



ISSN 0716-968X

BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Noviembre 2010



Chile crece respetando los derechos de sus trabajadores y trabajadoras



DETOD@
DT



AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

María Cecilia Sánchez Toro	Directora del Trabajo
Alfonso Eduardo Stier Pino	Subdirector del Trabajo
Inés Viñuela Suárez	Jefe División Jurídica
Jorge Arriagada Hadi	Jefe División Inspección
María Soledad Neveu Muñoz	Jefe División Relaciones Laborales
Mario Garrido Méndez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Andrea Fraga Yoli	Jefe División Estudios
Fernando Antonio Castro Estrada	Jefe División Recursos Humanos
Alejandro Rojas Bustos	Jefe Departamento Tecnologías de Información
Fernando Ahumada Cepeda	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

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



Año XXIV N° 262
Noviembre de
2010

BOLETÍN OFICIAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Principales contenidos

CARTILLA

- Remuneración y descuentos.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.463. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Modifica Ley N° 19.628, suspendiendo por el plazo que indica la información comercial de las personas cesantes.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Periodo no apto para negociar. Ejercicio del derecho por parte del empleador (Artículo 317 Código del Trabajo).

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Entre otros:

- 4349/073, 06.10.2010. Tienen derecho al feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2° del artículo 67 del Código del Trabajo los trabajadores que residiendo en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena desempeñan sus labores en dichas localidades. Reconsidera doctrina contenida en los oficios N°s. 1137 y 1063, de 10.03.10, y 19.03.09, respectivamente, y se complementa, en la parte pertinente, el dictamen N°5081/125, de 09.11.2005, en los términos indicados en el cuerpo del presente informe.

CIRCULARES Y RESOLUCIÓN Y DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *Selección de circulares.*

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. *Selección de Dictámenes.*

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
CECILIA SÁNCHEZ TORO

ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

Director Responsable
ALFONSO EDUARDO STIER PINO

INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO



EDITORIAL

En esta edición, el apartado sobre normativa incluye la ley 20.463, que modifica la ley 19.628, suspendiendo por el plazo que indica la información comercial de las personas cesantes.

En lo que concierne a la jurisprudencia administrativa de carácter institucional, destacamos el dictamen 4349/073, de 6.10.2010, que señala que tienen derecho al feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo los trabajadores que residiendo en la Duodécima Región de Magallanes y la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, desempeñan sus labores en dichas localidades. El mismo dictamen, reconsidera doctrina contenida en los oficios 1137 y 1063, de 10.03.2010, y 19.03.2009, respectivamente, y se complementa, en la parte pertinente, el dictamen 5081/125, de 09.11.2005, en los términos indicados en el cuerpo de ese mismo informe.

Se expone la Cartilla que precisa el concepto de Remuneración y aclara los descuentos obligatorios, convencionales y prohibidos.

Por último, se consigna también un comentario de Marta Donaire Matamoros, abogada de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica sobre Periodo no apto para negociar, y Ejercicio del derecho por parte del empleador (Artículo 317 Código del Trabajo).

COMITÉ DE REDACCIÓN

Rosamel Gutiérrez Riquelme

ABOGADO
DIVISIÓN JURÍDICA

Ingrid Ohlsson Ortiz

ABOGADO
CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN
D.R. METROPOLITANA

Víctor Verdugo Pérez

ABOGADO
DIVISIÓN INSPECCIÓN

Carlos Ramírez Guerra

ADMINISTRADOR PÚBLICO
EDITOR DEL BOLETÍN OFICIAL

Alfonso Eduardo Stier Pino

INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

CONSEJO EDITORIAL

ALFONSO EDUARDO STIER PINO

Ingeniero Civil Industrial
Subdirector del Trabajo

INÉS VIÑUELA SUÁREZ

Abogada
Jefe de División Jurídica

JORGE ARRIAGADA HADI

Ingeniero (e) Agrícola
Jefe de División Inspectiva

SOLEDAD NEVEU MUÑOZ

Abogada
Jefe de División de Relaciones Laborales

ANDREA FRAGA YOLI

Abogada
Jefe de División de Estudios

ALEJANDRO ROJAS BUSTOS

Ingeniero Civil en Informática
Jefe de Departamento Tecnologías de Información

CARLOS RAMÍREZ GUERRA

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

ÍNDICE DE MATERIAS

CARTILLA 11

Remuneración y Descuentos.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS 12

- Ley N° 20.463. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Modifica Ley N° 19.628, suspendiendo por el plazo que indica la información comercial de las personas cesantes.

DEL DIARIO OFICIAL 14

JURISPRUDENCIA JUDICIAL 16

Período no apto para negociar. Ejercicio del derecho por parte del empleador (Artículo 317 Código del Trabajo).

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO 21

Índice Temático

4184/070, 23.09.2010

1. Una vez requerido por la respectiva organización sindical para efectuar los descuentos de la cuota ordinaria mensual de sus afiliados, el empleador se encuentra obligado a efectuar dichas deducciones de las remuneraciones de los señalados dependientes, con prescindencia de encontrarse algunos de ellos registrados en las nóminas de socios de más de un sindicato.
2. La Dirección del Trabajo carece de facultades para fiscalizar las actuaciones de las organizaciones sindicales y, por ende, no tiene atribuciones para intervenir en una situación como la planteada, en que dos o más sindicatos han requerido el descuento de la cuota ordinaria respecto de un mismo trabajador, correspondiendo a aquéllos, en virtud de la autonomía sindical de que gozan, la revisión y rectificación de sus registros de socios, sin perjuicio de su derecho a someter los conflictos que de ello puedan derivarse a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

4185/071, 23.09.2010

- No corresponde exigir del trabajador que ha suscrito mandato irrevocable de descuento de deudas por crédito social en favor de una Caja de Compensación de Asignación Familiar que, al momento de suscribir o ratificar el finiquito de su contrato de trabajo, exprese nuevamente su voluntad de aceptar descuentos por tal concepto, por los saldos de crédito social que pudiere adeudar en tal oportunidad, que se hagan efectivos en su- mas diferentes de las remuneraciones y especialmente de las indemnizaciones que proceda pagar al término del contrato de trabajo. Reconsidera los dictámenes ordinarios N° s. 2935/ 083, en su punto N° 2, de 23.07.2003; 4316/212, en su punto N° 3, de 23.12.2002; 4607/266, de 02.09.1999; 3992/ 229, de 03.08.1999, y 4.300/301, de 09.09.1998, entre otros, y la circular N° 106, de 01.07.2005, conjunta del Departamento Jurídico y de Inspección, en lo pertinente.

4299/072, 06.10.2010

1. No procede otorgar a los trabajadores regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal permiso sin goce de remuneraciones por más tiempo que los tres meses señalados en la ley N° 19.378, salvo por becas concedidas de acuerdo a la legislación vigente;

2. Durante un permiso sin goce de remuneraciones no procede el pago de Bono de Zona Extrema, del artículo 3º de la ley Nº 20.250; de Asignación de Mérito, del artículo 22 de la ley Nº 19.378, y de Asignación de Desarrollo y Estímulo, del artículo 1º de la ley Nº 19.813;
3. No corresponde por vía de planilla suplementaria hacer ajustes a remuneraciones no contempladas en la Ley Nº 19.378 y sus leyes complementarias, ni aplicarles reajustes legales;
4. No procede reconsiderar dictamen ordinario Nº 4681/087, de 25.11.2008, sin perjuicio de lo informado en el presente dictamen;
5. Procede el otorgamiento de permiso por nacimiento de hijo del artículo 195 del Código del Trabajo, y por fallecimiento de familiar del artículo 66 del mismo Código, a los trabajadores regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal;
6. No procede pago de Bono de Escolaridad a trabajador regido por la ley Nº 19.378, que haya reconocido la carga de familia con posterioridad al 28 de noviembre de 2009, fecha de vigencia de la ley Nº 20.403;
7. Procede considerar los años de servicio previos a la jubilación, para el cómputo de los días de feriado legal, de un jubilado del sector público incorporado a una Corporación de Salud Municipal; y
8. Corresponde descontar los 5 días adicionales de feriado legal previstos para su utilización en regiones distintas a las extremas del país de acuerdo al artículo 18, inciso 3º de la ley Nº 19.378, si no se acreditó previamente tal circunstancia mediante los respectivos pasajes, o declaración jurada ante Notario.

4349/073, 06.10.2010

- Tienen derecho al feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo los trabajadores que residiendo en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena desempeñan sus labores en dichas localidades.
- Reconsidera doctrina contenida en los oficios N°s. 1137 y 1063, de 10.03.10, y 19.03.09, respectivamente, y se complementa, en la parte pertinente, el dictamen Nº 5081/125, de 09.11.2005, en los términos indicados en el cuerpo del presente informe.

4356/074, 06.10.2010

- La base de cálculo para el pago de la bonificación por retiro voluntario que establece la ley 20.157 será la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido al funcionario de atención primaria de salud durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, sin que se contemplen topes o límites sobre el particular

4466/075, 14.10.2010

- El monto a pagar a los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales particulares subvencionados por concepto de bono Ley Nº 19.464, debe ser determinado en proporción a su jornada de trabajo, de acuerdo al procedimiento señalado en el cuerpo del presente oficio.

4467/076, 14.10.2010

- La Corporación Municipal de San Miguel no se encuentra obligada a continuar pagando Bonificación de Excelencia a una docente que es destinada de un establecimiento educacional calificado como de excelente desempeño a otro que no recibe subvención por tal concepto, sin perjuicio de la obligación de mantenerle el total de la remuneración que percibía antes del traslado, a fin de que la medida no le ocasione menoscabo, pero enterándole la diferencia que dejó de percibir por dicha Bonificación con cargo a los recursos de libre disponibilidad que recibe el establecimiento educacional al cual fue destinada la profesional y no con la subvención de excelencia recibida en el establecimiento educacional de origen.

4550/077, 18.10.2010

- Resulta procedente remunerar a la auxiliar de párvulos que se desempeña en un jardín infantil con una jornada ordinaria de trabajo de 33 horas semanales, con el Ingreso Mínimo Mensual, determinado en proporción a dicha jornada.

4583/078, 21.10.2010

- No se ajusta a derecho el proceso de calificación de la trabajadora Dra. María Paulina Corvalán Maldonado, por el período 2008 a 2009, efectuado por la Corporación Municipal de Salud de La Florida.

CIRCULARES Y RESOLUCIÓN DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**67****1. circulares****117, 27.09.2010****Departamento de Fiscalización.**

- Instruye realización de programa nacional de fiscalización a la actividad agrícola de temporada 2010-2011.

118, 29.09.2010**Departamento de Inspección**

- Modifica instrucciones relativas a la asignación, determinación y posterior compensación y/o pago de horas extraordinarias de los fiscalizadores de terreno.

2. Resolución**1069, 29.09.2010****Departamento de Inspección**

- Establece obligación y forma de registrar horario de inicio y término de jornada de trabajo para fiscalizadores de terreno, en los términos que indica y deja sin efecto resolución exenta que señala.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de circulares**111****2682 (extracto), 28.09.2010**

- Asignaciones familiares. Imparte instrucciones sobre ajustes al Siagf relativos a los reconocimientos retroactivos de causantes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes**112****1.427, de 20.08.2010**

- Subsidio-reposo originado en reposo preventivo de funcionario acogido a la ley sobre Medicina Preventiva, contenida en la Ley N° 6.174, constituye un ingreso no constitutivo de renta, sin que proceda gravarlo con el Impuesto Único a las remuneraciones previsto en el N° 1 el artículo 42, de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

1704, de 24.09.2010

- Exención establecida en el artículo 41º, de la Ley N° 16.441 – Procedencia de la exención respecto de Impuesto de Segunda Categoría, respecto de pensión de retiro – Requisito - Las rentas deben provenir de bienes situados en el Departamento de Isla de Pascua, o de actividades desarrolladas en el mismo lugar; no alcanzando, por consiguiente, tal liberación a las rentas derivadas de bienes ubicados o de actividades ejercidas fuera del citado lugar.

1.712, de 28.09.2010

- Consultas relativas sobre la aplicación de la Ley N° 20.454, de 2010, que incentiva el precontrato - Contribuyentes que pueden hacer uso del beneficio - Requisitos - Acciones de capacitación que dan derecho al beneficio - Instrucciones impartidas por el Servicio.

1.738, de 04.10.2010

- Informa sobre las normas de retención que se aplican a los trabajadores portuarios eventuales y discontinuos que no tienen patrón fijo ni permanente - Instrucciones impartidas por el Servicio.

1.742, de 04.10.2010

- Naturaleza jurídica de los subsidios que reciben los funcionarios públicos durante la vigencia de una licencia médica – La institución empleadora debe pagar la totalidad de las remuneraciones a los funcionarios públicos durante la vigencia de la licencia médica, sin que éstas originen un subsidio propiamente tal – La base imponible del Impuesto de Segunda Categoría está representado por el total de las remuneraciones menos las cotizaciones previsionales, independiente de si el funcionario público está o no haciendo uso de una licencia médica.

1.743, de 04.10.2010

- Solicita pronunciamiento acerca del procedimiento a seguir respecto de situación que afecta a organismo técnico intermedio para capacitación – Objetivo de los OTIC – Cancelación de Personalidad Jurídica – Subsistencia del Crédito Tributario de las empresas afiliadas que efectuaron aportes – Finalidad de los aportes.

1.757, de 04.10.2010

- Obligación de llevar contabilidad – Los contribuyentes del artículo 42, N° 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, entre los que se encuentran los Notarios Públicos, pueden optar por declarar a base de sus gastos efectivos, llevando un solo libro de entradas y gastos– Pago de gratificaciones a sus trabajadores – Requisitos – Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo, para la base de cálculo de las gratificaciones es preciso determinar el capital propio del empleador, lo cual requiere que el contribuyente lleve contabilidad completa, ya que las normas para determinar el capital propio se encuentran contenidas en el artículo 41 de la LIR, relativa a dichos contribuyentes – Sobre la base de un solo Libro de entradas y gastos, no es posible efectuar tal determinación.

Remuneración y Descuentos

La remuneración debe pagarse íntegra y con la periodicidad pactada: día, mes, quincena.

El pago no podrá pasar de un mes

Constituyen remuneración el **sueldo fijo**, que debe ser pagado en dinero; el **sobresueldo** (horas extraordinarias); la **comisión**, esto es, el porcentaje sobre el precio de ventas, compras u otras operaciones que el empleador(a) efectúa con la colaboración del trabajador(a).

También son remuneración la **participación** (proporción en las utilidades de un negocio determinado) y la **gratificación**, que es parte de las utilidades de la empresa percibida por el trabajador(a).

La gratificación se puede pagar anualmente –en una proporción no inferior al 30% de las utilidades líquidas de la empresa–, o el 25% de lo devengado en el ejercicio comercial a cada trabajador(a), con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Descuentos

Obligatorios: Impuestos; cotizaciones de seguridad social; cuotas sindicales; obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. A solicitud escrita del trabajador(a), el empleador(a) deberá practicar el descuento de dividendos hipotecarios y/o ahorro para la vivienda, con un tope del 30% de su remuneración.

Convencionales: Trabajador(a) y empleador(a) podrán acordar por escrito descuentos para efectuar pagos de cualquier naturaleza, que no podrán exceder del 15% de la remuneración total.

Prohibidos: No se puede deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje la remuneración por concepto de arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso o pérdida de herramientas, atención médica o entrega de medicinas, producción dañada o multas no autorizadas.

600 450 4000

www.direccióndeltrabajo.cl

PODER LEGISLATIVO
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
SUBSECRETARÍA DE ECONOMÍA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO

MODIFICA LEY N° 19.628, SUSPENDIENDO POR EL PLAZO QUE INDICA LA INFORMACIÓN COMERCIAL DE LAS PERSONAS CESANTES^(*)

LEY N° 20.463

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, en Moción de los Diputados señores Felipe Salaberry Soto; Edmundo Eluchans Urenda; Javier Hernández Hernández; Juan Lobos Krause; Patricio Melero Abaroa; Iván Norambuena Farías; Jorge Ulloa Aguillón; Felipe Ward Edwards, y de los ex Diputados señores Sergio Correa de la Cerda y Juan Masferrer Pellizzari.

Proyecto de ley:

Artículo único.- Introdúcense en el artículo 17 de la ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada, los siguientes incisos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, nuevos:

“Las entidades responsables que administren bancos de datos personales no podrán publicar o comunicar la información referida en el presente artículo, en especial los protestos y morosidades contenidas en él, cuando éstas se hayan originado durante el período de cesantía que afecte al deudor.

Para estos efectos, la Administradora de Fondos de Cesantía comunicará los datos de sus beneficiarios al Boletín de Informaciones Comerciales sólo mientras subsistan sus beneficios para los efectos de que éste bloquee la información concerniente a tales personas.

Sin embargo, las personas que no estén incorporadas al seguro de cesantía deberán acreditar dicha condición ante el Boletín de Informaciones Comerciales, acompañando el finiquito extendido en forma legal o, si existiese controversia, con el acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo, para los efectos de impetrar este derecho por tres meses renovable hasta por una vez. Para que opere dicha renovación se deberá adjuntar una declaración jurada del deudor en la que manifieste que mantiene su condición de cesante.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 25.10.2010.

El bloqueo de datos será sin costo para el deudor.

No procederá el bloqueo de datos respecto de quienes consignen anotaciones en el sistema de información comercial durante el año anterior a la fecha de término de su relación laboral.

Las entidades responsables de la administración de bancos de datos personales no podrán señalar bajo ninguna circunstancia, signo o caracterización que la persona se encuentra beneficiada por esta ley."

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

Santiago, 15 de octubre de 2010.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Juan Andrés Fontaine Talavera, Ministro de Economía, Fomento y Turismo.- Camila Merino Catalán, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Cristián Larroulet Vignau, Ministro Secretario General de la Presidencia.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Tomás Flores Jaña, Subsecretario de Economía y Empresas de Menor Tamaño.

DEL DIARIO OFICIAL

24 septiembre

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

25 septiembre

- Decreto N° 126, de 10.08.2010, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica decreto N° 3, de 2009, que establece objetivos, requisitos de acceso, líneas de acción y procedimientos de los Programas asociados al Sistema Chile Solidario.
- Decreto N° 10, de 19.02.2010, de la Subsecretaría de Salud Pública. Reglamento de Condiciones Sanitarias, Ambientales y de Seguridad Básicas en Locales de Uso Público.
- Extracto de la circular del Servicio de Impuestos Internos N° 58, de 22.09.2010. Instruye sobre modificaciones a la circular N° 10 de 20.01.2010, actualiza instrucciones en cuanto al permiso municipal que debe obtenerse para el ejercicio del comercio o actividades artísticas a bordo de vehículos de transporte urbano de pasajeros, según lo dispuesto en el artículo 91 bis de la ley N° 18.290.

30 septiembre

- Ley N° 20.466. Fija el sentido y alcance de la ley N° 20.448 que modificó la Ley sobre Impuesto a la Renta.
- Decreto N° 125, de 2.08.10, de la Subsecretaría del Trabajo. Designa a don Bruno Antonio Baranda Ferrán, en el cargo de Subsecretario del Trabajo.

4 octubre

- Resolución N° 2E/N° 4.385 exenta, de 24.09.2010, del Fondo Nacional de Salud. Establece procedimiento para solicitar y resolver condonación de copagos por prestaciones en modalidad de atención institucional, delega facultad de condonar que indica, y deja sin efecto resolución 2E/ N° 2.507 exenta, de 2007.

7 octubre

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

8 octubre

- Ley N° 20.467. Modifica disposiciones de la ley N° 18.314, que determina conductas terroristas y fija su penalidad.

9 octubre

- Decreto N° 1.619 exento, de 4.10.2010, del Ministerio de Educación. Aprueba Plan y Programa de Estudio de Lengua Indígena para 1° año de Educación Básica.
- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Preferencial de Monedas para los días comprendidos entre el 10 de octubre de 2010 y 9 de noviembre de 2010.
- Decreto N° 124, de 2.08.2010, de la Subsecretaría del Trabajo. Acepta renuncia voluntaria de don Marcelo Andrés Soto Ulloa al cargo de Subsecretario del Trabajo.

12 octubre

- Ley N° 20.464. Integración de Organismos Bicamerales creados en la Ley 18.918 Orgánica Constitucional del Congreso Nacional.

13 octubre

- Resolución N° 3.066 exenta, de 6.10.2010, de la Subsecretaría de Pesca. Aprueba programa de capacitación para actuales trabajadores de plantas de procesamiento del sector pesquero industrial de la Región del Biobío, año 2010; Manual de Procedimiento, Evaluación y Selección de Beneficiarios.

15 octubre

- Circular N° 64, de 12.10.2010, del Servicio de Impuestos Internos. Complementa instrucciones de la circular N° 42, de 2006, sobre Política de Condonación de Intereses y Sanciones Pecuniarias.
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 10. Determina interés corriente por el lapso que indica.

20 octubre

- Ley N° 20.469. Introduce modificaciones a la tributación de la actividad minera.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio quincenal de captación para operaciones reajustables de entre 90 y 365 días.

21 octubre

- Ley N° 20.469. Introduce modificaciones a la tributación de la actividad minera.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio quincenal de captación para operaciones reajustables de entre 90 y 365 días.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISIÓN JURÍDICA

PERÍODO NO APTO PARA NEGOCIAR. EJERCICIO DEL DERECHO POR PARTE DEL EMPLEADOR (ARTÍCULO 317 CÓDIGO DEL TRABAJO)

DOCTRINA

Empresa recurre de protección en contra de la Inspección del Trabajo y del Sindicato constituido en la misma, pues estima que se le habría desconocido el derecho que le asiste de señalar a sus trabajadores ciertos períodos como no aptos para iniciar negociaciones colectivas. La declaración la realizó el día 2 de junio, y ese mismo día, horas más tarde, el Sindicato presentó el proyecto de contrato colectivo, lo que fue, a su juicio de manera arbitraria e ilegal, avalado por la Inspección del Trabajo, desconociéndose con ello el derecho que le reconoce el artículo 317 del Código del Trabajo.

La Corte de Apelaciones de Valdivia, rechaza el recurso de protección, pues estima que la Inspección del Trabajo y el Sindicato actuaron de conformidad a la ley vigente, ya que la norma en cuestión, si bien es cierto le reconoce al empleador el derecho a declarar determinados períodos como no aptos para negociar colectivamente, dicho ejercicio debe ejercerse dentro del mes de junio de cada año, pero sus efectos no nacen de inmediato, ya que la norma expresamente señala que la declaración de periodo no apto cubre el “periodo comprendido por los doce meses calendario siguientes a aquél.” En atención a ello, el mes de junio queda excluido, por lo que resulta ajustado a la legalidad vigente el proyecto de contrato colectivo presentado por el sindicato con fecha 2 de junio.

La Corte Suprema confirma el fallo apelado, pero elimina los considerandos pertinentes que hacían alusión a la forma de ejercer el derecho consagrado en el artículo 317 por parte del empleador, sosteniendo que de los antecedentes tenidos a la vista no aparece que el recurrente haya sufrido privación, perturbación o amenaza

en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías invocados (artículo 19 N°s. 2 y 24 de la Constitución Política de la República).

Sentencia de la Il^{ta}. Corte de Apelaciones de Valdivia

Valdivia, tres de septiembre de dos mil diez.

VISTOS:

A fojas 36 el abogado don Juan Carlos Lagos Catalán en representación de la empresa “Sociedad Colectiva Comercial Jorge y Mario Meyer Buschmann”, domiciliados ambos en Osorno, recurre de protección en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno representada por doña Henny Tamara Fuentes Grünewald y en contra del Sindicato Empresa Mulpulmo representado por los señores Jairo Montecinos Alvarado, Nelson Santibáñez Cayo y Mauricio Cárcamo Vega, todos domiciliados en la ciudad de Osorno, por estimar que han incurrido en diversos actos u omisiones arbitrarias e ilegales que han vulnerado su derecho a la igualdad ante la ley y su derecho de propiedad, establecidos en los artículos 2 y 24 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado.

Señala que esta perturbación o vulneración de sus garantías constitucionales se habría materializado al desconocerle, ambos recurridos, el derecho que le asiste para señalar a sus trabajadores, constituidos ahora en el sindicato Empresa Mulpulmo, ciertos períodos de tiempo no aptos para iniciar negociaciones colectivas derivadas de la presentación de un proyecto de contrato colectivo de trabajo efectuado por esa organización sindical el 2 de junio del año en curso, lo que desconocería el derecho que le acuerda el artículo 317 del Código del Trabajo y del que hizo uso con la misma fecha, horas antes de la presentación de los trabajadores recurridos.

La Inspección Provincial del Trabajo recurrida, lo ha sido por concordar con la actuación de los trabajadores, cumpliendo con los trámites y diligencias legales propias y ante los Tribunales de Justicia a que dio origen la actitud de la recurrente contra el sindicato constituido en su empresa y contra sus integrantes, habiendo adoptado, a juicio del recurrente, una actitud anormal, indolente y hasta discriminatoria en su contra, obligándola a soportar fiscalizaciones y a responder a diversos cuestionamientos, que cita, bajo apercibimiento de ser multada.

Califica la actuación de la Inspección del Trabajo de Osorno de arbitraria e ilegal, que le ha causado, conjuntamente con la actitud del sindicato recurrido, perjuicios y menoscabos como consecuencia directa de la perturbación de los derechos conculcados por las recurridas.

Solicita de esta Corte se acoja su recurso y se declaren arbitrarias e ilegales las actuaciones de los recurridos disponiendo el inmediato cese de los actos arbitrarios indicados, con costas.

A fojas 76 rola informe de la Inspección del Trabajo de Osorno, recurrida, solicitando el rechazo del recurso, con costas, por carecer de todo fundamento jurídico, lo que hace ineficaz la acción constitucional ejercida, puesto que las actuaciones de la Inspección en el caso que lo motiva, carecen de arbitrariedad y se enmarcan absolutamente en la ley y en sus obligaciones propias, también

impuestas por la ley, a la que ha dado cumplimiento. Precisa que la recurrente incurre en error al estimar que su conducta se apegaba a la ley al declarar el día 2 de junio período no apto para iniciar negociaciones, haciéndolo valer a contar del mismo mes de junio, prescindiendo del claro tenor del inciso tercero del artículo 317 del Código del Trabajo, el que indica a contar de cuando se inicia el citado período no apto para negociar y que no puede comprender el mismo mes de junio. Que esto no fue comprendido ni aceptado por la ahora recurrente, a pesar de todo lo actuado por esta recurrida, lo que se tradujo en las fiscalizaciones y denuncias ante tribunales que ahora señala como actuaciones arbitrarias en su contra.

A fojas 124 rola informe del Sindicato de Empresas Mulpulmo, solicitando el rechazo del recurso por no existir actuación imprudente o ilegal por su parte. Señala que el sindicato se constituyó el 5 de abril del año en curso, que entre los días 5 y 6 del mismo mes fue despedida por la recurrente toda la directiva del mismo, la que fue reintegrada solo por la actuación de la Inspección del Trabajo también recurrida; que el día 2 de junio, efectivamente se entregó a la empresa el proyecto de contrato colectivo de trabajo, notificándose de ello, con la misma fecha a la citada Inspección. Agrega detalladamente las acciones que siguieron efectuándose por ellos, por la Inspección y por la recurrente, lo que incluyó una acción judicial incoada por aquella por práctica anti sindical, la que logró el reintegro de los trabajadores despedidos, como se señaló.

De fojas 1 a 35 rolan instrumentos acompañados por la recurrente; de fojas 57 a 75 los que acompaña la Inspección del Trabajo de Osorno y de fojas 94 a 123 los que acompaña el sindicato Empresa Mulpulmo.

A fojas 131 se trajeron los autos en relación.

Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que sin perjuicio de la larga exposición contenida en libelo de la recurrente, es necesario considerar que el hecho objetado por ella es la presentación del proyecto de contrato colectivo de trabajo por el sindicato constituido por sus trabajadores el día 2 de junio pasado y que estima extemporáneo, ya que con la misma fecha de tal presentación, horas antes de ella de acuerdo a sus dichos, declaró como período no apto para iniciar negociaciones el que empezaba a correr desde esa misma fecha, vale decir junio del presente año.

SEGUNDO: Que, tal como señala la recurrida, Inspección Provincial del Trabajo de Osorno, no se le desconoce ni a la recurrente ni a ningún empleador el derecho que ejerció y que está consagrado por el artículo 317 del Código del Trabajo.

TERCERO: Que sin perjuicio de lo anterior, es necesario considerar y muy especialmente en este caso, que el referido derecho fue ejercido dentro del mes de junio como exige el inciso tercero de la norma utilizada e invocada por el empleador pero, sus efectos no nacen de inmediato de conformidad a la misma norma y como bien lo sostiene la Inspección del Trabajo, ya que la disposición expresamente indica que la declaración de período no apto efectuado en junio cubrirá el período comprendido por los doce meses calendario SIGUIENTES A ÉL. Vale decir, no le asiste razón jurídica

al recurrente para negarse a considerar el contrato colectivo propuesto por el sindicato durante el mes de junio, excluido por la ley, como lo hizo.

CUARTO: Que, en consecuencia, al actuar en la forma en que lo hicieron el Sindicato Empresa Mulpulmo y la Inspección del Trabajo de Osorno, no sólo no han cometido arbitrariedad alguna sino que han actuado de acuerdo a la ley vigente y a las normas propias que rigen a la segunda para cautelar el derecho de los trabajadores de ser éste desconocido, lo que sucedió en este caso.

QUINTO: Que, en consecuencia, habiendo actuado ambos recurridos ciñéndose cabalmente a la ley laboral y a las normas internas propias de cada uno, no hay acto ilegal o arbitrario alguno que pueda imputárseles y, por ende, el recurso intentado carece de todo fundamento en los hechos y en el derecho, lo que hace imposible acogerlo.

Y visto además lo dispuesto por el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema de Justicia sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección, SE RECHAZA el recurso interpuesto a fojas 36 en todas sus partes, con costas.

Redacción de la Abogada Integrante Sra. Helga Steffen Riedemann.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

Rol 379-2010 CIV.

Pronunciada por la **PRIMERA SALA**, por el Ministro Sr. JUAN IGNACIO CORREA ROSADO, Ministra EMMA DÍAZ YÉVENES, Abogada Integrante Sra. HELGA STEFFEN RIEDEMANN. Autoriza la Secretaria Sra. ANA MARÍA LEÓN ESPEJO.

En Valdivia, tres de septiembre de dos mil diez notifiqué por el **ESTADO DIARIO** la resolución precedente,

Certifico: Que con esta fecha se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código de Procedimiento Civil. Valdivia, 3 de septiembre de 2010.

Sentencia de la Excma. Corte Suprema

Santiago, veintiocho de septiembre de dos mil diez.

Vistos:

Se eliminan los considerandos segundo, tercero, cuarto y quinto.

Y teniendo en su lugar y además presente:

Que de los antecedentes no deriva que la recurrente haya sufrido privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio en los derechos y garantías que ha invocado –artículo 19 N°s 2 y 24 de la Constitución Política de la República–, **se confirma** la sentencia apelada de tres de septiembre pasado escrita a fojas 133.

Regístrese y devuélvase.

N° 6874-2010. Pronunciado por la Tercera Sala de esta Corte Suprema, Integrada por los Ministros Sr. Pedro Pierry, Sra. Sonia Araneda, Sr. Haroldo Brito y los Abogados Integrante Sr. Jorge Lagos y Sr. Rafael Gómez. Santiago, 28 de septiembre de 2010.

Autorizada por la Secretaria subrogante de esta Corte Srta. Ruby Vanessa Sáez Landaur.

En Santiago, a veintiocho de septiembre de dos mil diez, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

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

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

ÍNDICE TEMÁTICO

MATERIA	NÚMERO	FECHA	PÁGINA
Organización Sindical. Cuota Sindical. Descuento obligatorio empleador.	4184/070	23.09.2010	22
Cajas de Compensación. Descuentos. Créditos Sociales.	4185/071	23.09.2010	28
<ul style="list-style-type: none"> • Estatuto de Salud. Permiso sin goce de remuneración. Duración máxima. • Estatuto de Salud. Permiso sin goce de remuneración. Procedencia pago bono zona extrema, ley Nº 20.250, Asignación de Mérito, ley Nº 19.378, Asignación de Desarrollo y Estímulo, ley Nº 19.813. • Estatuto de Salud. Remuneraciones no contempladas en ley Nº 19.378. Improcedencia Planilla Suplementaria. Improcedencia reajuste. • Estatuto de Salud. Permiso por nacimiento de hijo. Permiso por fallecimiento familiar. • Estatuto de Salud. Bono de escolaridad. Reconocimiento de carga con posterioridad vigencia ley Nº 20.403. • Estatuto de Salud. Feriado legal. Cómputo. Años de Servicio. Jubilados Sector Público. • Estatuto de Salud. Feriado Legal. Días adicionales en Regiones distintas a extremos. Requisitos previos. 	4299/072	01.10.2010	32
Feriado básico. Zona extrema sur. Procedencia.	4349/073	06.10.2010	43
Estatuto de Salud. Bonificación por retiro voluntario. Ley Nº 20.157. Base de cálculo.	4356/074	06.10.2010	47
Personal no docente. Bono ley Nº 19.464. Procedimiento de cálculo.	4466/075	14.10.2010	50
Estatuto Docente. Bonificación de Excelencia. Destinación. Procedencia.	4467/076	14.10.2010	53
Asistente de la Educación. Auxiliar de párvulos. Ingreso Mínimo Mensual.	4550/077	19.10.2010	56
Estatuto de Salud. Calificación. Sistema de evaluación irregular. Estatuto de Salud. Proceso de calificación. Irregularidades. Estatuto de Salud. Calificación no conforme a derecho.	4583/078	21.10.2010	58

ORGANIZACIÓN SINDICAL. CUOTA SINDICAL. DESCUENTO OBLIGATORIO EMPLEADOR.**4184/070, 23. 09.2010**

1. Una vez requerido por la respectiva organización sindical para efectuar los descuentos de la cuota ordinaria mensual de sus afiliados, el empleador se encuentra obligado a efectuar dichas deducciones de las remuneraciones de los señalados dependientes, con prescindencia de encontrarse algunos de ellos registrados en las nóminas de socios de más de un sindicato.
2. La Dirección del Trabajo carece de facultades para fiscalizar las actuaciones de las organizaciones sindicales y, por ende, no tiene atribuciones para intervenir en una situación como la planteada, en que dos o más sindicatos han requerido el descuento de la cuota ordinaria respecto de un mismo trabajador, correspondiendo a aquéllos, en virtud de la autonomía sindical de que gozan, la revisión y rectificación de sus registros de socios, sin perjuicio de su derecho a someter los conflictos que de ello puedan derivarse a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 58, 214, 231, 260, 261 y 262.

Mediante presentación citada en el antecedente..., remitida por el Departamento de Relaciones Laborales, se requiere un pronunciamiento de esta Dirección acerca del procedimiento que debe adoptar el empleador en el evento de ser requerido simultáneamente por más de una organización sindical para el descuento de la cuota ordinaria mensual respecto de un mismo trabajador.

Lo anterior, por cuanto, la tesis sostenida mediante oficio N° 971, de 15.04.2010, de la Dirección Regional del Trabajo Santiago Poniente, de la Región Metropolitana, no se aviene con lo señalado respecto de la misma materia a través de ordinario N° 3345, de 30.08.2007, emanado del Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio, razón por la cual, la actuación del entonces Director Regional del Trabajo Santiago Poniente de la Región Metropolitana le merece dudas.

Ello, por cuanto, con fecha 13.01.2010, solicitó a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, una fiscalización a la empresa Inversiones Alsacia S.A., por no efectuar los descuentos de la cuota ordinaria mensual a los socios del sindicato que representa, ni cumplir con el depósito de los montos correspondientes a dichas cotizaciones en la cuenta de ahorro de la referida organización.

Agrega que con fecha 08.01.2010, la abogada a cargo de la referida Inspección, ingresó la denuncia y procedió a investigar la materia como vulneración de derechos fundamentales específicos y, por su parte, el 23 de febrero del mismo año, el fiscalizador actuante levantó acta de declaración del representante de la empresa Inversiones Alsacia S.A., del delegado sindical de la organización de que se trata y del recurrente, en su calidad de presidente de la misma. Por último, de acta de 25 de febrero del año en curso, constan igualmente declaraciones de todos los ya señalados representantes.

Expresa que la referida denuncia originó posteriormente la celebración de una audiencia de mediación ante la aludida abogada de la Inspección Comunal Santiago Norte, en que consta el reconocimiento por el empleador de la infracción cometida, según se acredita de acta de fecha 04.03.2010, adjunta a la presentación.

Por último, con fecha 20.04.2010, la Dirección Regional del Trabajo Santiago Poniente le envió ordinario N° 971, de 15.04.2010, ya citado, a través del cual la superioridad de dicha Repartición expresa que no se constató la denuncia efectuada por la organización sindical que representa, de lo cual se sigue que todas las actuaciones realizadas por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte y los argumentos contenidos en el oficio ya citado, emitido por el Departamento de Relaciones Laborales, fueron desechados por la referida Dirección Regional, dejando en la absoluta indefensión a su organización, que no cuenta con más antecedentes que los recabados por la citada Inspección para acreditar la vulneración denunciada.

Por otra parte, alega que a su sindicato no se le otorga certeza alguna por parte de este Servicio, si ante el requerimiento de dos o más organizaciones de descontar la cuota ordinaria mensual de las remuneraciones de un mismo trabajador, el Departamento de Relaciones Laborales, a través del oficio citado, sostiene que en virtud de lo dispuesto en el artículo 262 del Código del Trabajo, al empleador no le cabe más que efectuar dichos descuentos a favor de todos los sindicatos que lo requieran, en tanto que la Dirección Regional en referencia, mediante ordinario también citado concluye que los antecedentes del informe de fiscalización respectivo impiden dar por cierta la conducta de no descontar la cuota ordinaria mensual a favor de la organización sindical recurrente, por cuanto, si no existe certeza acerca de la eventual caducidad de las afiliaciones a dicho sindicato por las incorporaciones posteriores de los titulares a otra organización, el empleador no podría aplicar más de un descuento de la referida cotización a las remuneraciones de un mismo trabajador en el período respectivo; ello, con arreglo a las normas del artículo 214 del Código del Trabajo, que en su inciso 4° y final dispone que un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente en razón de un mismo empleo y que en caso de contravención a dicho precepto, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquiera otra anterior, y que si los actos de afiliación fueren simultáneos o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto.

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

El artículo 260 del Código del Trabajo, en su inciso primero, dispone:

"La cotización de las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos".

Por su parte, el inciso primero del artículo 261 del mismo cuerpo legal, prescribe:

"Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla".

A su vez, el artículo 262 del Código del Trabajo, en su inciso primero, establece:

"Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda".

Del análisis conjunto de las normas legales transcritas se desprende, por una parte, que la cotización a los sindicatos constituye una obligación para sus afiliados, debiendo determinarse en los estatutos de la respectiva organización el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

Asimismo, de dichas disposiciones legales se colige que el empleador deberá efectuar los descuentos de las cuotas sindicales de las remuneraciones de sus dependientes a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito.

De esta forma, de las aludidas disposiciones se infiere inequívocamente la intención del legislador, cual es la de asegurar, mediante el referido descuento, el debido financiamiento de las organizaciones sindicales, además de la necesaria certeza y periodicidad que requieren a este respecto para el cumplimiento de sus fines.

Lo anterior se ve reafirmado por la disposición legal contenida en el artículo 58 del Código del Trabajo, que en su inciso primero, dispone:

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

De la norma antes transcrita se colige que el empleador se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones de sus trabajadores, entre otros rubros, las cuotas sindicales en conformidad a la ley respectiva.

Al respecto, este Servicio ha sostenido, mediante dictamen N° 791/58, de 01.03.2000, que el análisis de las normas antes citadas permite afirmar que una vez verificado el correspondiente requerimiento por la organización sindical respectiva, el empleador está obligado a efectuar los descuentos aludidos, no resultando viable, por ende, que aquél pueda cuestionar tal requerimiento, debiendo limitarse a aplicar dichas deducciones y depositar los montos respectivos en la cuenta corriente o de ahorro de la respectiva organización.

En efecto, el carácter imperativo de los preceptos analizados, no permite una interpretación contraria a la ya señalada, en tanto dichas normas se imponen a la voluntad del empleador, el cual no puede eludir su aplicación.

En estas circunstancias, en lo que concierne a la consulta específica formulada por el recurrente, que dice relación con el procedimiento que debe adoptar el empleador en el evento de ser requerido simultáneamente por más de una organización sindical para el descuento de la cuota ordina-

ria mensual respecto de un mismo dependiente, no cabe sino concluir que en tal situación debe igualmente efectuar tales deducciones de la remuneración del trabajador respectivo y depositar las correspondientes sumas en la cuenta corriente o de ahorro de todos los sindicatos que efectuaron dicho requerimiento.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que, en conformidad al principio de autonomía sindical, consagrado por nuestra legislación, nada impide que el trabajador que estime improcedente el referido descuento, solicite la suspensión del mismo y la devolución de los montos correspondientes, ante la directiva del sindicato respectivo, quien deberá resolver el asunto sobre la base de lo dispuesto al respecto en los estatutos de dicha organización. Lo anterior, sin perjuicio del derecho que le asiste al referido trabajador de someter el asunto de que se trata a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

No altera la conclusión anterior lo dispuesto en la norma del inciso 4º del artículo 214 del Código del Trabajo, que impide pertenecer simultáneamente a más de un sindicato en función de un mismo empleo, por cuanto, los afectados con tal prohibición son los trabajadores y no el empleador, a cuyo respecto rige, según ya se señalara, la norma contemplada en el citado inciso 1º del artículo 262, que obliga a efectuar el descuento en análisis, en los términos allí establecidos.

Por otra parte y atendido que, en la especie, según consta de acta de mediación tenida a la vista, el empleador habría señalado que, en la práctica, ante el requerimiento de descuento de la cuota sindical por más de un sindicato respecto de un mismo trabajador, la empresa deposita los montos correspondientes en la cuenta de la organización sindical que haya presentado para tal efecto su registro de socios con posterioridad a todas las anteriores, cabe señalar que, en opinión de la suscrita, tal modalidad no se ajusta a la normativa legal vigente.

Lo anterior, por cuanto, dicho procedimiento instaurado por el empleador implica atribuirse la facultad de determinar la caducidad o vigencia de las afiliaciones de los trabajadores de que se trata, sin contar para ello con más antecedentes que los referidos registros proporcionados por los sindicatos respectivos, no obstante que, según se desprende de la norma del inciso final del citado artículo 214, tal determinación correspondería a las propias organizaciones sindicales involucradas y, ulteriormente, a los Tribunales de Justicia.

La conclusión anterior se funda además, en lo dispuesto en el artículo 231 del Código del Trabajo, toda vez que, en conformidad a dicho precepto, son las propias organizaciones sindicales las que a través de sus estatutos deben contemplar los requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros y mantener actualizados los registros de sus socios.

Reafirma lo señalado precedentemente la jurisprudencia contenida en dictamen N° 2816/72, de 30.06.2005, emitido por este Servicio, en el cual se sostiene que *“La comunicación del trabajador al empleador acerca de su desafiliación del sindicato por renuncia, sólo pone fin a la obligación de descontar la cuota sindical que corresponde a este último cuando efectivamente, y en conformidad a los estatutos sindicales, el trabajador se encuentre desafiliado al momento de efectuar la citada comunicación”*.

Cabe, no obstante, señalar a este respecto, que tal como se expresara por esta Dirección, mediante ordinario N° 3039, de 17.07.2008, en el evento de haberse negado el empleador a efectuar los descuentos de que se trata o los correspondientes depósitos en las cuentas de los sindicatos respectivos –no obstante haber cumplido éstos con la entrega de la nómina de sus socios y de mantener informada a la empresa respecto de las renunciaciones y nuevas afiliaciones–, el sindicato afectado deberá recurrir a la Inspección del Trabajo respectiva y efectuar la denuncia pertinente.

Por su parte, las divergencias surgidas por la no entrega de información fidedigna al empleador por una o más de las organizaciones existentes en la empresa de que se trata o por haberse aportado la misma en forma incompleta o errónea, provocando con ello un perjuicio económico a otro sindicato de la empresa, no constituyen materias susceptibles de ser resueltas por esta Dirección.

En efecto, la Dirección del Trabajo no es competente para determinar la forma en que los sindicatos deben proporcionar al empleador la información relativa a sus asociados, ni tampoco pronunciarse acerca de materias tales como las concernientes a los procedimientos de afiliación y desafiliación establecidos por dichas organizaciones en sus estatutos, toda vez que, luego de la reforma introducida por la ley N° 19.759, de 2001, carece de facultades fiscalizadoras respecto de las actuaciones de las organizaciones sindicales, por haber sido derogadas expresamente por la citada ley, razón por la cual, tampoco tiene atribuciones para requerir a aquéllas antecedentes sobre la materia en comento, lo cual constituiría, por lo demás, un acto de injerencia de la autoridad administrativa en un conflicto generado entre sindicatos.

Con todo, según ya se ha expresado, nada obsta a que sean las propias organizaciones sindicales afectadas las que, en ejercicio de la autonomía sindical de que gozan, acuerden establecer el procedimiento que les parezca más adecuado para proporcionar la información que requiere el empleador para los efectos de los descuentos y depósitos de los montos de que se trata en las cuentas respectivas. Ello, sin perjuicio de la instancia judicial de que dispone el sindicato que se vea afectado por las acciones u omisiones relativas a la entrega de información al empleador por parte de otra de las organizaciones constituidas en la empresa.

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

1. Una vez requerido por la respectiva organización sindical para efectuar los descuentos de la cuota ordinaria mensual de sus afiliados, el empleador se encuentra obligado a efectuar dichas deducciones de las remuneraciones de los señalados dependientes, con prescindencia de encontrarse algunos de ellos registrados en las nóminas de socios de más de un sindicato.
2. La Dirección del Trabajo carece de facultades para fiscalizar las actuaciones de las organizaciones sindicales y, por ende, no tiene atribuciones para intervenir en una situación como la planteada, en que dos o más sindicatos han requerido el descuento de la cuota ordinaria respecto de un mismo trabajador, correspondiendo a aquéllos, en virtud de la autonomía sindical de que gozan, la revisión y rectificación de sus registros de

socios, sin perjuicio de su derecho a someter los conflictos que de ello puedan derivarse a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CAJAS DE COMPENSACIÓN. DESCUENTOS. CRÉDITOS SOCIALES.**4185/071, 23.09.2010**

No corresponde exigir del trabajador que ha suscrito mandato irrevocable de descuento de deudas por crédito social en favor de una Caja de Compensación de Asignación Familiar que, al momento de suscribir o ratificar el finiquito de su contrato de trabajo, exprese nuevamente su voluntad de aceptar descuentos por tal concepto, por los saldos de crédito social que pudiere adeudar en tal oportunidad, que se hagan efectivos en sumas diferentes de las remuneraciones y especialmente de las indemnizaciones que proceda pagar al término del contrato de trabajo. Reconsidera los dictámenes ordinarios N° s. 2935/ 083, en su punto N° 2, de 23.07.2003; 4316/212, en su punto N° 3, de 23.12.2002; 4607/266, de 02.09.1999; 3992/ 229, de 03.08.1999, y 4.300/301, de 09.09.1998, entre otros, y la circular N° 106, de 01.07.2005, conjunta del Departamento Jurídico y de Inspección, en lo pertinente.

Fuentes: Código del Trabajo, art. 58, inciso 1°. Ley N° 18.833, arts. 1°, 3°, 19, 21, y 22. Ley N° 18.575, de 1986, artículo 5°, inciso 2°. D.S. N° s. 91, de 1978; 54, de 2007 y 32, de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Concordancias: Dictámenes ordinarios N°s. 2935/083, punto N° 2, de 23.07.2003; 4316/212, punto N° 3, de 23.12.2002; 591/33, de 26.02.2002; 4607/266, de 02.09.1999; 3992/229, de 03.08.1999, y 4300/301, de 09.09.1998.

Mediante presentación del Ant. ..., como Gerente General de la Asociación Gremial de Cajas de Compensación de Asignación Familiar, solicita de este Servicio, la revisión de los dictámenes e instrucciones que ha emitido en materia de descuento de deudas por crédito social concedidos por las Cajas de Compensación a los trabajadores, a fin de que los empleadores puedan descontar de la indemnización por años de servicio u otras que les correspondan y que se consignen en los finiquitos, los saldos pendientes por dichos créditos sociales que hubiere en tal oportunidad, dando pleno valor a los pagarés y mandatos irrevocables suscritos previamente por las Cajas y los trabajadores sobre el servicio de tales deudas.

Se agrega, que desde el año 2002, y fundados en dictámenes de este Servicio, los Inspectores del Trabajo han venido desconociendo la eficacia y el valor jurídico de los pagarés y mandatos irrevocables que los trabajadores han celebrado con las Cajas de Compensación, como requisito de otorgamiento de los créditos sociales a favor de aquellos, para que los empleadores descuenten al término de la relación laboral el total de los haberes que se adeude a las Cajas por tal concepto, en aplicación de las cláusulas de aceleración que contienen los respectivos pagarés.

Añade igualmente, que cualquier dificultad en la recuperación de los dineros facilitados por crédito social, repercute negativamente en el financiamiento del Fondo Social que administran las mencionadas Cajas, instituciones de previsión sin fines de lucro, y a la vez, hacen asumir al trabajador que ha sido aval del beneficiario del crédito la responsabilidad en su pago, no obstante que quien ha aprovechado del mismo es el trabajador cuyo contrato de trabajo ha sido finiquitado.

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

La doctrina vigente de la Dirección del Trabajo, en materia de descuento de deudas por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, sobre sumas distintas de las remuneraciones del trabajador, y especialmente de las indemnizaciones que proceda pagar al celebrar finiquito del contrato de trabajo, que consta de dictámenes Ords. 2935/083, punto N° 2, de 23.07.2003, y 4316/212, punto N° 3, de 23.12.2002, entre otros, y en circular N° 106, de 01.07.2005, conjunta de los Jefes de los Departamentos Jurídico y de Inspección, manifiesta que tales descuentos pueden hacerse efectivos directamente por el empleador al término de la relación laboral, si así se ha pactado voluntariamente en forma previa entre el trabajador y las mencionadas Cajas, pero siempre que el dependiente exprese su acuerdo en tal sentido al momento de suscribir el finiquito.

La doctrina del Servicio agrega, por otra parte, que los pagarés y mandatos irrevocables suscritos entre el trabajador y las Cajas de Compensación acerca del servicio de la deuda por créditos sociales serían instrumentos de carácter civil, celebrados entre privados, por lo que los inspectores del trabajo no estarían facultados legalmente para exigir su cumplimiento al momento de ratificación del finiquito por el trabajador, a menos que éste acepte voluntariamente el descuento. Así consta, entre otros, de dictámenes Ords. N° s 4607 /266, de 02.09.1999; 3992/229, de 03.08.1999, y 4300/301, de 09.09.1998.

Pues bien, no obstante que a esta Dirección del Trabajo le corresponde fijar el sentido y alcance de las disposiciones legales laborales, como serían las relativas a descuentos de las remuneraciones y otros estipendios, en la especie, por tratarse de beneficios y prestaciones de carácter previsional, concedidos por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, todo ello regido por la legislación de seguridad social, se ha estimado procedente requerir informe al respecto a la Superintendencia de Seguridad Social.

En efecto, en conformidad al artículo 3° de la ley N° 18.833, que contiene el Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, que entrega la su pervigilancia y fiscalización de las mencionadas Cajas, y de toda la reglamentación que establezcan para la administración de las prestaciones que otorgan, a la Superintendencia de Seguridad Social, es que se ha requerido por documento del Ant. 2) su informe respecto de la solicitud planteada por la Asociación Gremial de Cajas de Compensación de Asignación Familiar a este Servicio, el que ha sido evacuado por oficio N° 40410, del Ant. 1), que expone en lo pertinente, lo que se transcribe a continuación:

"Al respecto, esta Superintendencia manifiesta que conforme al artículo 1° de la ley N° 18.833, en adelante "la Ley", las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.) son entidades de previsión social instituidas como corporaciones de derecho privado sin fines de lucro, cuyo objeto es la administración de prestaciones de seguridad social".

"Debido a que no tienen fines de lucro todos los excedentes que ellas obtienen incrementan su Fondo Social permitiéndoles otorgar más beneficios de bienestar social a sus afiliados".

"A su vez, el artículo 19 de la ley señala que les corresponde la administración de prestaciones de seguridad social, para el cumplimiento de este objeto desempeñan, entre otras, la función indicada en el número 3- de este precepto, cual es administrar respecto de sus afiliados el régimen de prestaciones de crédito social, a

que se refiere su artículo 21, regulado por el D.S. N° 91, de 1978, modificado por los D.S. N°s. 54, de 2007 y 32, de 2009, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.

“El artículo 22, de la Ley, establece que lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales”.

“Por su parte, el artículo 69 de la Ley dispone que los créditos de las Cajas de Compensación derivados de las prestaciones de seguridad social de los regímenes que administren y contra cualquier persona, quedarán comprendidos en la sexta causa del artículo 2.472 del Código Civil, que es la que contempla las cotizaciones adeudadas a organismos de seguridad social. Con ello se reafirma como criterio general que a los créditos sociales se les aplica las mismas normas de pago y cobro que a las cotizaciones previsionales”.

“En relación al cobro de cotizaciones previsionales, el artículo 31 de la ley N° 17.322 establece: “Las cotizaciones y demás aportes, como asimismo sus recargos legales, que corresponda percibir a las instituciones de seguridad social, gozarán del privilegio establecido en el N° 5 del artículo 2472 del Código Civil, conservando este privilegio por sobre los derechos de prenda y otras garantías establecidas en leyes especiales”.

“De las normas citadas queda de manifiesto que las deudas de crédito social, son deudas contraídas con una entidad de previsión social, que obedecen al otorgamiento de una prestación de seguridad social, cual es la entrega de una suma de dinero a título de préstamo denominado crédito social, razón por la que se rigen por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales”.

“Ahora bien, cabe tener en consideración que el acto voluntario efectuado por el trabajador de otorgar a su empleador un mandato irrevocable de descuento de las sumas que él adeude por concepto de la prestación de seguridad social, denominada crédito social, de la indemnización por años de servicio a que él tenga derecho al término de su relación laboral, no importa en modo alguno una renuncia del derecho a dicha indemnización. Por el contrario, este es un acto de disposición, precisamente haciendo uso de su derecho a ella la destina al pago de lo adeudado, según el referido mandato irrevocable otorgado al momento de solicitar el crédito social”.

“Por otra parte, cabe tener presente lo siguiente: a) La suscripción de un pagaré constituye un acto de comercio conforme lo establece el artículo 3° número 10 del Código de Comercio; b) El artículo 1° del mismo cuerpo legal dispone que dicho Código también rige las relaciones que contraigan personas no comerciantes para asegurar el cumplimiento de obligaciones comerciales, como en la especie lo es la suscripción del pagaré que respalda el otorgamiento de los créditos sociales que otorgan las Cajas de Compensación. Por ende, el mandato contenido en estos pagares tiene carácter irrevocable, conforme al artículo 241 del Código de Comercio que dispone que el comitente no puede revocar a su arbitrio la comisión aceptada, cuando su ejecución interesa al comisionista o a terceros”.

