liberatorio respecto de la Bonificación de Excelencia, aun cuando no se haga alusión explícita a su pago efectivo	55
4.195/094, 8.10.07.	
Para el reconocimiento de nuevos porcentajes de la remuneración básica mínima a pagar a un docente por concepto de asignación de perfeccionamiento prevista en el artículo 49 de la Ley N° 19.070, no basta que el referido profesional cumpla nuevos bienes, siendo necesario para ello acreditar nuevas horas de perfeccionamiento	56
4.196/095, 8.10.07.	
Procede otorgar el beneficio de sala cuna a las trabajadoras que laboran en los establecimientos educacionales de propiedad de una misma persona natural o jurídica, en el evento que	

esta última cuenta con veinte o más mujeres trabajadoras, independientemente del número de ellas en cada colegio 57

4.197/096, 8.10.07.

La Dirección del Trabajo, no se encuentra facultada para requerir de la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo, la documentación concerniente a la evaluación psicológica y pautas de evaluación de un docente, con los criterios de evaluación de la propuesta presentada con ocasión del Concurso Público convocado por dicha entidad, atendido que el mismo se encuentra cerrado 59

4.248/097, 16.10.07.

El empleador que ponga término al contrato de trabajo al término del ciclo de desempeño de una jornada bisemanal, se encuentra obligado a incluir en el finiquito respectivo el pago del descanso compensatorio inmediatamente siguiente, del mismo modo como lo ha dejado establecido el Dictamen N° 5.894/390, de 30.11.1998, para el caso de un sistema excepcional de jornada y descansos. 60

4.363/098, 25.10.07.

Resulta jurídicamente procedente que un profesional de la educación, que presta servicios en dos establecimientos educacionales administrados por corporaciones municipales distintas, reciba en ambas íntegramente la bonificación por retiro prevista y regulada en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, cumpliéndose los requisitos legales previstos al efecto 62

4.375/099, 25.10.07.

- 1) Las disposiciones que regulan el trabajo en régimen de subcontratación y el que se presta por intermedio de empresas de servicios transitorios son aplicables a las relaciones laborales en el sector agrícola, incluido el trabajo agrícola de temporada.
- 2) En las actividades agrícolas de temporada procede que las empresas celebren contratos de puesta a disposición de trabajadores transitorios siempre que concurran las expresas y taxativas circunstancias previstas en el artículo 183-Ñ de la ley.
- 3) La sola circunstancia de ser temporal el trabajo agrícola a que se refiere el artículo 93 del Código del ramo no habilita ni sirve de fundamento para la celebración de un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, pues la mera existencia de un contrato de trabajo por faena de temporada no presupone la concurrencia de los aumentos ocasionales o extraordinarios de actividad que exige el artículo 183-Ñ letra e) del Código del Trabajo.
- 4) Las disposiciones de la Ley N° 20.123 excluyen en forma terminante que las personas que realizan actividades de inter-

mediarios o enganchadores se atribuyan simultáneamente la condición jurídica de empleadores, determinando paralelamente un concepto de intermediación laboral al margen de la relación de trabajo.

- 5) Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o enganchadores, de empresas contratistas y subcontratistas, deberán hacerlo sólo con aquellos que se encuentren inscritos en el Registro especial que lleva la respectiva Inspección del Trabajo, ya que de lo contrario incurrirán en infracción al inciso 2º del artículo 92 bis del Código del Trabajo, sancionable de conformidad al artículo 477 del mismo Código 64

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares

- 81, 26.09.07.**
Modifica Procedimiento de Fiscalización que se indica en el Ant. 71

- 82, 26.09.07.**
Modifica y complementa procedimiento de fiscalización destinado a verificar el cumplimiento de la Ley N° 20.123, relativo al trabajo en régimen de subcontratación 73

- 85 (extracto), 8.10.07.**
Imparte instrucciones relativas a los consejos tripartitos de usuarios y actividades agenda genero 2007 84

- 90, 23.10.07.**
Instruye procedimiento para computar el vencimiento del plazo para solicitar reconsideración de multas y otras peticiones e imparte instrucciones 84

2.- Resolución

- 1.273 (exenta), 16.10.07.**
Modifica Resolución exenta N° 954, de fecha 6.09.01 según se señala y precisa funciones de Directores Regionales que indica 86

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares y Oficio

1.- Circulares

- 2.398, 27.09.07.**
Sistema subsidios maternales. Comunica monto de provisión a contar del mes de octubre de 2007 88