“Conforme a lo anterior queda de manifiesto que el mandato que voluntariamente otorga un trabajador afiliado a una C.C.A.F., tanto en la solicitud de crédito social como en el pagaré que lo respalda, para que

su empleador le descuenta de la indemnización por años de servicio lo que a ese momento adeude por concepto de crédito social, tiene legalmente el carácter de irrevocable”.

“Atendido lo expuesto, se estima conveniente solicitar a esa Dirección que modifique su doctrina, en orden a suprimir la exigencia que el Inspector del Trabajo requiera al trabajador que exprese nuevamente su voluntad al momento de suscribir el finiquito, puesto que ello no es necesario ya que se encuentra vigente el mandato que al momento de solicitar el crédito social el trabajador otorgó en forma irrevocable a su empleador con el objeto de proceder al descuento de éste de su indemnización por años de servicio. En caso contrario, se estaría permitiendo que el trabajador deje impaga una obligación de seguridad social por el contraída y de la cual se benefició al recibir y usar el crédito social. Además, con ello se está perjudicando a los trabajadores que de buena fe han servido de avales, ya que al no pagar el deudor principal, la deuda les será descontada a ellos”.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, a lo informado por la Superintendencia de Seguridad Social, a lo dispuesto en el artículo 5º, inciso 2º, de la ley Nº 18.575, de 1986, de Bases Generales de la Administración del Estado, en cuanto los órganos de la Administración deben cumplir sus cometidos coordinadamente y propender a la unidad de acción, y demás disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que no corresponde exigir del trabajador que ha suscrito mandato irrevocable de descuento de deudas por crédito social en favor de una Caja de Compensación de Asignación Familiar que, al momento de suscribir o ratificar el finiquito de su contrato de trabajo, exprese nuevamente su voluntad de aceptar descuentos por tal concepto, por los saldos de crédito social que pudiere adeudar en tal oportunidad, que se hagan efectivos en sumas diferentes de las remuneraciones, y especialmente de las indemnizaciones que proceda pagar al término del contrato de trabajo. Reconsidera los dictámenes ordinarios Nº s. 2935/083, en su punto Nº 2, de 23.07.2003; 4316/212, en su punto Nº 3, de 23.12.2002; 4607/266, de 02.09.1999; 3992/229, de 03.08.1999, y 4.300/301, de 09.09.1998, entre otros, y la circular Nº 106, de 01.07.2005, conjunta del Departamento Jurídico y de Inspección, en lo pertinente.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ESTATUTO DE SALUD. PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIÓN. DURACIÓN MÁXIMA.

- **ESTATUTO DE SALUD. PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIÓN. PROCEDENCIA PAGO BONO ZONA EXTREMA, LEY N° 20.250, ASIGNACIÓN DE MÉRITO, LEY N° 19.378, ASIGNACIÓN DE DESARROLLO Y ESTÍMULO, LEY N° 19.813.**
- **ESTATUTO DE SALUD. REMUNERACIONES NO CONTEMPLADAS EN LEY N° 19.378. IMPROCEDENCIA PLANILLA SUPLEMENTARIA. IMPROCEDENCIA REAJUSTE.**
- **ESTATUTO DE SALUD. PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO. PERMISO POR FALLECIMIENTO FAMILIAR.**
- **ESTATUTO DE SALUD. BONO DE ESCOLARIDAD. RECONOCIMIENTO DE CARGA CON POSTERIORIDAD VIGENCIA LEY N° 20.403.**
- **ESTATUTO DE SALUD. FERIADO LEGAL. CÓMPUTO. AÑOS DE SERVICIO. JUBILADOS SECTOR PÚBLICO.**
- **ESTATUTO DE SALUD. FERIADO LEGAL. DÍAS ADICIONALES EN REGIONES DISTINTAS A EXTREMOS. REQUISITOS PREVIOS.**

4299/072, 06.10.2010

1. No procede otorgar a los trabajadores regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal permiso sin goce de remuneraciones por más tiempo que los tres meses señalados en la ley N° 19.378, salvo por becas concedidas de acuerdo a la legislación vigente;
2. Durante un permiso sin goce de remuneraciones no procede el pago de Bono de Zona Extrema, del artículo 3° de la ley N° 20.250; de Asignación de Mérito, del artículo 22 de la ley N° 19.378, y de Asignación de Desarrollo y Estímulo, del artículo 1° de la ley N° 19.813;
3. No corresponde por vía de planilla suplementaria hacer ajustes a remuneraciones no contempladas en la ley N° 19.378 y sus leyes complementarias, ni aplicarles reajustes legales;
4. No procede reconsiderar dictamen ordinario N° 4681/087, de 25.11.2008, sin perjuicio de lo informado en el presente dictamen;
5. Procede el otorgamiento de permiso por nacimiento de hijo del artículo 195 del Código del Trabajo, y por fallecimiento de familiar del artículo 66 del mismo Código, a los trabajadores regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal;
6. No procede pago de Bono de Escolaridad a trabajador regido por la ley N° 19.378, que haya reconocido la carga de familia con posterioridad al 28 de noviembre de 2009, fecha de vigencia de la ley N° 20.403;
7. Procede considerar los años de servicio previos a la jubilación, para el cómputo de los días de feriado legal, de un jubilado del sector público incorporado a una Corporación de Salud Municipal; y
8. Corresponde descontar los 5 días adicionales de feriado legal previstos para su utilización en regiones distintas a las extremas del país de acuerdo al artículo 18, inciso 3° de la ley N° 19.378, si no se acreditó previamente tal circunstancia mediante los respectivos pasajes, o declaración jurada ante Notario.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 66; 194, inciso 1°, y 195, inciso 2°; ley N° 19.378, artículos 4°, inciso 1°; 17, incisos 1° a 3°; 18, incisos 1°, 2°, 3° y 5°; 22; 23; 30 bis, inciso 1° y 2° letra c), y 3° transitorio, incisos 1° y 2° letra c). Ley N° 18.883, artículo 108 bis; ley N° 19.813, artículo 1°; ley N° 20.157, artículo

3º transitorio; ley Nº 20.250, artículo 3º, incisos 1º y 3º, y 4º transitorio; ley Nº 20.403, artículo 13. D.S. Nº 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, artículo 4º bis, inciso 3º.

Mediante oficios del Ant. ..., formula diversas consultas relacionadas con la ley Nº 19.378, o Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que se analizarán en el mismo orden:

1. Procedencia de otorgar permiso sin goce de remuneraciones por más tiempo que el señalado en el artículo 17 de la ley Nº 19.378, sea por comisión de estudios, o para ejercer otras labores dentro de la misma Corporación, regidos por el Código del Trabajo.

Al respecto, el artículo 17, incisos 1º, 2º y 3º, de la ley 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 sus 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".

De acuerdo a la disposición legal citada, sólo es posible solicitar permiso sin goce de remuneraciones hasta por tres meses en cada año calendario, por motivos particulares, límite que no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas acorde a la legislación vigente.

De esta manera, no resulta procedente un permiso sin goce de remuneraciones por más tiempo que los tres meses indicados en la ley en forma expresa, salvo que se trate de utilizar una beca de estudio otorgada en conformidad a la legislación vigente, que sería la única excepción que contempla y permite la ley.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que si bien el Código del Trabajo no contiene disposición alguna en materia de permisos sin goce de remuneraciones, por ejercicio de la autonomía de la voluntad de las partes se reconoce su pacto, bajo condiciones acotadas, como lo establece la jurisprudencia, no obstante, dicho cuerpo legal no resulta aplicable al personal regido por la ley 19.378, como se deduce de lo dispuesto en su art. 4º, y como lo ha precisado la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en ordinario 7146/343, de 30.12.1996.

2. Si corresponde que a un funcionario que está haciendo uso de permiso sin goce de remuneraciones, se le pague el Bono de Zona Extrema, del artículo 3º de la ley Nº 20.250; Asignación de Mérito, y Asignación de Desarrollo y Estímulo de Desempeño Colectivo, del artículo 1º de la ley Nº 19.813.

Sobre el particular, los permisos sin goce de remuneraciones resultan ser una suspensión transitoria de los efectos del contrato de trabajo, por lo que las partes se colocan en situación de liberarse de la obligación de prestar servicios por un lado, y de pago de la remuneración por estos servicios, por el otro, por lo que durante su vigencia, el empleador no se encuentra obligado al pago de remunera-

ción, y el trabajador a laborar en las funciones contratadas. Lo expresado se encuentra acorde con la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio referida a permisos sin goce de remuneraciones, manifestada, entre otros, en dictámenes ordinarios N°s. 520/26, de 25.01.1995 y 3.765/175, de 27.06.1994.

Precisado lo anterior, cabe analizar la procedencia del pago de cada una de las prestaciones que se consulta, en relación al trabajador con permiso sin goce de remuneraciones:

A) Bono de zona extrema: El artículo 3º, incisos 1º y 3º, de la ley N° 20.250, dispone:

“Concédese, a contar del 1º de enero de 2007, una bonificación especial no imponible a los trabajadores regidos por la ley N° 19.378, que se desempeñen en la Primera, Segunda, Duodécima y Décimo Quinta Regiones, así como en las Provincias de Palena, Chiloé y en la comuna de Juan Fernández.”

“La bonificación se pagará en cuatro cuotas iguales, las que vencerán el día 1 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. Los montos a percibir serán proporcionales al tiempo trabajado en el trimestre respectivo.”

Como se desprende de las disposiciones legales antes citadas, a contar del 1º de enero del 2007, se concede una bonificación especial no imponible, en cuatro cuotas trimestrales en los meses señalados, a los trabajadores regidos por la ley N° 19.378, que se desempeñen en las zonas extremas que indica del país, disposición legal que exige, por tanto, desempeño de funciones en la respectiva zona extrema durante el trimestre al que corresponda su pago, lo que lleva a que si no se está prestando servicios por un permiso sin goce de remuneraciones todo o parte del respectivo trimestre, no sería procedente el pago de tal bonificación por el tiempo de duración de la suspensión, por el permiso sin goce de remuneraciones.

En efecto, la propia norma legal antes citada precisa de modo expreso, que *“Los montos a percibir serán proporcionales al tiempo trabajado en el trimestre respectivo.”*

De esta suerte, si un permiso sin goce de remuneraciones del personal afecto a la ley N° 19.378, se considera tiempo no trabajado, debería deducirse proporcionalmente de la bonificación en estudio, por disposición de la propia ley, que computa para su monto solo tiempo trabajado por el funcionario, en el trimestre respectivo.

Ahora, si en la fecha en que corresponda el pago de la bonificación de que se trata, el trabajador se encuentra en uso de un permiso sin goce de remuneraciones, tampoco tendría derecho al pago de la bonificación, si no está devengando remuneración. Acá corresponde señalar que la bonificación aludida sería accesoria a la remuneración, que sería lo principal, por lo que si no se tiene derecho a lo principal durante el permiso, no podría mantener su derecho a lo accesorio, que forma parte de la remuneración.

B) Asignación de mérito: El artículo 22 de la ley N° 19.378, en lo pertinente, señala:

“De acuerdo a las normas de carrera funcionaria establecidas en el Título II de esta ley, las entidades administradoras serán autónomas para determinar la forma de ponderar la experiencia, la capacitación y el mérito para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, según los criterios objetivos que al efecto se fijen en

el reglamento municipal respectivo. El mérito tendrá efecto remuneratorio solo a través de la asignación de mérito que se establece en la presente ley.

A su vez, los incisos 1º, y 2º letra c), del artículo 30 bis de la misma ley, disponen:

“Los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran obtendrán una asignación anual de mérito. Para estos efectos, se entenderá como funcionarios con evaluación positiva a aquellos cuyo puntaje de calificación se encuentre dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena”

“La asignación anual de mérito se sujetará a las siguientes reglas:

c) El beneficio se pagará por parcialidades en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, incluyéndose en cada uno de estos pagos las sumas correspondientes a todo el trimestre respectivo.”

De las disposiciones legales antes transcritas se deriva que la asignación de mérito tiene por fundamento una evaluación o calificación efectuada en forma autónoma por la entidad administradora, acerca del desempeño del funcionario en relación a la calidad de los servicios del establecimiento donde labora, razón por la cual no sería procedente establecer si un permiso sin goce de remuneraciones podría tener relevancia para la correspondiente evaluación, que compete realizar sólo al mencionado organismo administrador, en forma autónoma.

De esta manera, el permiso sin goce de remuneración en el período sujeto a calificación deberá ser evaluado en sus efectos por el ente administrador encargado de tal calificación.

Ahora, tal como se expresa en el punto anterior, si en el mes que corresponda pagar la asignación de mérito el trabajador se encuentra en uso de permiso sin goce de remuneraciones, no procedería el pago de aquella asignación, si durante el permiso no tiene derecho a remuneración.

Cabe agregar, que al respecto, la ley no contempla un pago proporcional de la asignación en casos como el analizado, y por el contrario, precisa que cada pago en los meses que indica, incluirá la suma correspondiente a todo el trimestre respectivo.

C) Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. En relación con la procedencia del pago de esta asignación en el caso consultado, el artículo 1º, de la ley N° 19.813, prescribe:

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

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

De la disposición legal antes citada se deriva, que para que proceda el pago de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, asociada al cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención a usuarios de la salud primaria, se debe reunir dos requisitos copulativos, que son haber prestado servicios sin solución de continuidad, durante todo el año sujeto a la evaluación de las metas, y encontrarse en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.

Pues bien, para efectos de precisar el requisito de haber prestado servicios sin solución de continuidad durante el año sujeto a evaluación, la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en ordinarios N°s. 3751/141, de 16.08.2004, y 3093/89, de 31.07.2003, manifiesta que debe entenderse por tal que el trabajador haya sido dependiente de la respectiva corporación durante tal lapso, dado que la ley no exige prestación efectiva de servicios al respecto, que habría podido suspenderse con motivo de un permiso sin goce de remuneraciones.

A mayor abundamiento, es posible agregar que la asignación de desarrollo y estímulo en estudio, está vinculada a un desempeño colectivo, y asociada al cumplimiento anual de metas, como lo define el artículo 1° de la ley 19.813 citado, razón por la cual un permiso transitorio sin goce de remuneraciones de un trabajador no podría significar impedimento para obtener el pago del beneficio, que está concebido en forma colectiva, sin perjuicio que podría incidir en el cumplimiento de las metas, cuyo logro debe ser el propósito y compromiso de todos los trabajadores, ante los cuales todos ellos deben asumir su responsabilidad.

Por otro lado, en relación al segundo requisito para la procedencia del pago de la asignación, de encontrarse el trabajador en servicio al tiempo del pago de la respectiva cuota, debe entenderse que el trabajador debe estar igualmente vinculado laboralmente a la corporación en tal oportunidad, sin perjuicio que si al momento del pago de la respectiva cuota se encontraba en uso de un permiso sin goce de remuneración, no tendría derecho al pago de ésta ni tampoco a la asignación de carácter accesorio a la misma.

3. Procedencia de realizar un ajuste de remuneraciones, por planilla suplementaria, aplicando reajustes legales a funcionarios categoría D, que por aplicación del artículo 3° transitorio de la ley N° 20.157, fueron traspasados a la categoría C, que perciben un pago de remuneración no contemplado en la ley, mantenido como derecho adquirido.

Sobre el particular, el artículo 3° transitorio, de la ley N° 20.157, publicada en el Diario Oficial del 05 de enero del 2007, dispone:

“Los técnicos de salud que, a la fecha de publicación de esta ley, estén clasificados en la categoría d) del artículo 5° de la ley N° 19.378, y que a dicha fecha o hasta el 31 de diciembre del 2010 acrediten estar en posesión de un título de técnico de nivel superior, a los que se refiere el artículo 35 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Educación, pasarán, por el solo ministerio de la ley, a la categoría c), en la siguiente fijación de dotación, manteniendo la naturaleza del contrato que tengan al momento de traspaso.”

De la disposición legal antes citada, que sirve de base a la consulta, no se desprende en parte alguna la posibilidad de pago de remuneraciones por planilla suplementaria, originada por el traspaso de categoría d) a la c) del trabajador, si ha habido un mejoramiento de categoría y sus condiciones, por lo que tal forma de pago de remuneración no sería procedente, como igualmente no lo sería que el funcionario que se acogió a dicho traspaso perciba remuneraciones no contempladas en la ley, atendido que el artículo 23 de la ley N° 19.378, precisa cuales son, solamente, las remuneraciones que corresponde percibir acorde al Estatuto de Atención Primaria de Salud, las que detalla en su texto, entre las cuales no aparecen remuneraciones no legales pagadas como derecho adquirido, como se indica en la presentación. La doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictamen ordinario N° 3564/183, de 24.10.2002, es concordante con lo expresado.

De esta forma no correspondería hacer ajustes a remuneraciones no contempladas en la ley, ni aplicarles los reajustes legales, por vía de planilla suplementaria.

Se solicita reconsideración de dictamen ordinario N° 4681/087, de 25.11.2008, basado en que el artículo 4° transitorio de la ley N° 20.250, sobre cambio de régimen jurídico del personal traspasado a las entidades administradoras de salud municipal, cuyas remuneraciones no podrían disminuir por tal hecho, establece que las diferencias que se puedan producir serían pagadas por planilla suplementaria, como igualmente lo señala el artículo 3° letra c) transitorio de la ley N° 19.378, por lo que correspondería aplicar reajuste legal a tal planilla suplementaria.

Al respecto, el dictamen que se pide reconsiderar concluye que no es posible aplicar el porcentaje de reajuste legal general de remuneraciones del Sector Público, al personal afecto a la ley N° 19.378 en forma separada a lo que perciban por planilla suplementaria, sino solo sobre el sueldo base mínimo nacional. Agrega, que lo que corresponda pagar por planilla suplementaria es absorbido o incorporado en el sueldo base, por lo que de reajustar separadamente ambos rubros se incurriría en pagar dos veces reajuste sobre una misma remuneración.

Pues bien, el artículo 4°, transitorio, de la ley N° 20.250, dispone:

"El cambio en el régimen jurídico que experimenten los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, no podrá significar en ningún caso disminución de las remuneraciones que percibían al 1 de septiembre de 2007, con los reajustes correspondientes. Cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros aumentos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los funcionarios del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma impositibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa."

Por su parte, el artículo 3° transitorio, de la ley N° 19.378, incisos 1° y 2°, y en su letra c), establece:

"La entrada en vigencia de esta ley no implicará disminución de las remuneraciones de los funcionarios que actualmente sean superiores a las que les corresponderían de acuerdo con sus disposiciones.

"Las remuneraciones actuales se adecuarán a las señaladas en esta ley conforme a las siguientes normas:

c) Si aplicadas las normas anteriores permaneciere una diferencia, el afectado tendrá derecho a percibirla por planilla suplementaria, la que será absorbida por los aumentos de remuneraciones derivados de la aplicación de esta ley. El remanente se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que las remuneraciones del Sector Público”.

Ahora bien, del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se colige, que deberá pagarse por planilla suplementaria toda diferencia a favor producida en la remuneración del trabajador originada por el hecho de su traspaso a la dotación de la entidad administradora de salud municipal correspondiente, en aplicación del artículo 3º transitorio de la ley Nº 20.250, o por la entrada en vigencia de la ley Nº 19.378, pago por planilla que en ambas situaciones se absorberá por los futuros aumentos de remuneraciones que se conceda a los funcionarios, excluidos los reajustes generales legales otorgados al Sector Público, en el primer caso, de los traspasados de la ley Nº 20.250, reajuste legal que sólo se aplicará en el segundo caso, de la entrada en vigencia de la ley Nº 19.378, si luego de la adecuación o absorción del pago por planilla restare un remanente, y sólo sobre éste.

De consiguiente, no procedería reconsiderar el dictamen ordinario Nº 4681/087, por encontrarse ajustado a derecho, sin perjuicio de entender que correspondería aplicar el reajuste legal de remuneraciones del Sector Público solamente al remanente que quedare luego de aplicar las normas de adecuación o de absorción por el sueldo base del artículo 3º transitorio, de la ley Nº 19.378, de ser el caso, y sólo en el evento que esta misma norma legal establece.

5) Si son aplicables a los funcionarios regidos por la ley Nº 19.378, los artículos 195, de permiso por nacimiento, y 66, de permiso por fallecimiento de familiar, ambos del Código del Trabajo.

Sobre el particular, el artículo 195, inciso 2º, del Código del Trabajo, que se encuentra en su Título II “De la Protección a la Maternidad”, de su Libro II, señala:

“El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre o a la madre, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 200, que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable”.

De esta forma, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días corridos, o fraccionados, según lo solicite, en caso de nacimiento de un hijo, e igual permiso corresponderá al padre o madre adoptivos.

Por su parte, el artículo 194, inciso 1º, del mismo Código, con el cual se inicia su Título II, “De la Protección a la Maternidad,” establece:

“La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y de todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extracti-

vas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

De la norma legal antes transcrita se colige, que quedan sujetos a las disposiciones legales sobre Protección a la Maternidad del referido Título II del Libro II del Código del Trabajo, en general todas las entidades empleadoras tanto públicas como privadas, en una aplicación amplia, lo que lleva a concluir que los trabajadores afectos a la ley N° 19.378, dependientes de las Corporaciones Municipales, se rigen también por dichas normas de protección legal, correspondiéndole por tanto al trabajador que ha sido padre biológico o adoptivo, el permiso de cinco días por nacimiento o por adopción del hijo, ya comentado.

Respecto del permiso del inciso 1° del artículo 66, del mismo Código, por muerte del hijo, éste dispone:

"En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio."

A su vez, el artículo 108 bis de la ley N° 18.883, o Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, establece:

"Todo funcionario municipal tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo."

Ahora bien, como de acuerdo al artículo 4°, inciso 1°, de la ley N° 19.378, que señala: *"En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales"*, es posible derivar que el indicado permiso, del artículo 66 del Código del Trabajo, corresponde a los trabajadores regidos por la ley N° 19.378, por cuanto si bien no está regulado en ésta, si lo está por la ley N° 18.883, que en este caso regiría supletoriamente.

6) Si procede pago de Bono de Escolaridad a funcionarios con contrato indefinido que hayan reconocido cargas familiares con posterioridad al mes de marzo de este año, y después de pagada la primera cuota.

Al respecto, el artículo 13, en lo pertinente, de la ley N° 20.403, publicada en el Diario Oficial del 28.11.2009, que otorga el reajuste de remuneraciones a los trabajadores del Sector Público y otros beneficios que indica, concede a tales trabajadores y otros de servicios traspasados, *"un bono de escolaridad no imponible ni tributable, por cada hijo de entre cuatro y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social."*

De la norma legal antes citada se infiere que para tener derecho al bono de escolaridad por hijo, éste debe tener la calidad de carga de familia del trabajador, reconocida formalmente, a la fecha de vigencia de la ley que concede el beneficio, es decir, al 28 de noviembre del 2009, si la misma disposición se refiere como causante, al hijo que sea carga de familia reconocida, en tiempo presente, y no futuro.

Lo anterior, guarda armonía con la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictamen ordinario N° 6074/402, de 10.12.1998.

De este modo, no procede el pago de bono de escolaridad de la ley N° 20.403, por un hijo reconocido como carga de familia en el mes de marzo del 2010, con posterioridad al 28 de noviembre del 2009, fecha de vigencia de la indicada ley, en la cual no cumplía el requisito de carga de familia.

7. Si corresponde el reconocimiento de años de servicio previos a la jubilación, de un jubilado del sector público, que se incorpora a la dotación de la Corporación, para el cómputo de los días de feriado.

Sobre el particular, el artículo 18, incisos 1º, 2º y 5º, de la ley N° 19.378, señala:

"El personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones".

"El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para el personal con menos de quince años de servicios; de veinte días hábiles para el personal con quince o más años de servicios y menos de veinte y de veinticinco días hábiles para el personal que tenga veinte o más años de servicios".

"Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras para Jefes de Hogar y Programa de Expansión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados en la forma que determine el Reglamento".

Como se desprende de la disposición legal antes citada, se computarán como años de servicio para los efectos de la cantidad de días con derecho a feriado, los prestados en el sector público, en cualquier calidad jurídica, en términos amplios, razón por la cual procedería considerar los años de servicio que hubiere prestado en dicho sector un jubilado acogido a las normas previsionales aplicables al mismo sector, sin que la circunstancia de haber hecho valer los años de labores para obtener jubilación pueda ser impedimento para los fines en estudio, si se trata de consideraciones distintas y para objetivos diferentes.

Por ello, procede computar los años de servicio prestados en el sector público con anterioridad a la jubilación, de un jubilado del mismo sector, que se incorpora a una Corporación Municipal, para determinar los días de feriado anual que le corresponden en esta última.

Lo expresado se encuentra acorde con la doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen ordinario N° 2160/93, de 25.05.2004.

Si atendido lo dispuesto en el artículo 4º de la ley N° 20.250, que modificó el artículo 18 de la ley N° 19.378, corresponde descontar de las remuneraciones de un trabajador los 5 días adicionales de feriado que señala la ley, cuando no justifica su salida previa de la Región, por medios propios, vía terrestre, en uso del feriado, y tampoco lo acredita posteriormente, o bien tales días se rebajan del período siguiente de feriado.

Al respecto, el artículo 18, inciso 3º de la ley Nº 19.378, prescribe:

"Los días de feriado a que se refiere el inciso precedente, se aumentarán en cinco días hábiles respecto al personal que se desempeñe y resida en las regiones primera, segunda, duodécima y décimo quinta, así como en las Provincias de Palena y Chiloé, sólo en la medida que el uso del referido derecho se efectúe en una región distinta de aquella en la que se desempeña y reside o fuera del territorio nacional, circunstancias que se acreditarán de conformidad a lo que establezca el reglamento".

Por su parte, el artículo 4º bis, inciso 3º, del D.S. Nº 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, reglamento de la ley Nº 19.378, precisa:

"La circunstancia de salir fuera de los lugares indicados precedentemente durante el tiempo de feriado se acreditará ante la entidad empleadora, dentro de los cinco días previos a hacer uso del feriado, con la exhibición de los pasajes de traslado correspondientes o, a falta de éstos, mediante una declaración jurada ante Notario del funcionario".

Del análisis de la disposición legal y reglamentaria citadas, se deriva que si el funcionario no acreditó previamente que en uso del feriado anual se trasladaría a otra región del país, mediante los pasajes correspondientes, o una declaración jurada, forzoso resulta concluir que no pudo legalmente utilizar los cinco días adicionales que contempla la ley para el caso de traslado de región, ni tampoco debió autorizarse el feriado con el agregado de los cinco días, si la normativa exige acreditar en forma previa el referido traslado de región.

Por lo expresado, procede el descuento de los días no laborados por los cinco días adicionales de feriado que se habría utilizado indebidamente, sin acreditación de los requisitos correspondientes, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa en que podrían haber incurrido los funcionarios relacionados con los hechos, la que deberá determinarse por los procedimientos legales del caso.

En ninguna circunstancia procedería rebajar o descontar del nuevo período de feriado anual los días utilizados indebidamente por un feriado anterior, si el artículo 18 de la ley Nº 19.378, que trata sobre el feriado anual, no contempla posibilidad alguna al respecto de rebaja del beneficio legal por la causa analizada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, se informa a usted lo siguiente respecto de cada una de las consultas de presentaciones del antecedente 3):

1. No procede otorgar a los trabajadores regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal permiso sin goce de remuneraciones por más tiempo que los tres meses señalados en la ley Nº 19.378, salvo por becas concedidas de acuerdo a la legislación vigente;
2. Durante un permiso sin goce de remuneraciones no procede el pago de Bono de Zona Extrema, del artículo 3º de la ley Nº 20.250; de Asignación de Mérito, del artículo 22 de la ley Nº 19.378, y de Asignación de Desarrollo y Estímulo, del artículo 1º de la ley Nº 19.813;
3. No corresponde por vía de planilla suplementaria hacer ajustes a remuneraciones no

contempladas en la ley N° 19.378 y sus leyes complementarias, ni aplicarles reajustes legales;

4. No procede reconsiderar dictamen ordinario N° 4681/087, de 25.11.2008, sin perjuicio de lo informado en el presente dictamen;
5. Procede el otorgamiento de permiso por nacimiento de hijo del artículo 195 del Código del Trabajo, y por fallecimiento de familiar del artículo 66 del mismo Código, a los trabajadores regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal;
6. No procede pago de Bono de Escolaridad a trabajador regido por la ley N° 19.378, que haya reconocido la carga de familia con posterioridad al 28 de noviembre de 2009, fecha de vigencia de la ley N° 20.403;
7. Procede considerar los años de servicio previos a la jubilación, para el cómputo de los días de feriado legal, de un jubilado del sector público incorporado a una Corporación de Salud Municipal; y
8. Corresponde descontar los 5 días adicionales de feriado legal previstos para su utilización en regiones distintas a las extremas del país de acuerdo al artículo 18, inciso 3° de la ley N° 19.378, si no se acreditó previamente tal circunstancia mediante los respectivos pasajes, o declaración jurada ante Notario.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

FERIADO BÁSICO. ZONA EXTREMA SUR. PROCEDENCIA.**4349/073, 06.10.2010**

Tienen derecho al feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo los trabajadores que residiendo en la Duodécima Región de Magallanes y la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena desempeñan sus labores en dichas localidades.

Reconsidera doctrina contenida en los oficios N°s. 1137 y 1063, de 10.03.10, y 19.03.09, respectivamente, y se complementa, en la parte pertinente, el dictamen N° 5081/125, de 09.11.2005, en los términos indicados en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 67, inciso 2º.**Concordancia:** Dictamen N° 5081/125, de 09.11.2005.

Mediante presentaciones citadas en los antecedentes..., y 7) Ud. solicita, sobre la base de los antecedentes aportados y consideraciones formuladas al efecto, se reconsidere la doctrina referente a la aplicación del artículo 67 del Código del Trabajo contenida en los oficios N°s. 1137 y 1063, individualizados en los antecedentes 5) y 6), por los cuales se resolvió la situación laboral del trabajador don José Miguel Godoy Fuentes relacionada con su derecho a impetrar el beneficio contemplado en el inciso 2º de la referida norma legal.

La recurrente fundamenta la reconsideración solicitada, principalmente en la circunstancia que la ley 20.058, modificatoria del artículo 67 del Código del Trabajo, tuvo por causa los siguientes antecedentes:

1. Que el trabajador preste servicios en una zona extrema,
2. Razones de orden climático,
3. Un mayor tiempo de traslado al centro del país, ello a un clima más benigno y,
4. Que el trabajador resida en las zonas a que alude la ley.

Sostiene, asimismo, que dos de los elementos indicados, esto es, que el trabajador preste servicios en la zona extrema referida en la ley y que, además, residiera en ella, tienen sentido a la luz de los otros dos señalados precedentemente, ya que ambos carecerían de sentido si el trabajador no laborara ni residiera en dichas zonas.

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

El inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo dispone:

"Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles".

De la disposición legal antes trascrita, incorporada a la norma que regula el feriado básico, aparece que el legislador ha establecido a favor de los trabajadores que laboran o prestan servicios en las

localidades allí establecidas, vale decir, en las regiones undécima, duodécima y en la provincia de Palena un feriado especial equivalente a 20 días hábiles.

Cabe señalar que la doctrina sobre la normativa que nos ocupa contenida, en la parte que corresponde, en dictamen N° 5081/125, de 09.11.2005. sólo exige que el trabajador preste servicios en las localidades indicadas, bastando, entonces, tal circunstancia para que éstos tengan derecho al beneficio que ella regula.

Precisado lo anterior, y con el objeto de entrar al análisis de la petición en referencia, resulta útil recordar que conociendo de la solicitud formulada por la Dirección Regional del Trabajo de Magallanes y la Antártica Chilena en orden a determinar la procedencia del beneficio contemplado en el precitado inciso 2° del artículo 67 del referido Código, en el caso concreto de don José Miguel Godoy Fuentes quien labora en calidad de tripulante en las naves de propiedad de la empresa Nisa Navegación S.A. esta Dirección resolvió mediante oficio N° 1063 de 19.03.09, que al señor Godoy le asistía el derecho a impetrar el beneficio en referencia, denegándose, asimismo, por medio del oficio N° 1137, de 10.03.10. la reconsideración solicitada por la empresa

El pronunciamiento positivo de este Servicio se basó, fundamentalmente, en la documentación acompañada, en particular el informe de fiscalización evacuado por la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas, conforme a la cual el dependiente registraba su domicilio en dicha ciudad, duración de los viajes y en la verificación inspectiva en orden a que la empresa Niza Navegación S.A. otorga 20 días de feriado legal a los trabajadores que cumplen sus funciones durante 30 días en la regiones XI y XII.

Ahora bien, el análisis de los nuevos antecedentes acompañados a la solicitud de la recurrente así como las consideraciones formuladas sobre la materia, han llevado a esta Dirección a la revisión de la doctrina administrativa sobre el particular y consecuentemente su aplicación en el caso concreto ya indicado.

Al efecto, los antecedentes acompañados a la solicitud de la recurrente permiten constatar, en primer término, que el domicilio del señor Godoy Fuentes a la fecha del pronunciamiento original era en la ciudad de Chillán en calle Transporte La Mar N° 1318 y que el domicilio en el cual el interesado recibe la respuesta de este Servicio en calle Domeyko 741 Puerto Natales, corresponde a otro dependiente de la empresa señor René Aburto Muñoz. Que las oficinas principales de la empresa se encuentran en la ciudad de Puerto Montt y que las naves de su propiedad efectúan rutas regulares entre la X, XI y XII regiones efectuando transporte de carga y pasajeros entre Puerto Montt y Puerto Chacabuco con dos frecuencias semanales y Puerto Montt a Puerto Natales con una frecuencia semanal.

Asimismo, que la empresa efectivamente otorga el feriado especial de 20 días a sus trabajadores que cumplen funciones en las ya señaladas regiones, pero los beneficiados desempeñan labores administrativas, residen y prestan servicios en las localidades establecidas, como por ejemplo los Zonales de Coyhaique, Chacabuco, Puerto Natales y Punta Arenas, ello con el propósito de compensar el tiempo de traslado de su región a otros puntos del país y, que el sr Godoy se encuentra contratado por la empresa para prestar servicios a bordo de las naves de propiedad de la empresa como marino timonel.

Ahora bien, fijados los elementos fácticos del asunto y con el objeto de conocer el sentido u objetivo que tuvo en vista el legislador al establecer el feriado especial del inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo, cabe recurrir a la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 20058, que introdujo el nuevo inciso 2º modificando así el referido artículo 67.

La Moción que inicia el proyecto de ley fue presentada por el H. Senador señor Ruiz Di Giorgio, el cuál fundando la materia que interesa señaló que la regulación sin distinciones del derecho de feriado anual se traduce en una injusticia para aquellos trabajadores de la zona extrema austral del país, que para desplazarse a cualquier punto del país distinto a su región deben ocupar varios días si lo hacen por vía terrestre; debiendo incluso abandonar el territorio nacional en algunos tramos. En la discusión general del mismo el H. Senador agregó que era necesario recordar que en dicha zona, quienes se desempeñan, por ejemplo, en la Administración Pública o en el Poder Judicial tienen vacaciones adicionales -sobre los quince días hábiles al año- en virtud de las normas que los rigen. Asimismo, añadió que en el sector privado hay muchos trabajadores que también cuentan con feriados anuales más extensos, en atención a los convenios suscritos con sus empleadores y que su propuesta se justifica, entre otras cosas, debido al alto costo de viajar por vía aérea desde la zona hacia otros puntos del país, gran parte de los desplazamientos se hacen por tierra lo que implica ocupar varios días de viaje.

En el informe de la Comisión Mixta formada a fin de resolver la discrepancia surgida entre el Senado y Cámara de Diputados, el H. Senador Horwath señala que la zona austral del país, específicamente la Provincia de Palena y las regiones de Aysén y de Magallanes y la Antártica Chilena, ha sido objeto de una sistemática política de legislación específica para incentivar su desarrollo, en atención, entre otros factores, a la condición de aislamiento geográfico y de mayor costo de vida.

En consecuencia, agrega, resulta lógico y justo que en el beneficio propuesto originalmente se incluya, además de la Provincia de Palena, a la Región de Aysén, puesto que las condiciones especiales antedichas son las mismas para toda esta macro zona.

Expresando, por último que, si bien la discrepancia específica entre ambas Cámaras consiste en incluir o no a la Provincia de Palena en la normativa del proyecto ya aprobado, la forma y modo de resolver tal discrepancia, de manera equitativa, es incluyendo a la Provincia de Palena y a la Región de Aysén, por las razones señaladas precedentemente. Lo que fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión Mixta.

Lo expuesto precedentemente permite sostener, sin lugar a dudas, que el legislador al establecer el feriado especial para los trabajadores que se desempeñan en las regiones indicadas consideró tanto el aislamiento geográfico, el mayor costo de vida como el tiempo empleado en el desplazamiento desde la zona a cualquier punto del país, lo cual, obviamente, dice directa relación o se encuentra referido a trabajadores que desarrollan sus funciones y tienen su domicilio y residencia en la macro zona indicada, siendo éste, en opinión de la suscrita, el sentido que debe darse a la expresión "*que presten servicios*" a que alude la disposición legal transcrita y comentada en párrafos que anteceden.

Por consiguiente, conforme a lo expresado, no cabe sino concluir que a los trabajadores que laboran y residen en la Duodécima Región de Magallanes y la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, les asiste el derecho a impetrar el feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la norma legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que tienen derecho al feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo los trabajadores que residiendo en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena desempeñan sus labores en dichas localidades.

Se reconsidera la doctrina contenida en los oficios N°s. 1137 y 1063, ya individualizados, y se complementa, en la parte pertinente, el dictamen N° 5081/125, de 09.11.2005, en los términos indicados en el cuerpo del presente informe

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ESTATUTO DE SALUD. BONIFICACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO. LEY N° 20.157. BASE DE CÁLCULO.**4356/074, 06.10.2010**

La base de cálculo para el pago de la bonificación por retiro voluntario que establece la ley 20.157 será la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido al funcionario de atención primaria de salud durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, sin que se contemplen topes o límites sobre el particular.

Fuentes: Ley 20.157, artículo 1° transitorio. Ley 20.250, artículo 1° transitorio. Decreto N° 47, artículo 1° transitorio. Decreto N° 61, artículo transitorio primero A.

Mediante presentación citada en el Antecedente..., ha solicitado un pronunciamiento respecto de la base de cálculo de la bonificación por retiro voluntario que regula la ley 20.157 por cuanto la Corporación Municipal de San Miguel estaría efectuando el cálculo de este beneficio considerando sólo la base imponible y no el total de la remuneración imponible.

Con la finalidad de dar cumplimiento al principio de contradicción e igualdad de los interesados contemplado en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, esta Dirección dio traslado de su presentación a la Corporación de Salud de la Ilustre Municipalidad de San Miguel, la que ha informado por documento del Ant..., que para los efectos del cálculo por el que se consulta se debe entender por remuneraciones imponibles aquellas sobre las que se efectúan los descuentos previsionales con un tope de 60 UF para el personal de régimen antiguo y de 64.7 UF para el personal adscrito a AFP, atendido el límite que para estos efectos se señala en el D.L. 3.501 de 1980.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso final del artículo 1° transitorio de la ley N° 20.157, que otorga la bonificación por retiro voluntario, señala que un reglamento determinará los mecanismos, la periodicidad y las demás disposiciones necesarias para la implementación de este beneficio

A su vez, el artículo 1° transitorio del decreto N° 47, de 2007, publicado en el Diario Oficial el 27.09.07, reglamento de la ley N° 20.157, que modifica las leyes N°s. 19.378 y 19.813 y concede otros beneficios al personal de la atención primaria de salud municipal, modificado por el Decreto N° 61, de 2008, publicado en el Diario Oficial el 18.10.08, establece:

“El personal regido por la ley N° 19.378 que tenga o cumpla sesenta o más años de edad si es mujer, o sesenta y cinco o más años de edad, si es hombre, y que desde el 6 de marzo de 2007 y hasta el 31 de diciembre de 2010, deje de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirve, tendrá derecho a percibir una bonificación por retiro voluntario igual a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados en establecimientos de salud públicos, municipales o corporaciones de salud municipal, con un máximo de diez meses. El monto del beneficio se incrementará en un mes para las funcionarias.

“La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será el promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le haya correspondido al funcionario durante los 12 meses inmediata-

mente anteriores al retiro, actualizadas según el índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

“La bonificación no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será compatible con cualquier beneficio homologable que se origine en una causal de similar otorgamiento, quedando sujeta a las condiciones que se establezcan para ese otro beneficio”.

La norma anterior se encarga, por consiguiente, de regular todo lo referente al pago de la bonificación por retiro voluntario por la que se consulta, esto es, sus requisitos de procedencia, monto y base de cálculo.

El inciso 1º del artículo 1º transitorio de la ley 20.250 señala:

“El personal que se acoja a la bonificación especial de retiro a que se refiere el artículo primero transitorio de la ley 20.157, tendrá derecho, por una sola vez, a un incremento de la referida bonificación equivalente a diez meses y medio adicionales, a los que conforme a esa norma le corresponda, en la medida que dejen de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirven dentro de los noventa días siguientes a cumplir 65 años de edad los hombres y, en el caso de las mujeres, desde que cumplan 60 años de edad y hasta los 65 años. Con todo, las edades referidas precedentemente deberán cumplirse a más tardar al 31 de diciembre de 2010”.

Por su parte, el Reglamento 47 antes mencionado fue modificado por el decreto N° 61, de Salud, de 2008, publicado en el Diario Oficial el 18.10.08, el que incorporó el artículo transitorio primero A, que en su inciso 1º dispone:

“El personal que se acoja a la bonificación por retiro voluntario a que se refiere el artículo precedente, tendrá derecho, por una sola vez, a un incremento de su monto equivalente a diez meses y medio adicionales de los que, conforme a dicho artículo, le corresponden, siempre que deje de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirve, dentro de los noventa días hábiles siguientes a cumplir 65 años de edad los hombres y las mujeres desde que cumplan 60 años de edad y hasta los noventa días hábiles siguientes a que cumplan 65 años de edad. Sólo tendrán derecho a este beneficio quienes cumplan estas edades a más tardar el 31 de diciembre de 2010”.

Esta norma regula, por tanto, un incremento adicional único otorgado al monto original por concepto de bonificación por retiro voluntario.

Para efectos de absolver la consulta planteada es necesario determinar el verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales antes transcritas y para ello cabe recurrir a la norma de hermenéutica legal contenida en el artículo 19 del Código Civil, de acuerdo a la cual *“cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu”.*

Conforme a lo anterior es dable manifestar que ni la ley 20.157 y el Reglamento que regulan este beneficio, ni la ley 20.250, que lo hace extensivo a determinados funcionarios, hacen mención respecto de tope o límite alguno y, por lo tanto, al no existir distinción alguna se aplica en la especie el aforismo jurídico según el cual *“donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir”*, de forma

tal que la remuneración que debe servir de base para el cálculo de la bonificación por retiro que se establece en la ley N° 20.157 corresponde al promedio del total de las “remuneraciones mensuales imponibles” de los doce meses inmediatamente anteriores del dependiente sin que se contemplen topes o límites sobre el particular.

Ahora bien, respecto de lo anterior cabe hacer presente que la circunstancia de que para el cálculo de las cotizaciones los D.L. 3500 y 3.501, ambos de 1980, hayan señalado una suma tope a efectos de ser considerada como base máxima imponible de las remuneraciones, no implica una alteración de la naturaleza imponible que tienen esos estipendios, sino que constituye un simple mecanismo para fijar el límite máximo de la remuneración sobre la cual se aplica la cotización, tope que, además, efectuaría un distingo según si los trabajadores se encuentran adscritos al sistema antiguo, en cuyo caso sería de 60 unidades de fomento o en el sistema de AFP, en cuyo caso por aplicación de la ley N° 20.255, sobre reforma previsional, alcanzaría desde el 1° de enero de 2010 a 64,7 unidades de fomento.

A mayor abundamiento, cabe consignar que el tope imponible anterior sólo está contemplado en relación con las cotizaciones que se consagran en dichos cuerpos legales, por lo que salvo disposición expresa de la ley no recibe aplicación en otras materias como en la especie, en que se trata del cálculo de un beneficio para cuya determinación el legislador atiende únicamente a la naturaleza imponible de las remuneraciones, sin referencia a tope alguno, por lo que no procede entender que dicho límite deba ser aplicado a la situación en estudio.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar que la base de cálculo para el pago de la bonificación por retiro voluntario que establece la ley 20.157 será el que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido al funcionario de atención primaria de salud durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, sin que se contemplen topes o límites sobre el particular.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

PERSONAL NO DOCENTE. BONO LEY N° 19.464. PROCEDIMIENTO DE CÁLCULO.**4466/075, 14.10.2010**

El monto a pagar a los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales particulares subvencionados por concepto de bono ley N° 19.464, debe ser determinado en proporción a su jornada de trabajo, de acuerdo al procedimiento señalado en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Ley N° 19.464, artículos 1° y 7°.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la forma de calcular el bono ley N° 19.464, para el personal asistente de la educación que labora en los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

La ley N° 19.464 en su artículo 1°, dispone:

“Créase a contar del 1° de enero de 1996, una subvención destinada a aumentar las remuneraciones del personal no docente. Esta subvención se calculará en los términos del artículo 13, y con los incrementos del artículo 11 y del inciso primero del artículo 12, todos del decreto con fuerza de ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993”.

Del tenor de la norma transcrita aparece que se crea una subvención destinada a aumentar la remuneración del personal no docente, hoy en día, en virtud de la ley N° 20.244, denominado asistente de la educación, beneficiando con esta mejora tanto a quienes se desempeñan en el sector municipal como a los que laboran en el sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación y a los regidos por el decreto ley N° 3.166 de 1980.

Por su parte, el artículo 7° del mismo cuerpo legal, prevé:

“El aumento de remuneraciones establecido en la presente ley para el personal no docente que cumple funciones en los establecimientos educacionales que dependen de los departamentos de administración educacional de las municipalidades, cualquiera sea su denominación, será proporcional a la jornada de trabajo y su monto mensual, que deberá determinarse en el mes siguiente al de publicación de esta ley y los meses de enero de 1997, enero de 1998, enero de 1999, enero de 2000, enero del año 2001, enero del año 2002, enero del año 2003, enero del año 2004, enero del año 2005, enero del año 2006, enero del año 2008, y enero del año 2010, será permanente por el período anual respectivo”.

“Para determinar el monto mensual del aumento de remuneraciones establecido en el inciso anterior, los sostenedores de establecimientos educacionales distribuirán los recursos recibidos mediante procedimientos que consideren los criterios señalados en el artículo”.

El análisis de la disposición legal transcrita permite afirmar que el legislador, en lo que respecta a la distribución de la subvención de que se trata, ha señalado expresamente que el aumento de las remuneraciones “será proporcional a la jornada de trabajo”.

Ahora bien, revisado el articulado de la referida ley N° 19.464, aparece que, si bien es cierto, respecto de los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado, no se ha establecido el sistema de distribución de la subvención prevista en el artículo 1º, destinada a incrementar las remuneraciones del personal asistente de la educación, no lo es menos que, recurriendo al principio de interpretación de la ley denominado analogía o “a pari”, es posible sostener que tal sistema de distribución resulta igualmente aplicable a los asistentes de la educación del sector particular subvencionado.

Igual principio aplicó este Servicio en dictamen N° 6.913/317 de 13.12.96, refiriéndose al procedimiento de cálculo del bono ley N° 19.464, de los asistentes de la educación de los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales.

Siguiendo esta línea, es posible señalar que en la especie, la base de cálculo del incremento de remuneraciones previsto por la ley N° 19.464, debe ser determinado en proporción a la jornada de trabajo que haya pactado el sostenedor con el respectivo asistente de la educación.

Resuelto lo anterior y a la luz del análisis del artículo 7º antes transcrito y comentado, es preciso sostener que el cálculo del bono en comento, en proporción a la jornada de trabajo del dependiente, debe efectuarse en el mes de enero de cada año, conforme al siguiente procedimiento:

- a) Se divide el 100% de la subvención de la ley N° 19.464, recibida en enero de cada año, por el total de horas contratadas a igual mes con el personal asistente de la educación;
- b) Dicho factor, que es el valor hora a pagar de enero a diciembre del correspondiente año en el respectivo establecimiento educacional, se debe multiplicar mes a mes por la carga horaria de cada asistente de la educación.

Es del caso hacer presente que dicho valor hora se debe mantener fijo durante todo el transcurso del año, no procediendo realizar recálculo del mismo por la circunstancia de variar, durante dicho período, el número de horas contratadas con los asistentes de la educación, como tampoco, por la variación en los montos de la subvención respectiva.

De este modo, si aplicando en la especie, el procedimiento legal de cálculo, antes referido, se estableciera que el sostenedor, de manera uniforme y reiterada en el tiempo, a partir del año 2008, ha estado pagando a un asistente de la educación un monto superior al legal, tal circunstancia en opinión de este Servicio, habría constituido una cláusula tácita del contrato de trabajo, en lo relativo al monto a pagar por bono ley N° 19.464, que por formar parte de dicho contrato, no podría ser dejada sin efecto sino por consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, al tenor de lo prevenido en el artículo 1.545 del Código Civil.

Consecuente con lo anterior, dicho Centro Educacional no se encontraría facultado para descontar suma alguna de las remuneraciones del personal de que se trata, por lo pagado en exceso, sino que,

por el contrario, estaría obligado a continuar pagando el monto mayor, pero con cargo a la subvención general o con recursos propios, y no con los fondos específicos de la ley N° 19.464.

Por su parte, si aplicando el procedimiento de cálculo del bono en comento, se estuviere pagando a un asistente de la educación un monto inferior al legal, en tal situación el sostenedor estará obligado a enterar con efecto retroactivo las diferencias que correspondan.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el monto a pagar a los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales particulares subvencionados por concepto de bono ley N° 19.464, debe ser determinado en proporción a su jornada de trabajo, de acuerdo al procedimiento señalado en el cuerpo del presente oficio.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ESTATUTO DOCENTE. BONIFICACIÓN DE EXCELENCIA. DESTINACIÓN. PROCEDENCIA.**4467/076, 14.10.2010**

La Corporación Municipal de San Miguel no se encuentra obligada a continuar pagando Bonificación de Excelencia a una docente que es destinada de un establecimiento educacional calificado como de excelente desempeño a otro que no recibe subvención por tal concepto, sin perjuicio de la obligación de mantenerle el total de la remuneración que percibía antes del traslado, a fin de que la medida no le ocasione menoscabo, pero enterándole la diferencia que dejó de percibir por dicha Bonificación con cargo a los recursos de libre disponibilidad que recibe el establecimiento educacional al cual fue destinada la profesional y no con la subvención de excelencia recibida en el establecimiento educacional de origen.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 42, inciso 2°. Ley N° 19.410, artículo 15.

Mediante oficio del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente continuar pagando la Bonificación de Excelencia a una docente que es destinada, de un establecimiento educacional calificado como de excelente desempeño a otro que no recibe subvención por tal concepto.

Al respecto, cumpro en informar a Ud. que el artículo 42 de la ley N° 19.070, en su inciso 1°, dispone:

“Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educacional, según corresponda, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional. No obstante, si producida la destinación estimaren que se les ha causado menoscabo, podrán reclamar de ello conforme al procedimiento del inciso tercero del artículo 12 del Código del Trabajo, sin perjuicio que puedan ejercer su derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo, según procediere, sin que ello implique paralizar la destinación”.

De la disposición legal precedentemente transcrita, inserta en el Título III, Párrafo III de la ley N° 19.070, relativo a los derechos del personal docente del sector municipal, entre los que se encuentran los docentes de establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, se deduce que dichos profesionales de la educación pueden ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales de una misma Corporación Educacional, ya sea a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación efectuada en conformidad al artículo 22 del mismo cuerpo legal y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal.

Asimismo, es dable inferir, que tal medida de destinación en ningún caso puede significar menoscabo en la situación laboral y profesional del docente, pudiendo reclamar el profesional que sea vea afectado con dicha medida, conforme al procedimiento establecido en el inciso 3° del artículo 12 del Código del Trabajo, norma legal que al efecto, dispone:

“El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.”

En relación al concepto “menoscabo laboral y profesional” utilizado por la disposición legal, cabe señalar que debe entenderse por tal todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socioeconómico del trabajador en la empresa.

Ahora bien, en la especie, la docente fue destinada de un establecimiento educacional calificado como de excelente desempeño, por ende, en donde percibía la Bonificación de Excelencia a otro que no calificaba como tal, razón por la cual, para que la destinación se ajustara a derecho dicha Corporación debió continuar pagando el total de sus remuneraciones, sin descontar suma alguna.

No obstante lo expuesto y considerando que la Bonificación de Excelencia prevista en el artículo 15 de la ley N° 19.410, en su texto fijado por la ley N° 19.933, se encuentra circunscrita a los profesionales de la educación que ejerzan sus funciones en establecimientos educacionales subvencionados que sean calificados como de excelente desempeño y, no al docente, preciso es sostener, que la Corporación Municipal debió continuar pagando a dicha profesional de la educación la suma representativa de la Bonificación de Excelencia, pero no como tal sino como un beneficio de origen convencional, financiando su pago con cargo a los recursos de libre disponibilidad que recibe el establecimiento educacional al cual fue destinada y no con la subvención de excelencia recibida en el establecimiento educacional de origen.

En efecto, el artículo 15, en referencia, que contempla la Bonificación de Excelencia, dispone:

“Créase, a contar desde 1996, una subvención por desempeño de excelencia calculada en los términos del artículo 13 y con el incremento del inciso primero del artículo 12, ambos del decreto con fuerza de ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993.

“Esta subvención por desempeño de excelencia corresponderá a un monto mensual en pesos por alumno de \$645.-, y se entregará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año a los sostenedores de los establecimientos educacionales subvencionados que hayan sido calificados como de excelente desempeño.

“El monto indicado en el inciso anterior se expresará en unidades de subvención educacional (USE), en enero de 1996, mediante un decreto supremo conjunto de los Ministerios de Educación y de Hacienda.

“Los establecimientos educacionales beneficiarios de esta subvención, serán seleccionados cada dos años sobre la base del sistema establecido en el artículo siguiente; representarán, a lo más, el 35% de la matrícula regional y el monto que se reciba será destinado íntegramente a los profesionales de la educación que se desempeñan en dichos establecimientos en la siguiente forma: ...”

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que la Corporación Municipal de San Miguel no se encuentra obligada a continuar pagando Bonificación de Excelencia a una docente que es destinada de un establecimiento educacional, calificado como de excelente desempeño, a otro que no recibe subvención por tal concepto, sin perjuicio de la obligación de mantenerle el total de la remuneración que percibía antes del traslado, a fin de que la medida no le ocasione menoscabo, pero enterándole la diferencia que dejó de percibir por dicha Bonificación, con cargo a los recursos de libre disponibilidad que recibe el establecimiento educacional al cual fue destinada la profesional y no con la subvención de excelencia recibida en el establecimiento educacional de origen.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN. AUXILIAR DE PÁRVULOS. INGRESO MÍNIMO MENSUAL.**4550/077, 18.10.2010**

Resulta procedente remunerar a la auxiliar de párvulos que se desempeña en un jardín infantil con una jornada ordinaria de trabajo de 33 horas semanales, con el Ingreso Mínimo Mensual, determinado en proporción a dicha jornada.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 44, inciso 3º.

Mediante presentación del antecedente ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a una auxiliar de párvulos que se desempeña en un jardín infantil, con una jornada ordinaria de trabajo de 33 horas semanales, se le debe pagar íntegramente el Ingreso Mínimo Mensual o bien, sólo en proporción a su jornada de trabajo.