2.399, 28.09.07.	
Imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 respecto de las obligaciones impuestas por el artículo 184 del Código del Trabajo. Deja sin efecto Circular N° 2.356 y modifica parte I de Circular N° 2.346, ambas de 2007	88
2.404, 12.10.07.	
Imparte instrucciones a las entidades fiscalizadas acerca de la forma en que deben emitir sus informes y plantear sus consultas a esta Superintendencia. Actualiza Circular N° 1.929, de 2001	103
2.- Oficio	
66.104, 11.10.07.	
Ley N° 20.123. Aclara aplicación de las disposiciones relativas al Departamento de Prevención de Riesgos de Faena	104
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	
2.454, de 17.08.07.	
Procedimiento de Cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría – Artículos 42 N° 1° y 43° N° 1 de la Ley de la Renta – Tablas de Impuesto Unico a aplicar publicadas en Circular emitida mensualmente por el Servicio en su sitio Web de Internet	108
2.595, de 6.09.07.	
Tributación que afecta a Bono Extraordinario concedido a Exonerados Políticos en virtud de la Ley N° 20.134, de 2006 – Bono constituye una Renta afecta al Impuesto Unico de Segunda Categoría	110
1.275, de 18.06.07.	
Sueldo empresarial – Requisitos que deben concurrir para poder rebajarlo como gasto – Situación en que el trabajador participa en forma indirecta en la sociedad en la cual trabaja en forma efectiva y permanente, a través de otra sociedad de la entidad en la cual trabaja – Improcedencia – Instrucciones impartidas por el Servicio	112



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XXI • Nº 226
Noviembre de 2007

BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas : 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexis.cl
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Adriana Muñoz D'Albora, presidenta de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados: "El empresario tiene que cambiar su mentalidad".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- ENCLA 2006. Quinta Encuesta Laboral.

CARTILLA

- Trabajadores(as) de casa particular.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- D.F.L. Nº 21, de 2007, del M. de Hacienda. Crea cargos directivos en planta de personal de la Subsecretaría del Trabajo y de los servicios que indica.
- D.F.L. Nº 22, de 2007, del M. de Hacienda. Crea cargos directivos en planta de personal de la Subsecretaría del Trabajo y de los servicios que indica.
- Circular IF/Nº 54, de 2007, de la Superintendencia de Salud. Imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo para el conocimiento, tramitación y resolución de reclamos interpuestos por los cotizantes y beneficiarios en contra de las Instituciones de Salud Previsional o el Fondo Nacional de Salud.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Fuero. Separación ilegal delegado sindical. Facultades Dirección del Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice temático
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares y Oficios.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Pedro Julio Martínez	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Leonardo Bravo Gómez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Páez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Mario Soto Vergara	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región de los Lagos (Puerto Montt)
Manuel René Haro Delgado	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Víctor Hugo Ponce Salazar	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)
María E. Elgueta Acevedo	XIV Región de los Ríos
María Poblete Pérez	XV Región Arica-Parinacota

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Pedro Julio Martínez

Abogado

Subdirector del Trabajo

En la entrevista del mes la diputada Adriana Muñoz D'Albora, presidenta de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, aborda diversos temas de interés en materia laboral.

En Doctrina, estudios y comentarios, publicamos un resumen ejecutivo de ENCLA 2006, Quinta Encuesta Laboral.

La Cartilla de difusión de la normativa laboral aclara diversas situaciones sobre trabajadores(as) de casa particular, como remuneración, jornada, descansos y otros.

En Normas legales y reglamentarias publicamos, entre otros, la Circular IF/Nº 54, de 2007, de la Superintendencia de Salud, que imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo para el conocimiento, tramitación y resolución de reclamos interpuestos por los cotizantes y beneficiarios en contra de las Instituciones de Salud Previsional o el Fondo Nacional de Salud.

De la sección dedicada a presentar la Jurisprudencia administrativa institucional, destacamos los Dictámenes N°s. 3.900/087, que fija ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.178, de 2007, que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, y el Oficio N° 4.375/099, que aclara diversas consultas sobre las disposiciones que regulan el trabajo en régimen de subcontratación y que se presta por intermedio de empresas de servicios transitorios en sector agrícola, incluido el trabajo agrícola de temporada.

Por último, en la sección de Jurisprudencia judicial, incluimos un comentario de la Unidad de Defensa Judicial de la Dirección Regional Metropolitana de Santiago, sobre fuero; separación ilegal de delegado sindical, y facultades de la Dirección del Trabajo.

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Asesor Subsecretaría del Trabajo

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

Marcela Torrejón Román

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación D.R. Metropolitana

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis**

Miraflores 383, Piso 10.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Pedro Julio Martínez

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe de División Jurídica

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe de División Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

Verónica Riquelme Giagnoni

Psicóloga
Jefa de División de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