Al respecto, cumpro en informar a Ud. que el artículo 44 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, dispone:

"El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo".

Del precepto transcrito se infiere que, por expresa disposición del legislador y sin perjuicio de las excepciones legales, el monto del sueldo mensual no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Aparece, asimismo, que en el caso de aquellos trabajadores con jornadas parciales de trabajo, el sueldo mínimo mensual debe calcularse proporcionalmente sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo.

Es del caso hacer presente que la norma antes transcrita y comentada resulta aplicable a toda jornada parcial, vale decir todas aquellas inferiores a la máxima de 45 hrs semanales, incluidas las parciales que no superan los dos tercios de la jornada ordinaria máxima y que tienen una normativa especial en los artículos 40 bis a 40 bis D, insertos en el Párrafo 5º del Capítulo IV del Código del Trabajo.

Lo anterior, atendido que las normas en referencia no contemplan disposiciones especiales en relación a la materia de que se trata.

En efecto, este Servicio ha sostenido, entre otros, en dictamen N° 339/27, de 30.01.2002, que a los trabajadores con jornada parcial no superior a las 30 horas semanales, les son aplicables todas las reglas generales que contempla el Código, excepto en aquellas materias especialmente reguladas en el Párrafo 5º del Código del Trabajo, relativo a horas extraordinarias, feriado legal, descanso para colación, semana corrida, gratificación, indemnización por años de servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que resulta procedente remunerar a la auxiliar de párvulos que se desem-

peña en un jardín infantil con una jornada ordinaria de trabajo de 33 horas semanales, con el Ingreso Mínimo Mensual, determinado en proporción a dicha jornada.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ESTATUTO DE SALUD. CALIFICACIÓN. SISTEMA DE EVALUACIÓN IRREGULAR.**ESTATUTO DE SALUD. PROCESO DE CALIFICACIÓN. IRREGULARIDADES.****ESTATUTO DE SALUD. CALIFICACIÓN NO CONFORME A DERECHO.****4583/078, 21.10.2010**

No se ajusta a derecho el proceso de calificación de la trabajadora Dra. María Paulina Corvalán Maldonado, por el período 2008 a 2009, efectuado por la Corporación Municipal de Salud de La Florida.

Fuentes: Ley N° 19.378, art. 44, incisos 1° y 3°. Reglamento D.S. N° 1889, de 1995, del Ministerio de Salud, arts. 33, inciso 2°; 58, incisos 2° y 3°; 59, incisos 1°, 3°, 4° y 5°; 61, incisos 1° y 2°, y 67.

Concordancias: Dictámenes ordinarios N°s. 3611/98, de 22.08.2005; 891/80, de 08.03.2000, y 272/13, de 20.01.2000.

Mediante presentación del antecedente..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de legalidad del proceso de calificación que le efectuara la Corporación Municipal de La Florida, por el período 2008 a 2009.

Fundamenta la solicitud en las siguientes razones:

A partir del año 2005, en su calidad de médico, fue asignada por la Corporación Municipal de La Florida, a su Unidad Técnica, como encargada de red de urgencias y de farmacia comunal. Esta destinación fue hasta diciembre del 2009, época en la cual fue trasladada al Centro de Salud Santa Amalia, como médico tratante.

Por el período 2005 a 2008, mientras estuvo en la Unidad Técnica, no fue calificada, al igual que los demás trabajadores de la Unidad, dado que ésta no forma parte de la atención directa, y no tiene carácter permanente, como lo exige la ley N° 19.378, para ser objeto de calificación.

Entre los meses de julio y agosto del 2009, gozó de permiso sin goce de sueldo, y a partir de septiembre y hasta noviembre del mismo año, estuvo acogida a licencia médica, concluida la cual, fue trasladada desde la Unidad Técnica al Centro de Salud Santa Amalia.

No obstante, con fecha 10 de diciembre del 2009, fue llamada por la Jefa de la Unidad Técnica, Sra. Jeannette Liberona, quien en un solo acto, el día 11 de diciembre, le hizo entrega conjunta de dos formularios de precalificación y de la calificación anual. Los dos formularios de precalificación no fueron conocidos previamente, ni firmados por la funcionaria precalificada, ni registran constancia de la fecha de entrega o de comunicación a la misma, como es exigible legalmente, consignando sólo el nombre, el cargo y la firma de la funcionaria precalificadora.

La calificación anual fue firmada, como funcionaria calificada, para cumplir con la formalidad estatutaria, pese a las irregularidades que afectarían al proceso, y fue apelada con fecha 18 de diciembre del 2009 para ante el Alcalde de la comuna de La Florida, recurso que al 3 de febrero del 2010, fecha de la presentación, no se respondía, excediéndose el plazo legal establecido al efecto, de 15 días hábiles.

A los hechos anteriores, agrega que no fue precalificada en ninguno de los períodos a que obliga la normativa vigente, los años 2005 a 2008.

Además, para la calificación de los trabajadores de la Unidad Técnica, se constituyó una comisión calificadora ad-hoc, lo que no sería legal, y fue integrada por funcionarios de diversas categorías, a saber: una Matrona, como jefe directo, una Secretaria, una Psicóloga, y un Administrador Público.

En efecto, en la integración de la comisión calificadora no se habría respetado el artículo 33 del Reglamento de la ley N° 19.378, el D.S. N° 1889, de 1995, del Ministerio de Salud, que establece alternativas sucesivas de las mismas categorías de integrantes, para el caso que la Unidad Técnica no tuviere profesionales suficientes en la misma categoría A) de la calificada, como ocurre, optándose, discrecionalmente, por la alternativa d) pero no por las sucesivas a la a), constituyéndose la comisión con una matrona, categoría B), una secretaria, categoría D), una psicóloga, categoría B) y un administrador público, ninguno de los cuales pertenece a la categoría de médico de la calificada.

Pues bien, los hechos descritos vulnerarían la ley N° 19.378, en su artículo 31, y el Reglamento de la misma ley, en su artículo 58, si el proceso de calificación no habría sido objetivo, transparente ni en condiciones de igualdad de los funcionarios.

Por otra parte, no se cumplió con el artículo 59 del indicado Reglamento, que exige al inicio del período calificador dar a conocer en un documento, a cada funcionario, por la entidad administradora, tanto la persona que ejerce como jefe directo, como las metas y compromisos de desempeño individual y grupal, y los instrumentos de medición de satisfacción de los usuarios y la calidad de los servicios que se emplearán para estos efectos. Al respecto, el documento "*Reglamento Sistema de Evaluación de Desempeño Funcionario para el período 2007-2008*", de la División de Salud, de la Corporación, prorrogado para el período 2008-2009, no contiene nada de lo anterior.

De este modo, este último Reglamento, que debe ser utilizado para precalificar y calificar al personal de la Corporación, no hace mención alguna a cómo proceder respecto de los funcionarios de la Unidad

Técnica, por lo que no se actuó con transparencia ni respeto de los derechos de éstos.

Igualmente, se faltó al artículo 59 del Reglamento D.S. N° 1889, que exige a lo menos dos precalificaciones conceptuales, en cada período, las que deben considerar las anotaciones de mérito y demérito de la hoja funcionaria, lo que no se cumplió en el caso, dado que le fueron entregados dos formularios de precalificación al mismo tiempo junto con la calificación, sin que haya tomado conocimiento con antelación personalmente ni por carta certificada de su existencia ni de sus contenidos.

Asimismo, la Comisión calificadora habría infringido el artículo 67 del Reglamento, D.S. N° 1889, si no tuvo en consideración las precalificaciones previas de la funcionaria, que deben existir y ser comunicadas con antelación a la calificación, lo que no ocurrió ya que le fueron comunicadas junto con la calificación.

En relación con el fondo de la calificación, ella habría sido subjetiva, si se le evaluó bajo pautas aplicables a profesionales de actividades clínicas, de atención directa de pacientes, en circunstancias que en la Unidad Técnica por la cual se le calificó, realizó labores más bien administrativas y no de atención directa de pacientes, y la falta se debería a que no existían pautas previas generales para evaluar las funciones que realizó en la mencionada Unidad, por lo que la evaluación fue discrecional de la jefa directa.

En general, en su proceso calificadorio no se habría cumplido con la doctrina de los siguientes dictámenes de esta Dirección: ordinarios N°s. 271/12, de 20.01.2000; 891/80, de 08.03.2000, 036/03, de 03.01.2008; 5313/351, de 02.11.1998; 272/13, de 20.01.2000; 4218/205, de 12.12.2002; 3013/057, de 17.07.2008; 3611/98, de 22.08.2005; 583/10, de 31.01.2008; 3295/249, de 07.08.2000, y 2210/35, de 10.06.2009.

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

En primer término, corresponde precisar que conferido traslado de la solicitud de impugnación del proceso calificadorio a la Corporación Municipal de La Florida, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 10º, inciso final, de la ley N° 19.880, por ordinario del Ant..., ésta ha expresado:

Los funcionarios de la Unidad Técnica de la Corporación, fueron traspasados al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, con fecha 1º de mayo del 2007, por lo que al comenzar el proceso calificadorio año 2007-2008, tales funcionarios no reunían el requisito de tiempo en el Estatuto para ser sujetos de calificación, por lo que efectivamente no fueron parte del proceso. Esto ha cambiado para el período 2008-2009, en el cual han sido precalificados y calificados. Sin perjuicio de lo anterior, si la Dra. Corvalán, no fue calificada durante los años 2005 a 2008, como lo asevera, ello constituiría una irregularidad, debido a que su contrato de trabajo siempre se rigió por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, hecho que se trataría de corregir con su actual calificación.

En cuanto a atrasos en la entrega de las precalificaciones a la Dra. Corvalán, si bien ello en parte es efectivo, se habría debido a que estuvo ausente por permiso sin goce de sueldo y por licencia médica entre los meses de julio a noviembre del 2009.

En relación al atraso en conocer el resultado de la apelación a su calificación, el Sr. Alcalde, con fecha 19 de enero del 2010, suscribe la respuesta, aumentando el puntaje de los subfactores de calificación, de 75,69 a 92,73 puntos, quedando siempre en lista 2, y la demora en la notificación de esta respuesta, se debió a retraso administrativo de la División de Salud, anomalía que en todo caso no invalida el proceso, si no influyó en el resultado de la calificación.

En materia de conformación de la comisión que calificó a la Dra. Corvalán, atendida la composición de la Unidad Técnica y el trabajo que realizan sus funcionarios, se entendió que las alternativas establecidas al efecto, en las letras a), b) y c) del artículo 33 del Reglamento, D.S. N° 1889, de 1995, no serían aplicables al personal indicado, razón por la cual se optó por la alternativa de la letra d), considerando que sería la más adecuada.

El detalle que explicaría lo anterior sería que no se podía aplicar la letra a), pues en todos los centros de salud de la comuna trabajan más de cinco funcionarios de la categoría a). La letra b), igualmente no sería posible aplicarla si en la Unidad Técnica no se alcanza el número de cinco funcionarios en las combinaciones de categorías. La letra c) tampoco sería aplicable pues cada establecimiento cuenta con el mínimo de cinco funcionarios a calificar, por lo que no se podría utilizar el criterio de fusión entre categorías y entre centros de salud. Por lo demás, considerando que existen 8 centros de salud en la comuna, no existe claridad con cuál de estos centros se debiera fusionar las categorías.

Se debe considerar también, que las funciones de los profesionales de la Unidad Técnica, en la cual no existe atención directa de pacientes, son diferentes a las ejecutadas en los centros de salud, donde si la hay, por lo que se estimó no comparables las labores de la Dra. Corvalán en dicha Unidad con las de un médico que atiende pacientes en un centro.

En cuanto a la falta de objetividad reclamada, ello no sería efectivo, pues la calificación fue efectuada por una comisión compuesta por un profesional del área de la salud, la jefatura directa designada por el jefe superior de la entidad, y dos funcionarios de la dotación elegidos por votación del personal sujeto a calificación.

Se concluye señalando, que las situaciones planteadas por la Dra. Corvalán, pudiendo eventualmente constituir defectos en el proceso, no lo invalidan en su generalidad, además, que en gran parte, habrían sido saneados por la notificación de la respuesta del Sr. Alcalde a la apelación presentada por la funcionaria.

Ahora bien, precisados los argumentos desarrollados por la funcionaria calificada para impugnar el proceso calificadorio período 2008-2009, que le afectó, y la respuesta a tales observaciones de la empleadora, la Corporación Municipal de La Florida, cabe señalar por esta Dirección lo siguiente:

1) El artículo 58, incisos 2º y 3º, del D.S. Nº 1889, de 1995, del Ministerio de Salud, Reglamento de la ley Nº 19.378, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

"La entidad administradora de salud municipal deberá velar por la aplicación de procedimientos objetivos y transparentes de evaluación del desempeño, de modo que este proceso sea una instancia de formación y refuerzo positivo de las conductas meritorias y de rectificación de desempeños insatisfactorios".

"A tal efecto, la entidad administradora deberá disponer la dictación de instructivos o reglamentos internos complementarios del presente reglamento que lleven a la aplicación de metodologías apropiadas que aseguren la objetividad del sistema, y disponer el diseño de instrumentos que acompañen cada etapa del proceso".

Como es posible desprender de las disposiciones reglamentarias antes citadas, la entidad administradora de salud municipal deberá velar por la aplicación de procedimientos objetivos y transparentes de evaluación del desempeño funcionario, para lo cual deberá dictar instructivos o reglamentos internos, complementarios, de aplicación de metodologías apropiadas que aseguren la objetividad del sistema.

Pues bien, en la especie, el documento acompañado a la presentación, consistente en *“Reglamento Sistema de Evaluación de Desempeño Funcionario. División de Salud. Corporación Municipal de La Florida, 2007-2008”*, el que habría sido ampliado al período 2008-2009, según la reclamante, conformaría el reglamento interno complementario a que alude la norma reglamentaria en comento, para asegurar objetividad en el proceso calificadorio.

Ahora bien, examinado el mencionado Reglamento, no trata en parte alguna sobre la Unidad Técnica en la cual se desempeñó la funcionaria, y por lo cual fue calificada en el período 2008-2009, como se desprende de sus *“Disposiciones Generales”*, párrafo 6º, que agrupa a todos los trabajadores de la Corporación para su calificación en distintos Centros, no apareciendo la Unidad Técnica, por lo que no se contiene la descripción del cargo desempeñado por la calificada en dicha Unidad, como tampoco las funciones generales y específicas que le habría correspondido cumplir, de las cuales cada trabajador es responsable, lo que justamente debe ser evaluado en la calificación, lo que lleva a concluir que no existieron pautas objetivas, previas y en igualdad de condiciones que permitieran calificar adecuadamente a la trabajadora.

2) Por otra parte, el artículo 59, incisos 1º, 3º, 4º, y 5º del mismo Reglamento D.S. N° 1889, de 1995, establece:

“El sistema de calificación comprenderá, a lo menos, la precalificación realizada por el jefe directo, la calificación efectuada por la Comisión de Calificación y la apelación que se deduzca ante el Alcalde. Asimismo comprende una fase, al inicio del respectivo período, de determinación de metas o compromisos de desempeño individual, definición de lo que se espera de cada individuo o grupo y especificación de cuál debe ser su contribución a mejorar la calidad de los servicios del establecimiento, todo ello por escrito en documento destinado a ese fin”.

“Al inicio del período calificadorio, la entidad administradora deberá dar a conocer a cada funcionario sobre la persona específica que ejerce las funciones de su jefe directo; las metas y compromisos de desempeño, tanto individual como grupal, que le conciernen, esto en un documento, y los instrumentos de medición de la satisfacción de los usuarios y calidad de los servicios que se emplearán para este efecto”.

“La precalificación es la evaluación previa realizada por el jefe directo del funcionario. Para llevarla a cabo, será obligación de quien la realiza conocer los contenidos y requerimientos del proceso, los reglamentos y manuales de procedimiento. Ella no se expresará en puntaje sino que consistirá en un informe escrito que contendrá las evaluaciones cualitativas de los factores y subfactores, mediante conceptos del desempeño funcionario”.

“En cada período deberá haber, a lo menos, dos precalificaciones conceptuales, las que deberán considerar las anotaciones de mérito y demérito que constan en la hoja funcionaria”.

De las normas reglamentarias anteriormente transcritas se desprende, entre otras materias, que al inicio del período calificadorio se comprende una fase, de determinación de metas o compromisos de desempeño individual, de definición de lo que se espera de cada funcionario o grupo, y la especificación de cuál debe ser su contribución a mejorar la calidad de los servicios del establecimiento, lo que

debe establecerse por escrito, en documento destinado a ese fin, y darse a conocer a cada funcionario, lo que en la especie no se habría cumplido respecto de la Dra. Corvalán, como ya se expresó en el N° 1) de este dictamen, sobre Reglamento Interno de Sistema de Evaluación, si no hubo documento escrito dirigido a su persona con tales contenidos, lo que pudo haberlo acreditado la Corporación en su presentación del Ant. 2) y no lo hizo.

Por otra parte, tampoco se cumplió con la exigencia de comunicar a la funcionaria al inicio del proceso, la persona específica que ejercería funciones de su jefe directo, para efectos de su precalificación.

En cuanto a las precalificaciones, se deriva de las normas reglamentarias que ellas constituyen una evaluación previa a la calificación, cumplida por el jefe directo, es decir, deben estar completamente ejecutadas, comunicadas y notificadas a la funcionaria precalificada y suscritas por ella con antelación al proceso de calificación, lo que no se habría observado en la especie, pues como lo asevera la recurrente, se le habrían entregado dos precalificaciones conjuntamente, en el mismo acto de la notificación de la calificación, y además, al no consignar fecha alguna de ejecución o de notificación, como se desprende de examinar su texto en las fotocopias acompañadas, no sería posible establecer que fueron elaboradas con anterioridad a la calificación, y por ello consideradas en esta evaluación final, como lo exige el artículo 67 del Reglamento, al precisar: *“La Comisión de Calificación, adoptará sus resoluciones teniendo en consideración necesariamente la precalificación del funcionario hecha por su jefe directo”*.

Cabe agregar, que ninguna de las dos precalificaciones, una por el período 1° de septiembre del 2008 a 28 de febrero del 2009, y la otra, por el período 1° de marzo al 31 de agosto del 2009, establecen fecha de ejecución, firma del funcionario precalificado, ni la fecha en que éste habría tomado conocimiento de cada una de ellas, no obstante existir en su texto la indicación o espacio para dejar constancia de cada uno de estos requisitos.

Corresponde añadir, que el documento *Reglamento Sistema de Evaluación de Desempeño Funcionario de la Corporación*, en su página 32, bajo el subtítulo *“Pauta Resumen de Precalificaciones”*, establece: *“este documento deberá ser conocido por el funcionario antes del Proceso de Calificación”*, es decir, la precalificación debe ser conocida por el precalificado antes de la calificación, exigencia que como se ha expresado anteriormente no se habría cumplido en la especie.

Que la funcionaria haya estado con permiso sin goce de sueldo y con licencia médica parte del período, lo que habría entorpecido la notificación de las precalificaciones, como lo aduce la Corporación, ello no habría sido impedimento real para las notificaciones de las dos precalificaciones, personalmente, o por otro medio fidedigno como podría ser por carta certificada, si incluso en el hecho se hubiere estado ausente todo el período previo a la calificación, lo que no habría ocurrido.

En cuanto a la constitución de la Comisión Calificadora de la Dra. Corvalán, el artículo 44 de la ley N° 19.378, incisos 1° y 3°, señala:

“En cada entidad administradora se establecerá una comisión de calificación, integrada por un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por el jefe superior de ésta; el director del establecimiento en que se desempeña el funcionario que va a ser calificado o la persona que designe el jefe superior de la entidad en los casos en que no sea posible determinar este integrante, y dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

“El reglamento establecerá las normas sobre integración y funcionamiento de estas comisiones, la unión de dos o más categorías para la elección de sus representantes cuando exista escasez de personal en ellas, los factores a evaluar y el sistema de puntaje correspondiente.”

De las disposiciones legales citadas se desprende que el legislador ha precisado de modo imperativo la integración de la comisión de calificación del personal de la entidad administradora, la que deberá estar integrada por un profesional del área de la salud de la entidad nombrado por el jefe superior de ésta; por el director del establecimiento donde se desempeña el calificado, o la persona que designe el jefe superior en caso que no sea posible determinar este integrante, y por dos funcionarios de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

Asimismo se deriva, que el reglamento establecerá las normas de integración y funcionamiento de las comisiones calificadoras, contemplando la unión de dos o más categorías para la elección de los representantes, cuando haya escasez de personal en ellas, entre otras materias.

Por su parte, el artículo 61, del D.S. N° 1889 de 1995, incisos 1° y 2°, Reglamento de la Ley 19.378, dispone:

“En cada entidad administradora se establecerá una comisión de calificación, integrada por un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por el jefe superior de ésta, quién la presidirá; el director del establecimiento en que se desempeña el funcionario que va a ser calificado o la persona que designe el jefe superior de la entidad en los casos en que no sea posible determinar este integrante, y dos funcionarios de la dotación del establecimiento de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.”

“En los casos en que no exista suficiente personal para la determinación de los dos integrantes elegidos por los funcionarios se estará a las reglas señaladas en el artículo 33, en cuanto a la unión de categorías de funcionarios para su elección.”

A su vez, el artículo 33, inciso 2°, señala:

“Con el objeto de determinar los beneficiarios de esta asignación en los casos en que las personas que conforman la respectiva categoría sean menos de cinco, se procederá a efectuar las uniones de funcionarios que se señalan, en el orden sucesivo en que se establecen hasta alcanzar, al menos ese número: Se unirán los funcionarios de las mismas categorías de distintos establecimientos de la comuna.

- a) Se unirán los funcionarios de las categorías a y b; c y d; y e y f, según el caso, del mismo establecimiento.*
- b) Se unirán las categorías fusionadas anteriormente con las de otro u otros establecimientos de la comuna, en igual forma.*

c) Se unirán todas las categorías del establecimiento.

d) Se unirá toda la dotación municipal.

De las disposiciones reglamentarias antes citadas se desprende que la comisión calificadora se integrará con un profesional del área de la salud de la entidad, designado por el jefe superior de ésta, por el director del establecimiento donde laboró el funcionario, o la persona que designe el jefe superior de la entidad, y con dos funcionarios del respectivo establecimiento, de la misma categoría del calificado, elegido por votación por el personal sujeto a calificación, y en el caso que no haya suficiente personal para determinar los dos integrantes a elegir, se estará a las reglas de unión de categorías alternativas y sucesivas, de las letras a) a la e), citadas, hasta alcanzar el número de cinco.

Ahora bien, en el caso, para calificar a la funcionaria de que se trata, que detenta categoría de médico profesional A, no se recurrió a la integración de la comisión con dos profesionales de su misma categoría A), sino que con una matrona, categoría B), una secretaria, categoría D), una psicóloga, categoría B) y un administrador público designado, ni tampoco se siguió para ello el mecanismo de la norma reglamentaria antes citada, de aplicar en forma sucesiva, en el orden indicado, cada una de las alternativas, lo que debió llevar a unir en primer término a los funcionarios de la misma categoría A de distintos establecimientos de la comuna, que es la alternativa de la letra a), lo que resultaba factible por la cantidad de profesionales de la Corporación en la comuna, sino que se aplicó la alternativa de la letra d), resultando en definitiva que la funcionaria habría sido calificada por una comisión compuesta por funcionarios de categorías inferiores a la suya, y por ninguno de su misma categoría A, como resulta exigible desde un punto de vista legal, y de ecuanimidad y objetividad del proceso.

De esta forma, en la especie no se habría dado cumplimiento a lo establecido en los artículos 44 de la ley N° 19.378, ni 33 y 61 del Reglamento, para la conformación de la comisión calificadora que calificó a la funcionaria, si en todo caso no fue integrada por a lo menos dos funcionarios categoría A, de profesionales, categoría a la cual pertenece la calificada, como lo exige la ley y el reglamento, sino que incluso por una secretaria, y las alternativas de integración utilizadas tampoco se ajustaron a derecho.

La conformación no ajustada a la legalidad de la comisión calificadora induce a concluir que tanto ella misma, como lo obrado en la calificación en estudio, no guarda conformidad a derecho.

La integración irregular de la comisión ha sido reconocida por la propia Corporación en documento del Ant... al aducir que por el trabajo que desarrolla la Dra. Corvalán *“se entendió que las alternativas contenidas en las letras a, b y c no son aplicables a la situación del personal de la Unidad Técnica, razón por la cual se optó, en el entendido que es la adecuada, por la alternativa consignada en la letra d.”*, pero al margen de una aplicación efectiva y en todo caso sucesiva de las alternativas debidamente ordenadas reglamentariamente al efecto.

Igualmente, la Corporación reconoce en su presentación del antecedente, párrafo antepenúltimo, que las alegaciones de la recurrente ya analizadas, podrían constituir defectos del proceso calificadorio, pero que no lo invalidarían en su generalidad, al señalar *“En términos generales, consideramos que*

las situaciones planteadas por la Dra. Corvalán, pudiendo eventualmente constituir defectos en el proceso, no lo invalidan en su generalidad, además de que en su gran parte son saneadas por la notificación de la respuesta del Sr. Alcalde a la apelación presentada por la funcionaria, pese a su atraso”.

Esta opinión, no podría ser compartida por esta Dirección, toda vez que se habría incurrido en irregularidades legales y reglamentarias en el proceso calificadorio de que se trata, y la circunstancia que el resultado de la apelación haya modificado parcialmente el puntaje de la calificación no podría llevar a entender que con ello se podría tener por saneadas o subsanadas irregularidades legales graves del proceso, si se considera que en la apelación el Alcalde se pronuncia por confirmar o modificar un determinado puntaje de los subfactores de la calificación, que en la especie aumentó pero mantuvo en lista 2, pero no se evalúa la conformidad a derecho del proceso calificadorio previo, que en cuanto a su legalidad correspondería verificar a este Servicio como encargado de la fiscalización del cumplimiento de la ley N° 19.378 y del reglamento respectivo.

En efecto, a juicio de este Servicio, a través del resultado de la apelación a la calificación se pueden enmendar criterios de evaluación de los funcionarios calificadores, o ponderar la mayor o menor influencia de determinadas circunstancias ocurridas en el proceso de no mayor trascendencia, como se desprende en parte de la doctrina de esta Dirección, lo que no aparece viable en este caso, si se habría faltado a disposiciones legales y reglamentarias básicas, como, entre otras, la debida y oportuna precalificación previa, y la conformación de la comisión calificadora, la que fue integrada por funcionarios todos de inferior jerarquía y categoría que la calificada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud. que no se ajusta a derecho el proceso de calificación de la trabajadora Dra. María Paulina Corvalán Maldonado, por el período años 2008 a 2009, efectuado por la Corporación de Salud de la Municipalidad de La Florida.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CIRCULARES Y RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1. Circulares

117, 27.09.2010

Departamento de Fiscalización.

Instruye realización de programa nacional de fiscalización a la actividad agrícola de temporada 2010-2011.

En el marco de la proximidad de la temporada agrícola 2010-2011¹, se instruye la realización del programa nacional de fiscalización, en las modalidades y plazos que a continuación se indica.

La Ley 20.123, entre otras obligaciones, establece para la empresa principal el deber general de protección en materia de higiene y seguridad respecto de los trabajadores que se desempeñan en régimen de subcontratación, configurando de esta forma *a la faena como eje central de su responsabilidad*. En tal sentido se ha dispuesto la realización de un programa nacional al sector agrícola de temporada, como continuidad del realizado en años anteriores, lo que a su vez, permitirá comparar el nivel de cumplimiento alcanzado en dicho sector.

Paralelamente, como una forma de incrementar el alcance de la fiscalización al sector de la agricultura, y propender al incremento del cumplimiento laboral y de higiene y seguridad en la obra o faena, se fiscalizará además, empresas contratistas en materias laborales básicas.

1. Objetivos del Programa

El Programa Nacional de Fiscalización instruido por esta circular está destinado a desarrollar y verificar el cumplimiento normativo de las empresas involucradas en la actividad agrícola, a saber, predios, packing y empresas de transporte de trabajadores agrícolas en lo relativo a:

- en el caso de las empresas únicas, el cumplimiento de las normas de salud y seguridad establecidas en el artículo 184 del Código del Trabajo y de las normas laborales básicas relativas a contrato de trabajo; jornada y remuneraciones además de trabajo de menores; protección a la maternidad; transporte de trabajadores agrícolas y registro de contratistas.
- en el caso de empresas principales, el cumplimiento de las normas de protección de la seguridad y salud de los trabajadores propios, establecidas en el artículo 184 del Código del Trabajo y de las de los trabajadores subcontratados, particularmente aquellas contenidas en la Ley 20.123, respecto de trabajadores que prestan servicios bajo el régimen de subcontratación, así

¹ Según la definición del Instituto Nacional de Estadísticas, el primer año (2010) corresponde al período de la siembra y el segundo año (2011) al período de la cosecha.

como de las normas laborales básicas relativas a contrato, jornada y remuneraciones; además de trabajo de menores, protección a la maternidad, transporte de trabajadores agrícolas y registro de contratistas.

- en el caso de empresas contratistas, se verificará solamente el cumplimiento de las normas laborales básicas, relativas a contrato de trabajo, jornada de trabajo y remuneraciones, además de trabajo de menores, protección a la maternidad, transporte de trabajadores y registro de contratistas agrícolas.
- En el caso de transporte de trabajadores se fiscalizará el número de trabajadores transportados en relación a la capacidad del vehículo, el letrero identificador pertinente, la revisión técnica y su antigüedad.

2. Sujetos de la Fiscalización

De igual manera que en los programas de fiscalización realizados para las temporadas anteriores, los sujetos de fiscalización serán:

- empresas agrícolas propietarias del predio y/o packing, las que pueden ser empresas únicas (en las que sólo laboran trabajadores contratados directamente) o empresas principales (en que además de los trabajadores propios, prestan servicios trabajadores bajo régimen de subcontratación);
- empresas contratistas o subcontratistas, y
- transporte de trabajadores agrícolas.

3. Cantidad de fiscalizaciones a realizar

Dado el carácter bianual del programa, las fiscalizaciones se ejecutarán entre los meses de octubre de 2010 y abril de 2011, manteniéndose activada la opción correspondiente en el sistema informático, DT PLUS, durante todo el período mencionado. Por lo anterior, las comisiones que se ejecuten hasta del 31 de diciembre de 2010, deberán considerarse dentro de la capacidad planificada para programas nacionales del año 2010, mientras que las comisiones a realizarse a contar del 1 de enero 2011 deberán considerarse en la planificación anual para dicho período.

La proyección de fiscalizaciones a efectuarse en el período de ejecución del programa septiembre a diciembre 2010, y enero-abril 2011 por región, se presenta a continuación:

REGIÓN	Nº FOP Programa 2010-2011	Fiscalizaciones a realizar octubre-diciembre 2010	Fiscalizaciones a realizar enero-abril 2011
Atacama	218	142	76
Coquimbo	469	147	322
Valparaíso	319	246	73
Rancagua	102	0	102
Maule	158	0	158
Biobío	73	48	25
La Araucanía	150	95	55
Los Lagos	82	17	65
Metropolitana Poniente	121	80	41
Metropolitana Oriente	151	100	51
Los Ríos	35	0	35
Arica y Parinacota	40	40	P
Total	1.878	915	1003

Las fiscalizaciones programadas deberán ser realizadas a los predios o faenas que se seleccionen acorde con los siguientes criterios de priorización:

- Trabajo en régimen de subcontratación.
- Existencia de denuncias, especialmente trabajo de menores.
- Comportamiento deficiente de la temporada anterior (incumplimiento final)
- Ocurrencia de intoxicación alimentaria de trabajadores(as) en el predio
- Alto porcentaje de mujeres en el predio en la temporada anterior

Con la finalidad de ampliar la cobertura de la fiscalización en las regiones, se podrá coordinar con las Seremis de Salud y el SAG el intercambio de las bases de datos de los predios o faenas que serán fiscalizadas.

4. Plazos de ejecución del programa

El Programa de Fiscalización Agrícola de Temporada se ejecutará entre los meses de septiembre 2010 y el 30 de abril de 2011, de acuerdo con el siguiente detalle:

- **Septiembre/octubre:** socialización y difusión, ver punto N° 5 de esta circular.
- **Octubre 2010/ abril 2011:** realización de visitas inspectivas y acreditación de correcciones
- **Abril/mayo 2011:** evaluación de resultados con actores con la respectiva mesa regional agrícola.

Una vez terminados los procesos de fiscalización, es decir en el mes de mayo/junio de 2011, a nivel nacional, se convocará a la Mesa Tripartita de la Agricultura, a la que se informará los resultados obtenidos en el respectivo programa.

Cada DRT deberá tomar las medidas necesarias para asegurar el adecuado cumplimiento de la presente calendarización del programa en su región, las cantidades, plazos, metodología y procedimientos descritos.

5. Socialización y difusión del programa: mesas de trabajo

Durante el mes de septiembre/octubre de 2010 en cada región se deberá convocar a los actores involucrados, SNA, ASOEX, sindicatos del sector; y representantes regionales de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, incluyendo el ISL (Instituto de Seguridad Laboral, ex INP) y el SAG, a fin de difundir y explicar el programa de fiscalización a los actores involucrados.

En dicha convocatoria deberán participar los Directores Regionales, los Coordinadores Inspectivos y los Jefes de Fiscalización de cada una de las oficinas participantes.

Adjunto a la presente circular se acompaña la nómina de Organizaciones Sindicales, sus Dirigentes y datos de contacto, antecedentes proporcionados por el Departamento de Relaciones Laborales.

En el marco de la Mesa Sectorial Agrícola, en que participa la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Agricultura, la Subsecretaría de Previsión Social, representantes de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, incluyendo el ISL (Instituto de Seguridad Laboral, ex INP), el SAG, la SNA, ASOEX, representantes de las organizaciones de trabajadores y la Dirección del Trabajo, se presentará el contenido y sentido del presente programa de fiscalización.

6. Procedimiento de Fiscalización

6.1 Metodología

Este programa de fiscalización busca avanzar hacia un efectivo cambio conductual en el cumplimiento de la norma, que se verificará dentro del mismo procedimiento de fiscalización, para lo cual el incentivo será la no aplicación de sanción en caso de corrección y la **asistencia en el cumplimiento** (difusión de la norma y asistencia tanto del fiscalizador como del organismo administrador respectivo), implementando una modalidad de **fiscalización asistida en la que el énfasis está puesto en la lógica de gestión del cumplimiento**.

En la correspondiente Acta de Hechos Constatados, se deberá dejar registro si la fiscalizada corresponde empresa única; principal o contratista, y posteriormente si califica como predio, packing o transporte.

6.2. Activación de comisiones

Las comisiones de fiscalización tendrán una ponderación **1**, respecto de las empresas únicas, principales y contratistas.

Se deberán activar las respectivas comisiones según se indica:

Programas Nacionales

Sector agrícola- Subsector Hortofrutícola de Temporada

6.3 Procedimiento de fiscalización en terreno: fiscalización asistida

6.3.1 Revisión de materias:

Tal como se procediera en las temporadas 2007-2008; 2008-2009 y 2009-2010, la revisión de materias a fiscalizar variará dependiendo según el tipo de empresa que se detalla a continuación:

- Empresas agrícolas propietarias del predio y/o packing, las que pueden ser empresas únicas (contrata trabajadores directamente) o empresas principales (prestan servicios trabajadores bajo régimen de subcontratación); y
- Empresas Contratistas o Subcontratistas que laboran en predios
- Empresas Contratistas o Subcontratistas que laboran en packing
- Empresas de Transporte de Trabajadores.

No obstante lo anterior, en todas las fiscalizaciones correspondientes a predios y packing deberá fiscalizarse las siguientes materias básicas:

- **Contrato de Trabajo:** Revisar y verificar la escrituración del contrato de trabajo dentro del plazo de 5 días siguientes a la incorporación del trabajador.
- **Registro Control de Asistencia y Jornada de Trabajo y Descansos:** Revisar libro de asistencia o reloj control en el ingreso al predio, uso correcto del mismo, firmas al día y consignadas por los propios trabajadores, pudiéndose determinar la existencia de eventuales horas extraordinarias no pagadas, así como eventuales excesos de jornada diaria y el no otorgamiento de descansos. En relación a los packing la fiscalización se orientará a detectar eventuales extensiones ilegales de jornada, dobles turnos o irregularidades en la distribución de turnos nocturnos. También verificar trabajo nocturno de menores y/o mujeres embarazadas.
- **Remuneraciones:** Verificar el sistema de pago a trato, pago oportuno y correcto de remuneraciones.
- **Trabajo de menores:** Debe hacerse distinción entre trabajo de menores ilegal (menores de 15 años, prohibido a todo evento) e informal (mayores de 15 años y menores de 18, que no cuenten con su contrato de trabajo y/o las autorizaciones correspondientes), poniendo especial cuidado en dispuesto en el artículo 13 del Código del Trabajo. A este respecto se debe aplicar lo señalado en la circular N° 61 del 04/06/2008.
- **Protección de la Maternidad:** Debe verificarse que las trabajadoras embarazadas no realizan trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud; que estando en la obligación se otorga sala cuna y que las trabajadoras con hijos menores de 2 años disponen de tiempo para su alimentación.
- **Transporte de trabajadores:** Debe verificarse que el vehículo cuenta con revisión técnica; que de tratarse de minibús tiene antigüedad menor de 18 años y que de tratarse de bus, una

antigüedad menor de 22 años; que cuenta con letrado indicando trabajadores agrícolas de temporada; y que transporta pasajeros de acuerdo a la capacidad de asientos.

- **Registro de Contratistas:** Las personas naturales o jurídicas que intervengan en el predio o faena fiscalizado como contratistas deben estar inscritos en el registro correspondiente. En el evento de detectarse infracción se otorgará plazo para su corrección, es decir, para que se inscriban de conformidad a la ley.

REVISIÓN DE MATERIAS POR TIPO DE EMPRESA

A. MATERIAS A FISCALIZAR RESPECTO DE EMPRESA AGRÍCOLA ÚNICA (PREDIO O PACKING)

Respecto de los trabajadores de la empresa única, esto es, empresas que contratan directamente a los trabajadores sin que exista trabajo bajo régimen de subcontratación, corresponderá fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de higiene y seguridad y las laborales que a continuación se describen:

Higiene y Seguridad: son aquellas a que está obligada la empresa en virtud del artículo 184, del Código del Trabajo.

- Instrumentos de prevención de riesgos (Reglamento Interno (10 o más trabajadores); Comité Paritario (más de 25 trabajadores); Departamento de Prevención de Riesgos (más de 100), Derecho a Saber);
- Saneamiento básico;
- Condiciones ambientales en los lugares de trabajo;
- Riesgos específicos en el trabajo agrícola de temporada. Trabajo en Cámaras de frío; Exposición a plaguicidas; exposición a radiación UV; manejo de maquinarias y vehículos en la faena.

Laborales:

- Contrato de Trabajo;
- Registro Control de Asistencia y Jornada de Trabajo y Descansos;
- Remuneraciones;
- Trabajo de menores
- Protección de la Maternidad
- Transporte de trabajadores;
- Registro de Contratistas.

B. MATERIAS A FISCALIZAR RESPECTO DE EMPRESA PRINCIPAL (PREDIO O PACKING)

En relación a la empresa principal las materias a fiscalizar dependerán de si se trata de trabajadores propios o trabajadores bajo régimen de subcontratación:

B.1 Respetto de trabajadores propios

Respetto de los trabajadores propios de la empresa principal, corresponderá fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de higiene y seguridad y las laborales que a continuación se describen:

Higiene y Seguridad: son aquellas a que está obligada la empresa en virtud del artículo 184, del Código del Trabajo.

- Instrumentos de prevención de riesgos (Reglamento Interno; Comité Paritario; Departamento de Prevención de Riesgos, Derecho a Saber);
- Saneamiento básico;
- Condiciones ambientales en los lugares de trabajo; y
- Riesgos específicos en el trabajo agrícola de temporada; Trabajo en Cámaras de frío; Exposición a plaguicidas; exposición a radiación UV; manejo de maquinarias y vehículos en la faena.

Laborales

- Contrato de Trabajo;
- Registro Control de Asistencia y Jornada de Trabajo y Descansos;
- Remuneraciones;
- Trabajo de menores;
- Protección de la Maternidad;
- Registro de Contratistas;
- Transporte de Trabajadores;

B.2 Respetto de trabajadores bajo régimen de subcontratación

Con relación a los trabajadores que laboran en régimen de subcontratación para la empresa principal corresponderá fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de higiene y seguridad a que está obligada en razón del artículo 183-E, del Código del Trabajo, utilizando para ello los criterios de actuación e instrucciones contenidas en la **Orden de Servicio N° 8**, de fecha 05.04.2007.

- Es preciso señalar que la fiscalización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tratándose de trabajadores bajo régimen de subcontratación, se verificará de la misma forma que se hiciera en el programa de fiscalización correspondiente a la temporada anterior (2009-2010), en donde el sujeto fiscalizado fuera **única y exclusivamente la empresa principal**

respecto de las obligaciones que se derivan para ella: artículo 66 bis de la Ley N° 20.123, reglamentado por el D.S. 76/2006 (MINTRAB) y artículo 3° del D.S. 594/1999 (MINSAL).

- **La instrucción anterior, se basa en que la Ley N° 20.123 estableció la faena como eje central de la responsabilidad en materia de higiene y seguridad y, por lo tanto, como sujeto obligado a la empresa principal, que es la que tiene a su cargo la faena y, por lo tanto, la que tiene posibilidades reales de controlar lo que en ella sucede.**
- De allí, que no obstante que las empresas contratistas naturalmente son responsables respecto del cumplimiento de las obligaciones en materia de higiene y seguridad respecto de sus propios trabajadores, el objetivo fundamental de la norma es que la empresa principal implemente para el conjunto de los trabajadores que laboran en una obra o faena (propios y subcontratados), la institucionalidad de prevención de riesgos y vele por las condiciones de trabajo.

Obligaciones de la empresa principal establecidas en el nuevo artículo 66 bis de la Ley 16.744 reglamentado por el D.S. 76/2006 (MINTRAB)

Básicamente se refiere a obligaciones que se orientan a la implementación efectiva de una institucionalidad en materia de prevención de riesgos de los trabajadores subcontratados, la que está a cargo de la empresa principal:

- Registro de faena, obra o servicio;
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas;
- Comité Paritario de Faena; y
- Departamento de Prevención de Riesgos de Faena

Obligaciones de la empresa principal establecidas en el artículo 3° del D.S. 594/1999 (MINSAL)

Se refieren a obligaciones que tienen como objetivo velar por el cumplimiento de condiciones de higiene y seguridad adecuadas para los trabajadores subcontratados en los lugares de trabajo y que son de responsabilidad de la empresa principal:

- Saneamiento básico;
- Condiciones ambientales; y
- Riesgos específicos en el trabajo agrícola de temporada: Trabajo en Cámaras de frío; exposición a plaguicidas; exposición a radiación UV, manejo de maquinarias y vehículos en la faena.

C. MATERIAS A FISCALIZAR RESPECTO DE EMPRESA CONTRATISTA O SUBCONTRATISTA

Respecto de los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista corresponderá fiscalizar exclusivamente el cumplimiento de las siguientes obligaciones laborales:

- Contrato de Trabajo;
- Registro Control de Asistencia y Jornada de Trabajo y Descansos;
- Remuneraciones;
- Trabajo de menores;
- Protección de la Maternidad;
- Transporte de trabajadores; y
- Registro de Contratistas.

D. TRANSPORTE DE TRABAJADORES

Las revisiones de vehículos utilizados en el transporte de trabajadores agrícolas de temporada, debe realizarse, tal y como se ha realizado en los programas anteriores, es decir, en los caminos de acceso a las faenas agrícolas, en los horarios de mayor flujo de los mismos, preferentemente en las horas de inicio de la jornada, y en coordinación con Carabineros, para cuyo efecto la DRT respectiva deberá contactarse con la autoridad regional de Carabineros, con el propósito de que facilite para el referido control a personal del Tránsito y Carreteras u otro. No obstante lo anterior, se sugiere que al menos un día por la tarde/noche, se fiscalice el transporte al regreso desde los lugares de trabajo, con el propósito de verificar qué ocurre en ese horario.

En el desarrollo de las inspecciones, se deberá verificar:

- Antigüedad de los vehículos;
- Capacidad de los mismos: que no viajen con pasajeros de pie o sentados en pisaderas;
- Estado general de cada bus o minibús: acreditada por "revisión técnica" al día;
- Identificación del vehículo: mediante letrero que señale que se transporta trabajadores agrícolas, de conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 20 del Ministerio del Trabajo y de Previsión Social; y
- Con ocasión del referido control, el(los) fiscalizador(es) a cargo del cometido deberá(n), dentro de lo posible, enrolar a todos los trabajadores que se encuentren a bordo del vehículo, identificando en su registro si se trata de trabajadores dependientes de empresa principal o de algún contratista, consignando el nombre del empleador que corresponda y el nombre y ubicación del predio o packing donde se desempeñarán ese día.

Esta información facilitará la posterior identificación de las faenas y su ubicación exacta.

Asimismo, en la fiscalización del transporte, al recabarse la información referida a empresas contratistas deberá verificarse su inscripción en los respectivos registros que a los efectos lleva la Inspección respectiva. Para un rápido despacho, la DRT que corresponda distribuirá entre los funcionarios actuantes el listado de los contratistas debidamente inscritos en la jurisdicción correspondiente.

6.3.2 Constatación de infracciones y plazo de corrección: fiscalización asistida

Una vez efectuada la revisión de las materias incorporadas en el programa de fiscalización, en caso de ser procedente se establecerán las infracciones constatadas, utilizando para ello el formulario: **“ACTA DE HECHOS CONSTATADOS-PROGRAMA DE FISCALIZACIÓN AGRICULTURA DE TEMPORADA”, la que será notificada al representante de la empresa** (conforme a lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 4°, del Código del Trabajo)

Junto con constatar los hechos infraccionales y determinar el universo total de trabajadores afectados, el fiscalizador deberá aplicar a la empresa la metodología de asistencia al cumplimiento, explicando al empleador el origen de la(s) infracción(s) constatada(s), la forma de corrección y el plazo que se le otorgará para ello, según se indica a continuación. Posteriormente se procederá a completar el formulario de Requerimiento al Empleador que proceda.

» **Infracciones de Higiene y Seguridad: 30 días.**

La acreditación de la corrección en este tipo de materias deberá verificarse a través de la certificación (certificado) de corrección efectuada por el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 respectivo (al cual se encuentre afiliado o adherido la empresa), en la que deberá constar la corrección de cada una de las infracciones constatadas. Con ello, se busca involucrar a dichos organismos en el asesoramiento y solución de la problemática detectada en las empresas citando a la empresa para acreditar la corrección a oficina (ante el jefe de fiscalización y/o funcionario actuante, según determine cada oficina).

» **Infracciones Laborales: 5 a 7 días.**

El plazo de corrección de infracciones para todas las empresas fiscalizadas será el establecido en la circular 18 (19/02/2010) del Departamento de Inspección, de 5 a 7 días, excepto para aquellas materias que implican suspensión de labor. **El plazo de corrección será único, y bajo ningún respecto se podrá prorrogar.**²

En el caso de no acreditarse el cumplimiento en el plazo indicado se aplicará la multa correspondiente.

En el caso de no acreditarse el cumplimiento en el plazo indicado se aplicará la multa correspondiente, la que deberá ser notificada junto con la posible infracción final por materias de higiene y seguridad.

» **No existe plazo de corrección de infracciones en materias de descansos y trabajo de menores.**

2 Trabajo de menores (Circular N° 61, de 04.06.2008, del Departamento de Inspección); Normas legales o reglamentarias que pongan en riesgo inminente la seguridad o la salud de los trabajadores; Accidentes de trabajo graves o fatales, y todas aquellas materias que no son posibles de corregir otorgando plazo, es decir, no son susceptibles de corrección posterior (ej.: infracciones sobre descansos)”

Tomando en consideración que, como se ha señalado, este procedimiento de fiscalización obedece a la modalidad de fiscalización asistida, en la que junto al plazo de corrección de las infracciones constatadas y la participación de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en dicha corrección (tratándose de infracciones en higiene y seguridad), se hace necesario que el fiscalizador(a) actuante cumpla un rol pro-activo en la asistencia al fiscalizado - infractor en orden a explicarle el origen de la infracción e indicarle la forma de corrección o dicho de otra manera, la forma en que debe cumplir con la norma fiscalizada.

Para ello, el funcionario actuante, de forma obligatoria deberá al momento de notificar el Acta de Constatación de Hechos, explicar al encargado del predio, packing o transporte detabajadores agrícolas detalladamente cada una de las infracciones constatadas, indicándole la forma de cumplir con la norma infringida.

Del mismo modo, se deberán poner en conocimiento de los dirigentes sindicales y/o representantes aforados de los trabajadores en Comité Paritario, de los resultados de la fiscalización, así como de la modalidad de actuación en relación a la verificación de la corrección de las infracciones.

6.4 Egreso de la fiscalización

La opción de ingreso de informes de fiscalización estará disponible en el DT Plus desde el 11-10-2010 hasta el 30-04-2011 identificada como se indica a continuación.

Una vez egresada la comisión, el sistema le presentará el **Formulario Especial que se ha diseñado exclusivamente para este programa**, que para estos efectos constituirá el Acta de Hechos Constatados, reemplazando con ello al F8 tradicional, debiéndose registrar los hechos constatados en terreno, de la forma que a continuación se indica.

- A. Una vez completada la carátula de egreso de la comisión, se desplegará el acta de hechos constatados con una lista de chequeo específica según el tipo de empresa fiscalizada
- B. Se deberá llenar cada uno de los campos que el sistema presentará en pantalla, SI, NO o NC (No Corresponde). Una vez grabada la lista de chequeo, podrá acceder a ella adjunta en el Informe de Fiscalización.
- C. Por defecto, el sistema grabará el egreso con el tipo de término sin multa.
- D. Los Jefes de Unidades de Fiscalización deberán mantener la comisión en el estado informada, es decir, sin aprobar o rechazar las comisiones del presente Programa hasta tanto no se cumpla con lo señalado en los puntos que siguen:
- E. El ciclo del programa termina cuando se constata o no la corrección de la(s) infracción(es) inicial(es) en el plazo otorgado (de 30 días máximo) para infracciones de Higiene y Seguridad. En esta oportunidad el sistema informático sólo desplegará aquellos campos en los cuales el funcionario hubiese marcado la opción **NO**.
- F. El sistema considerará la fecha de notificación (equivalente a la fecha de la 1ª visita)

para contar los 30 días de plazo para la corrección de las infracciones constatadas, marcadas como **NO**;

- G. Para terminar el ciclo debe ubicarse en la pantalla de inicio, columna otros, línea acta de hechos constatados, tal como se muestra en el dibujo que sigue:

Pantalla INICIO DTPlus

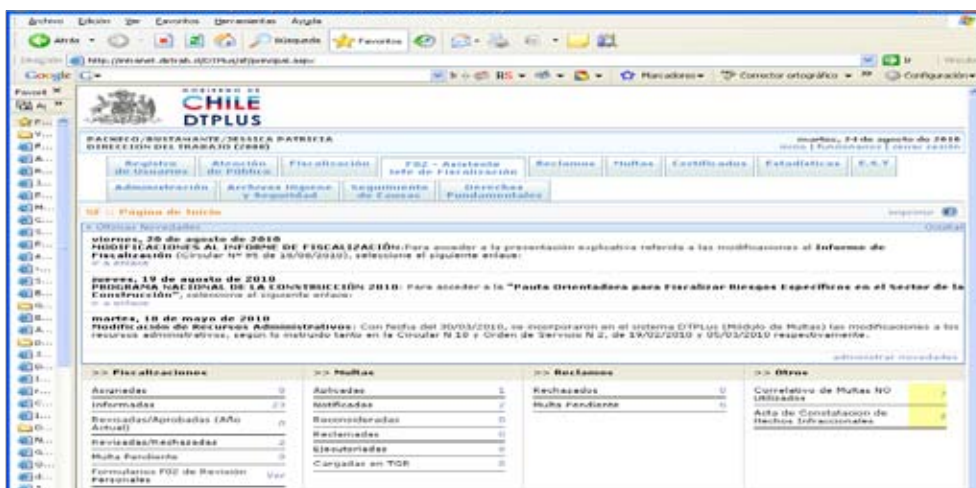
Pinche el número que indica la cantidad de actas de constatación de hechos infraccionales aplicadas:

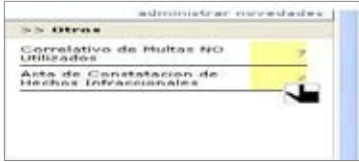
Finalmente, registre en los casos que corresponda, el resultado de la revisión final.

- H. De corregir integralmente la empresa las infracciones notificadas, el estado de la comisión se mantendrá en estado de informada y sin multa, de tal suerte que los Jefes(as) de Unidades de Fiscalización procedan a la pronta revisión y visado correspondiente; y
- I. Si por el contrario, la empresa, respecto de a lo menos una materia no acredita la corrección, inmediatamente, el sistema una vez grabado el **Acta de Hechos Constatados (Formulario Especial)**, se desplegará el **F9** en el cual se consignará por defecto la infracción correspondiente al campo señalado con un **NO**, completando las opciones que se despliegan habitualmente. Resulta conveniente señalar que, efectuado este procedimiento el estado de la comisión cambiará automáticamente a **"Con Multa"**, la que deberá ser ingresada de inmediato. Así, el Jefe(a) de la Unidad de Fiscalización podrá proceder a su pronta revisión y visado.

7. Alternativas posibles frente a la constatación de infracciones:

Frente a la constatación de infracciones efectuada en los procesos de fiscalización y los respectivos requerimientos, pueden darse los siguientes eventos:





Administración	Archivos Higiene y Seguridad	Seguimiento de Causas	Derechos Fundamentales	
Fiscalización :: Revisión Corrección Deficiencias Detectadas por Encuesta F26 imprimir				
1				
Comisión	Fecha Visita	Días Transcurridos	Si Cumple	Corrige Deficiencias
2000/2009/32	31/08/2009	358	No	<input type="button" value="Si"/> <input type="button" value="No"/> <input type="button" value="Parcial"/>
2000/2009/31	28/08/2009	361	Si	No Requiere Corrección
1				
DTPLUS © 2007 - Departamento de Tecnologías de Información Dirección del Trabajo				

7.1 Acreditación oportuna y satisfactoria de infracciones

Si dentro del plazo otorgado, la empresa acredita la corrección de la infracción en la modalidad indicada, se procederá a dar por corregida la infracción, dando por terminada la comisión (Revisión sin multa).

En el evento que a juicio de los funcionarios actuantes se entienda necesaria la verificación en terreno de las medidas de corrección, se dispondrá dicha actuación y la corrección quedará sujeta a los resultados de la misma.

7.2 No acreditación oportuna de corrección

Si dentro del plazo otorgado, la empresa no acredita la corrección de la infracción constatada en la forma señalada, se procederá a aplicar las sanciones correspondientes conforme a las reglas generales y a dar por terminada la comisión (Revisión con multa).

8. Aplicación de sanciones: tipos infraccionales posibles

La tipificación de las infracciones y el monto de las multas se regirá por lo dispuesto en las instrucciones vigentes, cuidando de aplicar, en condiciones similares, montos uniformes. En concordancia con lo anterior, además de las infracciones en materias generales establecidas para este programa, deberán contemplarse los tipos infraccionales específicos relativos a trabajadores agrícolas de temporada, (Artículos 87 al 95 del Código del Trabajo) todos los que deberán ser sancionadas de conformidad al tipificador de infracciones.

8.1 En el caso de las empresas únicas y principales, las infracciones relativas a materias de salud y seguridad respecto de trabajadores propios serán:

- **Instrumentos de Prevención de Riesgos:** Infracciones al artículo 184, del Código del Trabajo en relación a la norma específica: D.S. N° 40 y D.S. N° 54 (MINTRAB); e infracción al artículo 153 y 154 del Código del Trabajo.
 - **Condiciones Sanitarias y Ambientales en lugares de Trabajo:** Infracciones al artículo 184, del Código del Trabajo en relación a la norma específica del DS 594/1999 (MINSAL).
- 8.2 En el caso de las obligaciones de las empresas principales respecto de los trabajadores subcontratados las infracciones serán las relativas a **las obligaciones en materia de seguridad y salud** respecto de los trabajadores que laboran bajo régimen de subcontratación **para la empresa principal (artículo 183-E, del Código del Trabajo), las que pueden clasificarse en:**
- Instrumentos de Prevención de Riesgos de Faena: **Infracciones de la empresa principal a las obligaciones establecidas en el nuevo artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, reglamentado por el D.S. 76/2006 (MINTRAB);** y
 - Condiciones Sanitarias y Ambientales en lugares de Trabajo: **Infracciones de la empresa principal a las obligaciones establecidas en el artículo 3° del D.S. 594/1999 (MINSAL).**

Con todo, cabe recordar que no todo hecho infraccional, separadamente, involucra una sanción independiente, sino que es posible, y algunas veces exigible, seleccionar un hecho infraccional que subsume otros.

- 8.3 En el caso de la empresas únicas y principales y contratistas los tipos posibles de infracciones laborales básicas serán:
- Contrato Individual de Trabajo: Art 94 bis y 506 del Código del Trabajo y Art. 9 del Código del Trabajo.
 - Jornada de Trabajo: Artículos 88-89 y 90 de Código del Trabajo; Artículo 27 inciso 2°, artículo 22 inciso 1°, ambos del Código del Trabajo; Registro de Asistencia: Artículo 33 del Código del Trabajo con relación al artículo 20 del Reglamento 969 de 1933.
 - Descanso: artículo 35 del Código del Trabajo.
 - Remuneraciones: Artículo 91 del Código del Trabajo.
- 8.4 Respecto de Trabajo de menores, protección a la maternidad, registro de intermediarios agrícolas y transporte de trabajadores:
- Trabajo de menores ilegal e informal: Artículos 13-14-15-16-17 y 18 del CT.
 - Protección de la Maternidad: Artículos 201-202-203- 204-205-206-207 y 208
 - Registro de Contratistas Agrícolas: Artículo 92 bis.
 - Transporte de Trabajadores: Artículo 95 inciso 3°.

9. Suspensión de faenas; cesación de servicios de menores; traslado de funciones de trabajadora embarazada.

No obstante la modalidad de fiscalización a que se ha hecho referencia en el acápite anterior (fiscalización asistida), se procederá a **suspender faenas** en forma inmediata:

Suspensión de faenas:

- Cuando no se cuente con agua potable y/o baños;
- Cuando se detecte a trabajadores manipulando y/o aplicando plaguicidas sin elementos de protección personal;
- Cuando se sorprenda a trabajadores laborando en lugares donde se haya aplicado plaguicidas sin respetar el período de reentrada (el que varía según el químico utilizado, pudiendo verificarse en la etiqueta del envase correspondiente);
- Trabajadores expuestos a bajas temperaturas sin ropa térmica adecuada;
- Cuando las puertas de las cámaras de frío no cuentan con manilla o apertura desde el interior;
- Cuando se verifique el transporte de trabajadores al interior del predio o faena en vehículos no autorizados.

Cesación de servicios: Deberá hacerse inmediata cesación de servicios en el caso de contratación de menor(es) en contravención a lo establecido en el DS 50 del 11/09/2007: Trabajos prohibidos para menores, peligrosos por naturaleza o condiciones; inexistencia de autorización del padre/madre/guardador/inspector del trabajo para trabajar; incumplimiento de obligaciones de escolaridad.³

Traslado a trabajadora a función no perjudicial para su estado de embarazo, sin reducción de sus remuneraciones. Se considera trabajo perjudicial aquél que la obliga a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; le exige un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo; se ejecuta en horario nocturno y/o se realiza en horas extraordinarias de trabajo.

Esto, considerando el peligro inminente para la vida y seguridad de los trabajadores que representan tales acciones. - Esta medida de suspensión se aplicará sin perjuicio de la multa que corresponda que se notificará una vez finalizado el procedimiento inspectivo.

10. Documentos adjuntos para la realización del programa

A. Formularios:

- Acta de Hechos Constatados en terreno.
- Formulario de Requerimiento al empleador por infracción(es) laboral(es).

³ Ver DS N° 50 que Aprueba el Reglamento para la aplicación del Art.13, del 11/09/2007 y circular N° 61 del 04/06/2008 de la Dirección del Trabajo.

- Formulario de Requerimiento al empleador por infracción(es) de higiene y seguridad.
- B. Nómina con las Organizaciones Sindicales, sus Dirigentes y datos de contacto, (no incluida en esta edición).
- C. Tipificador de infracciones más frecuentes aplicables al programa. Lo anterior sin perjuicio de constatarse una infracción diferente se sancione de acuerdo al código de infracción que proceda.

11. Evaluación de resultados con actores: mesa de seguimiento

Una vez terminados los procesos de fiscalización, es decir en el mes de mayo de 2011, a nivel nacional, se convocará a la Mesa Tripartita de la Agricultura, en la que se informará los resultados obtenidos en el respectivo programa.

12. Coordinación y soporte

Sin perjuicio de las coordinaciones regionales, corresponderá a la Unidad de Gestión y a la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (UCYMAT) del Departamento de Inspección, la coordinación, apoyo y seguimiento de las actuaciones de este programa, para lo cual, será el Coordinador Inspectivo de cada Región quien canalice toda duda, observación o requerimiento para el desarrollo y logro de los alcances de este programa, a los correos electrónicos rpezzani@dt.gob.cl/ mgomez@dt.gob.cl (Unidad de Gestión) y a jjimenez@dt.gob.cl (Unidad de Condiciones y medio Ambiente de Trabajo).

13. Difusión interna

Las presentes instrucciones deberán darse a conocer con la mayor prontitud a los funcionarios(as) de cada oficina, en particular a aquellos que participarán en el programa de fiscalización.

Del mismo modo, se deberán realizar reuniones de coordinación en cada DRT 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 de interiorizarse de la presente circular y uniformar la actuación inspectiva.

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN



ACTA DE HECHOS CONSTATADOS
PROGRAMA FISCALIZACIÓN AGRÍCOLA DE TEMPORADA

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
 DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Número de Comisión		Fecha	
RAZÓN SOCIAL EMPRESA:			
Domicilio Faena:		Comuna:	Fono:
Tipo de Empresa (sólo 1 tipo de empresa)			
EMPRESA UNICA	EEMPRESA PRINCIPAL	EMPRESA CONTRATISTA / SUBCONTRATISTA	
Tipo de Faena (sólo 1 tipo de faena)			
PREDIO	PACKING	TRANSPORTE	
Organismo Administrador de la Ley N° 16.744		CAE	Tasa de Siniestralidad:
ISL:	CCHC:	ACHS:	IST:
N° Total Trabajadores:			
Si es Empresa Principal			
N° Total Trabajadores Propios:	N° Total Trabajadores Contratistas:	N° Total Empresas Contratistas:	

OBLIGACIONES LABORALES**CAMPOS A SER LLENADOS PARA TODO TIPO DE EMPRESA: ÚNICAS, PRINCIPALES Y CONTRATISTAS**

CONTRATO DE TRABAJO	SI	NO	N/C
Tiene contrato de trabajo			
Entregó copia a Trabajadores			
REGISTRO DE ASISTENCIA	SI	NO	N/C
Tiene en uso Registro de Asistencia			
Se lleva correctamente Registro Asistencia			
JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS	SI	NO	N/C
Cumple con jornada de trabajo diaria y semanal			
Otorga descansos diarios y semanales			
REMUNERACIONES	SI	NO	N/C
Se encuentran pagadas en tiempo y forma			
Entrega comprobante de pago de remuneraciones			
COTIZACIONES PREVISIONALES	SI	NO	N/C
Pagadas y/o declaradas en tiempo y forma			
REGISTRO INTERMEDIARIOS AGRÍCOLA / CONTRATISTAS	SI	NO	N/C
Los contratistas que utiliza la empresa se encuentran debidamente inscritos en registro en la Inspección del Trabajo.			
TRABAJO DE MENORES	SI	NO	N/C
Los menores que trabajan tienen edad mínima para laborar (15 años) (*)			
Los menores que trabajan cuentan con la debida autorización para laborar y con contrato de trabajo			
Los menores no trabajan en labores perjudiciales o peligrosas para su salud			
PROTECCIÓN MATERNIDAD	SI	NO	N/C
Las trabajadoras embarazadas no realizan trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud (*)			
Estando en la obligación, se otorga sala cuna			
Las trabajadoras con hijos menores de 2 años disponen de tiempo para su alimentación			

OBLIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PARA LAS EMPRESAS PRINCIPALES TODOS LOS CAMPOS SON OBLIGATORIOS. PARA LAS EMPRESAS ÚNICAS, SE DEBE COMPLETAR SÓLO LO ACHURADO.

INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS (D.S. N° 40 y D.S. N° 54 (MINTRAB) en relación a los artículos 184 y 153 y siguientes del Código del Trabajo)			
SISTEMA DE GESTIÓN	SI	NO	N/C
Cuenta con Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)			
SG-SST contiene las especificaciones mínimas:	SI	NO	N/C
a) Política			
b) Organización, (Se asignan responsabilidades y funciones por escrito)			
c) La Planificación, incluye la identificación de los riesgos, la evaluación y análisis de ellos para establecer medidas para la eliminación o reducción de los peligros y los riesgos (Ver Pauta)			
d) La Planificación incluye la evaluación de riesgos por exposición a plaguicidas (Ver Pauta)			
e) El plan o programa de trabajo de SST, que forma parte del SG-SST, está aprobado por el Rep. Legal de la empresa principal			
f) En caso de constatar la ocurrencia de accidentes del trabajo, consta evaluación del desempeño del SG-SST			
DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	SI	NO	N/C
Existe Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (DPRF) o Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (DPRP) según corresponda			
El Departamento de Prevención de Riesgos (DPRF o DPRP) cumple las funciones mínimas	SI	NO	N/C
a) Otorgar la asistencia técnica a las empresas contratistas			
b) Coordina y controla la gestión preventiva de los departamentos de prevención existentes en predios o packing			
c) Asesora al comité paritario de faena, prestado asesoría en la investigación de accidentes			
d) Mantiene un registro actualizado de las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en predios o packing, tales como: tasa de accidentabilidad, tasa de frecuencia, tasa de gravedad, tasa de siniestralidad total			
e) Se encuentra dirigido por experto en prevención de riesgos			
f) Experto en prevención cumple jornada			
g) Se acatan las medidas indicadas por el DPRF o el DPRP			
h) Reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales			
COMITÉ PARITARIO	SI	NO	N/C

Constituye Comité Paritario de Faena o Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según corresponda			
Se reúne una vez por mes y después de cada accidente			
La empresa cumple los acuerdos (revisar actas de reunión)			
El Comité Paritario, realiza las siguientes acciones mínimas:	SI	NO	N/C
toma conocimiento de las medidas de SST que se programan por la empresa			
Observa y efectúa recomendaciones de higiene y seguridad			
Realiza investigaciones de los accidentes del trabajo respecto de sus propios trabajadores y cuando la empresa contratista o subcontratista del trabajador accidentado no tenga Comité Paritario en la faena			
Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores de las medidas de prevención e higiene y seguridad			
Asesora o instruye a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección			
REGLAMENTO ESPECIAL DE EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS	SI	NO	N/C
Empresa principal confeccionó Reglamento Especial para empresa contratistas y subcontratistas			
Se entregó al inicio de las labores a empresas contratistas y subcontratistas			
El Reglamento Especial para empresas Contratistas y Subcontratistas cuenta con las disposiciones mínimas obligatorias:	SI	NO	N/C
La definición de quién o quiénes son los encargados de implementar y mantener en funcionamiento el Sistema de Gestión de la SST			
La descripción de las acciones de coordinación de las actividades preventivas entre los distintos empleadores y sus responsables, tales como: reuniones conjuntas de los Comités Paritarios y/o de los Departamentos de Prevención de Riesgos; reuniones con participación de las otras instancias encargadas de la prevención de riesgos en las empresas; mecanismos de intercambio de información, y el procedimiento de acceso de los respectivos Organismos Administradores.			
La obligación de las empresas contratistas y subcontratistas de informar a la empresa principal cualquier condición que implique riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores o la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo o el diagnóstico de cualquier enfermedad profesional.			

Las prohibiciones que se imponen a las empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la obra, faena o servicios			
Los mecanismos para verificar el cumplimiento, por parte de la empresa principal, de las disposiciones del Reglamento Especial, tales como: auditorías periódicas, inspecciones planeadas, informes del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos o del Organismo Administrador; y			
Las sanciones aplicables a las empresas contratistas y subcontratistas, por infracciones a las disposiciones establecidas en este Reglamento Especial			
REGISTRO DE FAENA, OBRA O SERVICIO	SI	NO	N/C
Existe registro de faena			
El Registro de faena cuenta con los antecedentes mínimos:	SI	NO	N/C
a) Cronograma de las actividades o trabajos a ejecutar, indicando el nombre o razón social de la(s) empresa(s) que participará(n) en su ejecución;			
b) Copia de los contratos que mantiene con las empresas contratistas y de éstas con las subcontratistas, así como los que mantenga con empresas de servicios transitorios;			
c) De las empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios: c.1) R.U.T. y Nombre o Razón Social de la empresa; Organismo Administrador; nombre del encargado de los trabajos o tareas, cuando corresponda; número de trabajadores, y fecha estimada de inicio y de término de cada uno de los trabajos o tareas específicas que ejecutará la empresa;			
d) Historial de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la faena.			
e) Informe de las evaluaciones de los riesgos que podrían afectar a los trabajadores en la obra, faena o servicios;			
f) Visitas y medidas prescritas por los organismos administradores; y			
g) Inspecciones de entidades fiscalizadoras, copias de informes o actas, cuando se hayan elaborado.			
DERECHO A SABER (****)	SI	NO	N/C
Informa sobre riesgos a que están expuestos			
Informa sobre medidas preventivas			
Informa sobre los métodos de trabajo correcto			
REGLAMENTO INTERNO (HIGIENE y SEGURIDAD o DE ORDEN HIGIENE y SEGURIDAD)	SI	NO	N/C
Se encuentra confeccionado			
Entregó copia a Trabajadores			

SANEAMIENTO BÁSICO Y CONDICIONES AMBIENTALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO (DS 594 (MINSAL), en relación con artículo 184, del Código del Trabajo)			
PISOS Y PASILLOS (PACKING)	SI	NO	N/C
En buen estado y sin obstáculos Ordenados y limpios (pisos lavables) Existen pasillos para el tránsito seguro de los trabajadores			
ZONAS DE PELIGRO (PACKING)	SI	NO	N/C
Correctamente señalizadas			
VÍAS DE ESCAPE (PACKING)	SI	NO	N/C
Existen Se encuentran señalizadas y libres de obstáculos			
SERVICIOS HIGIÉNICOS (BAÑOS, LAVAMANOS Y DUCHAS)	SI	NO	N/C
En packing existen en número suficientes (*)			
En predios existen letrinas o baños químicos en número suficientes (el 50% de artefactos correspondiente a packing) (*)			
Duchas con agua caliente y fría (packing) Están separados por sexo			
Están en buenas condiciones de funcionamiento e higiénicas			
Distancia máxima baños (75 mts. para packing y 125 y 250 mts. para predios)			
AGUA POTABLE	SI	NO	N/C
Cuentan con agua potable (*)			
Existe en cantidad suficiente (10 litros por jornada y por trabajador en predios, y 100 litros por jornada y por trabajador en packing)			
Con aprobación Autoridad Sanitaria, cuando tenga sistema propio de abastecimiento			
COMEDORES	SI	NO	N/C
Cuenta con comedores			
Reúne condiciones mínimas, para packing y predios			
Está aislado de las zonas de trabajo			
Cuenta con lugar adecuado para el almacenamiento de alimentos, para packing y predios			
Dispone de sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores			
Esta dotado de agua potable para el aseo de manos y cara			
Cuenta con medio de refrigeración, cocinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica (packing)			
Se proporciona alimentación en caso que los trabajadores no puedan adquirirlos por distancia o dificultad del transporte			
SALA DE VESTIR	SI	NO	N/C
Cuenta con sala de vestir			
Protegida de condiciones climáticas			
Cuenta con casilleros en cantidad suficiente			

Cuenta con doble casillero (trabajadores que manipulan plaguicidas)			
CONDICIONES DE SANEAMIENTO BÁSICO Y AMBIENTALES EN LUGARES DE TRABAJO (artículo 3º, del DS 594 (MINSAL), en relación con artículo 183-E, del Código del Trabajo)	SI	NO	N/C
Empresa principal cumple con las condiciones de Saneamiento Básico, sean dependientes directos o terceros contratistas y subcontratistas			
Empresa principal cumple con las condiciones ambientales, sean dependientes directos o terceros contratistas y subcontratistas			

TRANSPORTE DE TRABAJADORES (DS Nº 20, MINTRAB)	SI	NO	N/C
El vehículo cuenta con revisión técnica que lo habilita para el transporte de trabajadores (*)			
El minibus tiene antigüedad menor de 18 años			
El bus tiene antigüedad menor de 22 años			
El vehículo cuenta con letrero indicando trabajadores agrícola de temporada			
El vehículo transporta pasajeros según corresponda a la capacidad de asientos			
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) (DS Nº 594 (MINSAL), en relación con artículo 184, del Código del Trabajo)	SI	NO	N/C
Se proporcionan EPP adecuados al riesgo (*)			
Los EPP están certificados y en buen estado			
Los trabajadores usan los EPP cuando están expuestos al riesgo			

RIESGOS ESPECÍFICOS DEL TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA			
TRABAJO EN CÁMARAS DE FRÍO	SI	NO	N/C
Los trabajadores expuestos a bajas temperaturas usan ropa térmica adecuada (*)			
Existe programa de permanencia de trabajadores en cámaras de frío			
Las cámaras cuentan con sistemas de seguridad y vigilancia para salidas en caso de emergencia			
Las puertas de las cámaras de frío cuentan con manilla o apertura desde el interior (*)			
Existe plan de emergencia por emanaciones de amoníaco			
Se cuenta con equipos de rescate para emergencias químicas			
USO DE PLAGUICIDAS	SI	NO	N/C
Los plaguicidas son almacenados en recinto específico (bodega) destinado para tales efectos			
El recinto específico de plaguicidas se encuentra ventilado			
El recinto específico de plaguicidas no está situado cerca de cursos de agua, pozos de agua y/o viviendas (**)			

Los envases de plaguicidas no se reutilizan, no se apilan cerca de cursos de agua, o se almacenan en lugares específicos (**)			
Los Trabajadores expuestos (aplicadores de plaguicidas, bodegueros y sus ayudantes) cuentan con los EPP adecuados (*) (****)			
Una vez aplicado plaguicidas se respeta el período de reentrada de los trabajadores (*)			
La empresa proporciona a sus trabajadores aplicadores y manipuladores del plaguicida; dos casilleros individuales, uno destinado a guardar la ropa de trabajo y el otro la ropa de calle			
Mantiene el empleador un plan detallado de acción para enfrentar emergencias			
Dispone de la cantidad suficiente de extintores contra incendio, y del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.			
Se cumple con todas las especificaciones de seguridad y bodegaje indicadas en la etiqueta del envase del plaguicida			
Cuenta con hoja de dato de seguridad de sustancias químicas (H.D.S)			
EXPOSICION A RADIACION SOLAR (RAYOS UV)	SI	NO	N/C
Empleador proporciona protectores solares adecuados a trabajadores expuestos a radiación ultravioleta			
Los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad o contratos de trabajo especifican el uso de protector solar			
RIESGO ELÉCTRICO	SI	NO	N/C
Empleador adopta todas las medidas para evitar el contacto eléctrico (de escalas metálicas o pértigas con el tendido eléctrico cercano)			
MAQUINARIAS Y VEHÍCULOS	SI	NO	N/C
El conductor de la maquinaria automotriz (tractores, sembradoras, grúas, etc.) y/o vehículo que circula al interior de los predios, posee licencia de conducir que exige la Ley de Tránsito (***)			
La maquinaria automotriz, camiones y vehículos de carga que circula en los predios o packing cuenta con alarmas audibles y visibles de retroceso.			
El tránsito de maquinaria automotriz al interior de packing está señalizado			
Están protegidas las partes móviles, transmisiones y puntos de operación de los tractores y la maquinaria automotriz			

Especificación del significado de las columnas marcadas con X

SI	Cumple con la norma
NO	No cumple con la norma (hecho infraccional constatado)
N/C	No corresponde

(*) Las materias señaladas con asterisco corresponden suspensión inmediata.

(**) Las materias señaladas con dos asteriscos deberán ser comunicadas a la Seremi de Salud correspondiente.

(***) Las materias señaladas con tres asteriscos deberán ser comunicadas al organismo que corresponda

(****) Sin perjuicio de la fiscalización general del derecho a saber, se deberá poner énfasis al derecho a saber relacionado con la utilización de plaguicidas. En este caso, el fiscalizador tomará conocimiento de los plaguicidas utilizados y visitar la bodega de almacenamiento de plaguicidas, e interiorizarse de: a) tipo de plaguicida aplicado, b) revisión de etiqueta o folleto adjunto de los envases, c) verificar fecha de la última aplicación, d) verificar en la etiqueta del plaguicida aplicado, las instrucciones de uso, precauciones y advertencias y el periodo de reingreso (tiempo mínimo que se debe esperar, después de haberse hecho una aplicación, para el ingreso de personas y/o animales al área tratada), e) cualquier otra fuente de información que se detecte. Derivado de lo anterior, para los efectos de la verificación de ejercicio del derecho a saber, se deben hacer las siguientes preguntas:

- Conoce el trabajador los riesgos asociados a los plaguicidas usados (efectos agudos, efectos crónicos), así como su correcto uso y manipulación, eliminación de residuos y envases vacíos, los riesgos derivados de su exposición y acerca de los síntomas que pudiere presentar y que revelen su inadecuada utilización (art. 92 C. del T.)
- Conoce el trabajador las medidas preventivas, tales como: uso de EPP (aplicador), el periodo de reentrada, la prohibición de consumir los frutos en el periodo de carencia (el tiempo legalmente establecido, expresado usualmente en números de días que debe transcurrir entre la última aplicación de un fitosanitario y la cosecha), medios de comunicación previo a la aplicación de plaguicidas.
- El empleador le proporciona productos de aseo indispensables para la completa remoción del plaguicida y que no fueren de uso corriente (art. 95 del C. del T.)

(*****) Ropa impermeable que proteja el cuerpo y cabeza, protector ocular que impida el ingreso del plaguicida a la cuenca de los ojos, guantes de puño largo de goma, neoprén o látex, botas de goma o PVC con suela antideslizante (el pantalón protector debe usarse sobre la bota), respirador con filtros adecuados (ver etiqueta del envase del plaguicida) según el tipo de plaguicidas (el respirador deberá ser de rostro completo si la aplicación de plaguicidas se realiza mediante tractor o aplicación con bomba de espalda dependiendo de las características de la aplicación). Verificar situaciones específicas de uso de EPP en las etiquetas de los envases de los plaguicidas utilizados.

» **En relación al Departamento de Prevención de Riesgos:**

En las faenas de temporada agrícola, el fiscalizador podrá encontrarse con dos alternativas para el cumplimiento de las funciones del Departamento de prevención de riesgos. La primera es aquella en la cual la empresa principal cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales

(DPRP) y este asume las funciones del departamento de prevención de riesgos de faena (DPRF) y las propias, y en este caso, el experto en prevención de riesgos en faena debe ser de cualquiera de las categorías vigentes y cumplir jornada de acuerdo a lo establecido en el DS N°40. La segunda es aquella en la cual la empresa principal ha decidido constituir un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, cumpliendo las funciones establecidas en el art. 31 del DS 76, y en este caso el experto en prevención de riesgos debe ser de la categoría profesional y estar contratado a tiempo completo. La existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos (profesionales o de faena) se debe verificar en: a) el cumplimiento de las funciones, b) la existencia de los medios y personal necesario y c) la contratación de un experto en prevención de riesgos.

La empresa, constituye Comité Paritario de Faena o Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según corresponda.

Cuando la empresa principal **tenga** constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra o faena, de acuerdo al DS 40, este **podrá** asumir las funciones del Comité Paritario de Faena; en caso contrario, deberá ceñirse a las normas establecidas en el DS 76 para su constitución.

Debido a la temporalidad de la actividad se debe tener presente que para que sea obligatorio constituir un comité paritario de faena, se debe contar con el quórum suficiente de más 25 trabajadores y cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos.



DEPARTAMENTO DE FISCALIZACIÓN
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

III. REQUERIMIENTOS AL EMPLEADOR

En relación a las infracciones constatadas por las cuales se otorga el plazo indicado contado desde esta fecha, para acreditar su corrección en la forma que se señala:

- **Infracciones Laborales:** mediante la documentación correspondiente que permita dar cuenta de la corrección. Plazo de _____ días corridos.

En consecuencia, el empleador deberá concurrir a las 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 (Art. 29 y 30 DFL N° 2, 1967 MINTRAB).

En caso de no concurrir a la citación o haciéndolo no acredita la corrección de la infracción en la forma indicada, se procederá a aplicar las sanciones que correspondan.

Para constancia, se entrega copia:

Firma:

Nombre:

RUT:

Cargo:

Empleador / Representante

Empleador

(Art. 4° C. Del T.)

Firma:

Nombre:

Fiscalizador(a)



DEPARTAMENTO DE FISCALIZACIÓN
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

IV. REQUERIMIENTOS AL EMPLEADOR

En relación a las infracciones constatadas por las cuales se otorga el plazo indicado contado desde esta fecha, para acreditar su corrección en la forma que se señala:

- **Infracciones de Higiene y Seguridad:** a través de certificado otorgado por el Organismo Administrador de la Ley 16.744 al que se encuentra afiliado, en el cual conste la corrección de todas y cada una de las infracciones constatadas y la asesoría prestada por dicho Organismo Administrador. Plazo de _____ días corridos.

En consecuencia, el empleador deberá concurrir a las 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 (Art. 29 y 30 DFL N° 2, 1967 MINTRAB).

En caso de no concurrir a la citación o haciéndolo no acredita la corrección de la infracción en la forma indicada, se procederá a aplicar las sanciones que correspondan.

Para constancia, se entrega copia:

Firma:

Nombre:

RUT: _____

Cargo:

Empleador /
Representante
Empleador

(Art. 4° C. Del T.)

Firma: _____

Nombre: _____

Fiscalizador(a)

SANCIÓNES CORRESPONDIENTES A MATERIAS FISCALIZADAS EN EL PROGRAMA AGRÍCOLA DE TEMPORADA 2010-2011

I. OBLIGACIONES LABORALES		CONTRATO DE TRABAJO		REGISTRO DE ASISTENCIA		JORNADA Y DESCANSOS		REMUNERACIONES		COTIZACIONES PREVISIONALES	
1073-a	Artículos 94 y 506 del Código del Trabajo.	No escriturar contrato de trabajo a trabajador agrícola de temporada.	No escriturar el contrato de trabajo al trabajador agrícola de temporada Sr..., en cuatro ejemplares dentro del plazo de cinco días siguientes a la incorporación del trabajador.	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	0	1 a 49	7	15	21
1007-a	Art. 9 incisos 1º y 5º y 506 del Código del Trabajo.	No entregar copia del contrato de trabajo.	No entregar ejemplar del contrato de trabajo al trabajador Sr.;	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	0	1 a 49	7	15	21
1034-a	Arts. 33 y 506 del Código del Trabajo con relación al Art. 20 del Reglamento 969 de 1933	No llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.	No llevar, para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo ordinarias o extraordinarias, un registro de asistencia del personal.	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	0	1 a 49	7	15	21
1034-c	Arts. 33 y 506 del Código del Trabajo con relación al Art. 20 del Reglamento 969 de 1933	No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo al no consignar la firma del trabajador (la hora de entrada y salida).	No llevar correctamente el registro de asistencia y de horas trabajadas al no consignar (la firma a la hora de entrada y salida) - (en su oportunidad la hora de salida, lo que se hizo anticipadamente) respecto del trabajador y períodos que a continuación se indican:	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	0	1 a 49	7	15	21
1068-a	Art. 88 inciso 2º en relación con el D.S. Nº45 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 16.05.86, y Art. 506 del Código del Trabajo.	Exceder promedio anual de 8 horas jornada ordinaria diaria.	Exceder de ocho horas diarias el promedio anual de jornada ordinaria del trabajador agrícola permanentemente que se individualiza según el siguiente detalle:	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	0	1 a 49	7	15	21
1035-a	Art. 34 inciso 1º y Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso dentro de la jornada.	No otorgar a lo menos, el tiempo de media hora destinada a colación al trabajador Sr..., durante los períodos que a continuación se indican, no tratándose de un trabajo de proceso continuo.	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	0	1 a 49	7	15	21
1036-a	Art. 35 y 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso dominical y/o festivo.	No otorgar descanso en días (domingo) - (festivos) respecto del trabajador y períodos que a continuación se indican, no encontrándose la empresa en algunas de las excepciones al descanso dominical y de días festivos.	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	0	1 a 49	7	15	21
1048-a	Artículos 56 y 506 del Código del Trabajo.	No pagar remuneración en tiempo, lugar y hora debida.	No pagar las remuneraciones (entre lunes y viernes) - (en el lugar en que se prestan los servicios) - (dentro de la hora siguiente al término de la jornada de trabajo), respecto del trabajador y período que a continuación se indica, no existiendo pacto entre las partes en que se acuerde otros días u horas de pago.	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	0	1 a 49	7	15	21
1046-c	Artículos 54 y 506 del Código del Trabajo.	No entregar comprobante de pago de remuneraciones.	No entregar junto con el pago de las remuneraciones un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma cómo se determinó y de las deducciones efectuadas, en el período de..., respecto del trabajador Sr...	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	0	1 a 49	7	15	21
1239-a	Artículo 19 incisos 1º, 4º y 5º del D.L. Nº 3.500 de 1980.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales.	No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en la AFP..., respecto del trabajador, períodos y montos que se indican en Anexo Previsional adjunto. *Antes de cursar la resolución de multa se deberá tener en cuenta el Art. 23 de la ley Nº 18.379 del 04.01.85, que dispone: "En los casos de declaraciones y pago de imposiciones, aportes e impuestos establecidos en los decretos leyes Nº 3.501, de 1980, en que el empleador incurriere en errores u omisiones que no excedan del 2% de la respectiva declaración, se presumirá la buena fe y no procederá aplicar las multas del inciso quinto del Art. 19 del D.L. Nº 3.500, de 1980, o la multa del Art. 22.A), de la ley Nº 17.322, en su caso".	0,5 UF por trabajador y por cada mes. (Sólo respecto de cotizaciones correspondientes a Remuneraciones devengadas anteriores al 1° de Marzo de 2006) (Sólo respecto de cotizaciones correspondientes a Remuneraciones devengadas anteriores al 1° de Marzo de 2006)	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	0	1 a 49	7	15	21

REGISTRO DE INTERMEDIARIOS AGRÍCOLAS / CONTRATISTAS			TRABAJOS DE MENORES			
1072-a	Artículos 52 bis y 506 del Código del Trabajo.	No inscribirse en Registro especial de la Inspección del Trabajo, como intermediario de trabajadores agrícolas.	No haber cumplido con la obligación de inscribirse en el Registro especial de la Inspección del Trabajo respectiva, como intermediario de trabajadores (agrícolas) – (que prestan servicios en empresa comercial derivada de la agricultura) – (de la explotación de madera u otras afines).	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 1 a 2 7 4 27 15 40 21 U.T.M.
	Art. 92 bis, inciso 2º, en relación al art. 506 del Código del Trabajo.	Utilizar servicios de intermediación de trabajadores agrícolas a través de intermediarios agrícolas no inscritos en el Registro de Intermediarios Agrícolas.	Utilizar los servicios del intermediador agrícola Sr. (es) _____, quién(es) no se encuentra(n) registrado(s) en el Registro de Intermediarios Agrícolas que se lleva en la Inspección del Trabajo.	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 1 a 2 7 4 27 15 40 21 U.T.M.
1302-a	Art. 92 bis, inciso 2º, en relación al art. 506 del Código del Trabajo.	Utilizar servicios de subcontratación de trabajadores agrícolas a través de Contratistas / Subcontratistas agrícolas no inscritos en el Registro de Contratistas Agrícolas.	Utilizar los servicios de (contratista) - (subcontratista) agrícola Sr(es). _____, quién(es) no se encuentra(n) registrado(s) en el Registro de Intermediarios Agrícolas que se lleva en la Inspección del Trabajo.	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 1 a 2 7 4 27 15 40 21 U.T.M.
1011-d	Art. 13 inciso 3º y Art. 506 del Código del Trabajo.	Contratar a menor de 15 años en actividades que no están permitidas.	Contratar al menor de quince años Sr., para labores que no están calificadas como de espectáculos o actividades artísticas.	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 1 a 2 7 4 27 15 40 21 U.T.M.
1011-a	Art. 13 inciso 2º y Art. 506 del Código del Trabajo.	Contratar a menor de 18 y mayor de 15 años sin contar con la autorización del representante legal.	Contratar al menor de 18 y mayor de 15 años Sr., (sin contar con la autorización expresa del (padre o madre) - (abuelo(a) paterno) - (guardador) – (persona a que está a cargo) – (Institución a que está a su cargo) - (Inspector del Trabajo) – (sin especificar la expresa autorización de su representante legal la labor o trabajo para lo cual fue autorizado)	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 1 a 2 7 4 27 15 40 21 U.T.M.
1011-g	Arts. 13, inciso 2º, y 506 del Código del Trabajo, en relación con los Arts. 1º, 2º, letra c), y 4º del D.S. Nº 50 de 11.09.2007.	Contratar a menor de 18 y mayor de 15 años para trabajo peligroso por sus condiciones.	Contratar al menor de 18 años y mayor de 15 Sr., para prestar servicios considerados por la ley como trabajo peligroso por sus condiciones, de acuerdo a las siguientes actividades laborales constatadas: realizar trabajos (que se desarrollan a la intemperie sin la debida protección) – (en condiciones de aislamiento) – (que implican poner en riesgo la salud mental del menor, como son las tareas repetitivas (con apremio de tiempo – de alta exigencia – otras) – (en donde no existen las condiciones sanitarias básicas adecuadas) – (en donde no existen las medidas de higiene y seguridad necesarias para efectuar la actividad de forma que no se afecte la salud del menor)	GRAVISIMA	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 1 a 2 10 8 40 28 60 42 U.T.M.
1011-f	Arts. 13, inciso 2º, y 506 del Código del Trabajo, en relación con los Arts. 1º, 2º, letra b), y 3º del D.S. Nº 50 de 11.09.2007.	Contratar a menor de 18 y mayor de 15 años para trabajo peligroso por su naturaleza.	Contratar al menor de 18 años y mayor de 15 Sr., para prestar servicios considerados por la ley como trabajo peligroso por su naturaleza, de acuerdo a las siguientes actividades laborales constatadas: realizar trabajos (en establecimientos de venta de armas) – (en la fabricación, almacenamiento, distribución y venta de explosivos y de materiales que los contengan) – (en faenas forestales como (aserraderos – tala de bosques – otras) – (en alta mar consistente en (pesca industrial – pesca semi industrial – pesca artesanal – otras) – (en terrenos que puedan presentar riegos de derrumbes o deslizamientos de materiales) – (en alturas superiores a 2 metros del nivel del piso (en construcción de edificios en altura – sobre andamios – techumbres – otras) – (sobre 2.000 metros del nivel del mar) – (sustratos consistentes en (labores mineras – construcción de túnel – ejecución de excavaciones – instalación o limpieza de cámaras de distribución de agua – energía eléctrica – teléfono Contratar al menor de 18 años y mayor de 15 Sr., para prestar servicios considerados por la ley como trabajo peligroso por sus condiciones, de acuerdo a las siguientes actividades laborales constatadas: realizar trabajos (que se desarrollan a la intemperie sin la debida protección) – (en condiciones de aislamiento) – (que implican poner en riesgo la salud mental del menor, como son las tareas repetitivas (con apremio de tiempo – de alta exigencia – otras) – (en donde no existen las condiciones sanitarias básicas adecuadas) – (en donde no existen las medidas de higiene y seguridad necesarias para efectuar la actividad de forma que no se afecte la salud del menor)	GRAVISIMA	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 1 a 2 10 8 40 28 60 42 U.T.M.
1011-g	Arts. 13, inciso 2º, y 506 del Código del Trabajo, en relación con los Arts. 1º, 2º, letra c), y 4º del D.S. Nº 50 de 11.09.2007.	Contratar a menor de 18 y mayor de 15 años para trabajo peligroso por sus condiciones.	Contratar al menor de 18 años y mayor de 15 Sr., para prestar servicios considerados por la ley como trabajo peligroso por sus condiciones, de acuerdo a las siguientes actividades laborales constatadas: realizar trabajos (que se desarrollan a la intemperie sin la debida protección) – (en condiciones de aislamiento) – (que implican poner en riesgo la salud mental del menor, como son las tareas repetitivas (con apremio de tiempo – de alta exigencia – otras) – (en donde no existen las condiciones sanitarias básicas adecuadas) – (en donde no existen las medidas de higiene y seguridad necesarias para efectuar la actividad de forma que no se afecte la salud del menor)	GRAVISIMA	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 1 a 2 10 8 40 28 60 42 U.T.M.
1016-a	Art. 18 inciso 1º y 506 del Código del Trabajo.	Trabajo de menor de 18 años en trabajos nocturnos.	Admitir que el menor de 18 años Sr., realice trabajos nocturnos entre la veintidós y siete horas, en el establecimiento (industrial) – (comercial) denominado..., habiéndose constatado que en dicho establecimiento no trabajan únicamente miembros de su familia.	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 1 a 2 7 4 27 15 40 21 U.T.M.

1187-a	Art. 202 inciso 1º y Art. 208 en relación con el inciso 4º del Art. 506 del Código del Trabajo.	No trasladar a trabajadora a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado de embarazo.	No trasladar a la trabajadora doña... a otra función que no sea perjudicial para su estado de embarazo, habiéndose verificado que su función (la obliga a levantar, arrear o empujar grandes pesos) – (le exige un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo) – (se ejecuta en horario nocturno) – (se realiza en horas extraordinarias de trabajo) – (ha sido declarada por la autoridad competente inconveniente para el estado de gravidez).	GRAVISIMA	Nº Trab. Empresa		Atenuantes	
					1 a 49	50 a 199	0	1 a 49
1188-b	Artículos 203 y 208 en relación con el inciso 4º del Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar beneficio de sala cuna a trabajadoras de un centro o complejo comercial (industriales) (Servicios).	No otorgar beneficio de sala cuna habiéndose constatado que se trata de un centro o complejo (comercial) – (industrial) – (de servicios) administrado bajo una misma razón social o personalidad jurídica, establecimientos todos que ocupan 20 o más trabajadoras y que a continuación se nominan:	GRAVE	Nº Trab. Empresa		Atenuantes	
					1 a 49	50 a 199	0	1 a 49
1190-a	Artículos 205 y 208 en relación con el inciso 4º del Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar permiso de a lo menos una hora para alimentar al menor de dos años.	No otorgar a la trabajadora doña... permiso de a lo menos una hora al día para concurrir a dar alimento a su hijo menor de dos años en (la sala cuna) – (el lugar donde se encuentra el menor) durante el siguiente período:	GRAVE	Nº Trab. Empresa		Atenuantes	
					1 a 49	50 a 199	0	1 a 49
II. OBLIGACIONES HIGIENE Y SEGURIDAD								
a. INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS								
1110-a	Artículos 153 y 506 del Código del Trabajo.	No confeccionar reglamento interno de orden, higiene y seguridad.	No confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, habiéndose constatado que la (empresa) – (establecimiento) – (fuerza) – (unidad económica) ocupa normalmente 10 o más trabajadores permanentes.	GRAVE	Nº Trab. Empresa		Atenuantes	
					1 a 49	50 a 199	0	1 a 49
1126-a	Art. 14 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No confeccionar reglamento interno de higiene y seguridad.	No confeccionar Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales de disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud y la higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	GRAVE	Nº Trab. Empresa		Atenuantes	
					1 a 49	50 a 199	0	1 a 49
1114-a	Artículos 156 y 506 del Código del Trabajo.	No dar a conocer reglamento interno de orden, higiene y seguridad.	No fijar el reglamento interno de orden higiene y seguridad y sus modificaciones, a lo menos en dos sitios visibles del lugar de las fiensas treinta días antes de la fecha en que comience a regir.	MENOS GRAVE	Nº Trab. Empresa		Atenuantes	
					1 a 49	50 a 199	0	1 a 49
1137-a	Art. 66 inciso 4º de la Ley 16.744 en relación con el Art. 8 inciso 2º y Art. 12 del D.S. 40, de 1969; del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.	No contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, habiéndose verificado que la empresa ocupa más de 100 trabajadores.	GRAVE	Nº Trab. Empresa		Atenuantes	
					1 a 49	50 a 199	0	1 a 49

II. OBLIGACIONES HIGIENE Y SEGURIDAD								
a. INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS								
1110-a	Artículos 153 y 506 del Código del Trabajo.	No confeccionar reglamento interno de orden, higiene y seguridad.	No confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, habiéndose constatado que la (empresa) – (establecimiento) – (fuerza) – (unidad económica) ocupa normalmente 10 o más trabajadores permanentes.	GRAVE	Nº Trab. Empresa		Atenuantes	
					1 a 49	50 a 199	0	1 a 49
1126-a	Art. 14 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No confeccionar reglamento interno de higiene y seguridad.	No confeccionar Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales de disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud y la higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	GRAVE	Nº Trab. Empresa		Atenuantes	
					1 a 49	50 a 199	0	1 a 49
1114-a	Artículos 156 y 506 del Código del Trabajo.	No dar a conocer reglamento interno de orden, higiene y seguridad.	No fijar el reglamento interno de orden higiene y seguridad y sus modificaciones, a lo menos en dos sitios visibles del lugar de las fiensas treinta días antes de la fecha en que comience a regir.	MENOS GRAVE	Nº Trab. Empresa		Atenuantes	
					1 a 49	50 a 199	0	1 a 49
1137-a	Art. 66 inciso 4º de la Ley 16.744 en relación con el Art. 8 inciso 2º y Art. 12 del D.S. 40, de 1969; del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.	No contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, habiéndose verificado que la empresa ocupa más de 100 trabajadores.	GRAVE	Nº Trab. Empresa		Atenuantes	
					1 a 49	50 a 199	0	1 a 49

Código	Descripción	Normativa	Descripción de la infracción	Gravedad	Número de Trabajadores Afectados	Aternuantes	
						0	1 a 21
1132-a	No constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, no obstante que existe (más de) 25 trabajadores en la (empresa) – (fábrica) – (establecimiento) – (agencia). Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre constitución de los comités paritarios de higiene y seguridad e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	No constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, no obstante que existe (más de) 25 trabajadores en la (empresa) – (fábrica) – (establecimiento) – (agencia). Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre constitución de los comités paritarios de higiene y seguridad e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	No constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, no obstante que existe (más de) 25 trabajadores en la (empresa) – (fábrica) – (establecimiento) – (agencia). Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre constitución de los comités paritarios de higiene y seguridad e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	GRAVE	1 a 49	0	1 a 21
						7	4
						27	15
						40	21
1134-a	No realizar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad al menos una reunión al mes.	No realizar reunión el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de acuerdo con la ley.	No realizar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad al menos una reunión al mes.	GRAVE	1 a 49	0	1 a 21
						7	4
						27	15
						40	21
1136-a	No cumplir acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No cumplir acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	No adoptar ni poner en práctica las medidas indicadas por el (Comité Paritario de Higiene) – (Departamento de Prevención de Riesgos y seguridad) con fecha... las cuales no fueron apeladas ante el organismo administrador, las que son obligatorias.	GRAVE	1 a 49	0	1 a 21
						7	4
						27	15
						40	21
1131-a	No informar a los trabajadores de los riesgos que entranan sus labores, las medidas preventivas pertinentes y los métodos de trabajo correcto, respecto de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos productivos o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, límites de exposición permisibles y de los peligros para la salud y las medidas de control. - Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales y del derecho a saber e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	No informar a los trabajadores de los riesgos que entranan sus labores, las medidas preventivas pertinentes y los métodos de trabajo correcto, respecto de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos productivos o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, límites de exposición permisibles y de los peligros para la salud y las medidas de control. - Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales y del derecho a saber e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	No informar a los trabajadores de los riesgos que entranan sus labores, las medidas preventivas pertinentes y los métodos de trabajo correcto, respecto de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos productivos o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, límites de exposición permisibles y de los peligros para la salud y las medidas de control. - Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales y del derecho a saber e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.	GRAVE	1 a 49	0	1 a 21
						7	4
						27	15
						40	21
1074-e	No proporcionar al trabajador agrícola de temporada Sr... que realiza labores relacionadas con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, (información suficiente sobre el correcto uso y manipulación; eliminación de residuos y envases vacíos, de los riesgos de su exposición y los síntomas de la inadecuada utilización) – (los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos) – (los productos de aseo indispensables para la completa remoción).	No proporcionar información suficiente al trabajador agrícola de temporada sobre el correcto uso y manipulación de residuos tóxicos	No proporcionar al trabajador agrícola de temporada Sr... que realiza labores relacionadas con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, (información suficiente sobre el correcto uso y manipulación; eliminación de residuos y envases vacíos, de los riesgos de su exposición y los síntomas de la inadecuada utilización) – (los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos) – (los productos de aseo indispensables para la completa remoción).	GRAVE	1 a 49	0	1 a 21
						7	4
						27	15
						40	21

b) SANEAMIENTO BÁSICO Y CONDICIONES AMBIENTALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Código	Descripción	Referencia Normativa	Medidas de Control	Grave	Nº Trab. Empresa	Aternuantes	
						0	1 a 2
1144-a	No mantener los pisos y pasillos de tránsito libres de todo obstáculo que permitan un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia, en las secciones o áreas de trabajo que a continuación se indican:	No mantener los pisos y pasillos de tránsito libres de obstáculos para un seguro desplazamiento.	No contar con (pisos) _ (pasillos de tránsito) libres de todo obstáculo que permitan un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia, en las secciones o áreas de trabajo que a continuación se indican:	GRAVE	1 a 49	0	1 a 2
			7			4	
			27			15	
			40			21	
U.T.M.	U.T.M.						
1142-a	No contar con (pavimentos y revestimientos de los pisos, en general, sólidos y no resbaladizos) – (pisos resistentes a productos tóxicos o corrosivos, impermeables y no porosos que faciliten una limpieza oportuna y completa) – (cuando las operaciones o el proceso se expongan a la humedad del piso, sistemas de drenaje u otros dispositivos que protejan a las personas contra la humedad) en las secciones o áreas de trabajo que a continuación se indican:	No contar con pavimentos y revestimientos de los pisos en las secciones o áreas de trabajo.	No contar con (pavimentos y revestimientos de los pisos, en general, sólidos y no resbaladizos) – (pisos resistentes a productos tóxicos o corrosivos, impermeables y no porosos que faciliten una limpieza oportuna y completa) – (cuando las operaciones o el proceso se expongan a la humedad del piso, sistemas de drenaje u otros dispositivos que protejan a las personas contra la humedad) en las secciones o áreas de trabajo que a continuación se indican:	GRAVE	1 a 49	0	1 a 2
			7			4	
			27			15	
			40			21	
U.T.M.	U.T.M.						
1145-a	No contar con suficientes espacios (en los pasillos de circulación para el movimiento del personal o materiales) – (entre máquinas o equipos donde circulen personas que no deben ser inferiores a 150 cm).	No mantener los pasillos de circulación suficientemente amplio para un seguro desplazamiento.	No contar con suficientes espacios (en los pasillos de circulación para el movimiento del personal o materiales) – (entre máquinas o equipos donde circulen personas que no deben ser inferiores a 150 cm).	GRAVE	1 a 49	0	1 a 2
			7			4	
			27			15	
			40			21	
U.T.M.	U.T.M.						
1163-d	No contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro indicando (el agente y/o condición de riesgo) – (las vías de escape) – (las zonas de seguridad) – (el uso de elemento de protección personal).	No contar con señalización visible y permanente las zonas de peligro.	No contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro indicando (el agente y/o condición de riesgo) – (las vías de escape) – (las zonas de seguridad) – (el uso de elemento de protección personal).	GRAVE	1 a 49	0	1 a 2
			7			4	
			27			15	
			40			21	
U.T.M.	U.T.M.						
1163-b	No mantener vías de escape o evacuación libre de obstrucciones.	No mantener vías de escape o evacuación libre de obstrucciones.	No mantener vías de escape o evacuación y zonas de seguridad.	GRAVE	1 a 49	0	1 a 2
			7			4	
			27			15	
			40			21	
U.T.M.	U.T.M.						

Categoría	Fundamento Legal	Descripción de la Situación	Grado de Peligro	Número de Trabajadores	
				Nº Trab. Empresa	Atenuantes
1154-a	Art. 23 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener un número suficiente de artefactos en los servicios higiénicos.	No contar los servicios higiénicos del lugar de trabajo con un número mínimo de excusados con taza de W.C., lavatorios y duchas, calculados de acuerdo al número de trabajadores que laboran por turno, que suman una cantidad de correspondiendo a lo menos la siguiente cantidad de artefactos: ... excusados con W.C.; lavatorios y duchas.	1 a 49	0
				50 a 199	7
				200 y más	15
				U.T.M.	40
1153-c	Art. 21º inciso 2º del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No disponer de duchas con agua fría y caliente.	No disponer de duchas con agua fría y caliente, no obstante que por la naturaleza del Trabajo se toma contacto con sustancias tóxicas o causan suciedad corporal, situación que afecta a los siguientes trabajadores:	1 a 49	0
				50 a 199	7
				200 y más	27
				U.T.M.	40
1152-a	Art. 22 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con servicios higiénicos independientes y separados para hombres y mujeres.	No contar con servicios higiénicos independientes y separados para hombres y mujeres, situación que afecta a los siguientes trabajadores:	1 a 49	0
				50 a 199	7
				200 y más	27
				U.T.M.	40
1152-b	Art. 22 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con servicios higiénicos protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario y en buenas condiciones de funcionamiento y limpieza de su artefactos, situación que afecta a los siguientes trabajadores:	No contar con servicios higiénicos protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario y en buenas condiciones de funcionamiento y limpieza de su artefactos, situación que afecta a los siguientes trabajadores:	1 a 49	0
				50 a 199	7
				200 y más	27
				U.T.M.	40
1176-g	Art. 126 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No disponer de servicios higiénicos de fácil acceso	No disponer los trabajadores que laboran en faenas primarias (agrícolas) – (pecuarias) – (forestales) a campo abierto de letrinas o baños químicos a una distancia que no exceda los 125 metros de los lugares de mayor concentración de ellos en el predio.	1 a 49	0
				50 a 199	7
				200 y más	27
				U.T.M.	40

SERVICIOS HIGIENICOS (BAÑOS, DUCHAS, LAVAMANOS)

		AGUA POTABLE		COMEDORES			
1149-a	Art. 12 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con agua potable destinada al consumo humano.	No contar los lugares de trabajo con agua potable de uso (individual) – (colectivo) destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, situación que afecta a los siguientes trabajadores:	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	
					1 a 49	0	1 ó 2
					50 a 199	7	4
					200 y más	27	15
					U.T.M.	40	21
					U.T.M.	U.T.M.	
1150-b	Art. 14 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener un mínimo de 100 litros por persona y por día.	No mantener el lugar de trabajo una dotación mínima de cien litros de agua por persona y por día, situación que afecta a los siguientes trabajadores:	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	
					1 a 49	0	1 ó 2
					50 a 199	7	4
					200 y más	27	15
					U.T.M.	40	21
					U.T.M.	U.T.M.	
1150-a	Art. 14 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar el sistema de agua potable con la autorización sanitaria.	No contar el sistema propio de abastecimiento de agua, ubicado en los lugares de trabajo, con la aprobación previa de la autoridad sanitaria correspondiente.	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	
					1 a 49	0	1 ó 2
					50 a 199	7	4
					200 y más	27	15
					U.T.M.	40	21
					U.T.M.	U.T.M.	
1176-i	Art.128 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con comedor en faenas a campo abierto	No disponer los trabajadores que laboran en actividades primarias (agrícolas) – (pecuarias) – (forestales) a campo abierto de un recinto para comer, de manera provisoria y con materiales ligeros, debidamente delimitado, que proteja a los trabajadores de condiciones climáticas adversas y suficientemente alejado de los lugares en que hubiere sustancias tóxicas o peligrosas de modo de evitar la contaminación.	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	
					1 a 49	0	1 ó 2
					50 a 199	7	4
					200 y más	27	15
					U.T.M.	40	21
					U.T.M.	U.T.M.	
1176-j	Art.128 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con comedor con condiciones mínimas exigidas	No contar el recinto habilitado para comedor de (mesas o tableros adecuadamente cubiertos y sillas o bancas) – (agua limpia para el aseo de las manos y cara) – (un sistema natural o mediante frío para conservar el alimento que lleven los trabajadores).	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	
					1 a 49	0	1 ó 2
					50 a 199	7	4
					200 y más	27	15
					U.T.M.	40	21
					U.T.M.	U.T.M.	
					Nº Trab. Empresa	Atenuantes	
					1 a 49	0	1 ó 2
					50 a 199	7	4
					200 y más	27	15
					U.T.M.	40	21
					U.T.M.	U.T.M.	
1157-b	Art.28 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con comedores completamente separado Y con mesas y sillas de material lavable.	No contar el comedor habilitado en el sitio de trabajo, el que es legalmente exigible, (completamente separado de las áreas de trabajo) – (alejado de cualquier fuente de contaminación ambiental) – (reservado solo para comer) – (provisto de mesas y sillas con cubierta de material lavable) – (provisto de cocinilla) – (provisto de lavaplatos) – (provisto de refrigeración) – (provisto de sistema de energía eléctrica). Situación que afecta a los siguientes trabajadores:	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	
					1 a 49	0	1 ó 2
					50 a 199	7	4
					200 y más	27	15
					U.T.M.	40	21
					U.T.M.	U.T.M.	
1176-j	Art.128 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con comedor con condiciones mínimas exigidas	No contar el recinto habilitado para comedor de (mesas o tableros adecuadamente cubiertos y sillas o bancas) – (agua limpia para el aseo de las manos y cara) – (un sistema natural o mediante frío para conservar el alimento que lleven los trabajadores).	GRAVE	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	
					1 a 49	0	1 ó 2
					50 a 199	7	4
					200 y más	27	15
					U.T.M.	40	21
					U.T.M.	U.T.M.	

1156-a	Art. 27 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No dotar de vestidores o guardarrropas fijo o móvil.	No contar el lugar de trabajo con recinto fijo o móvil destinado a vestidor, habiéndose verificado que por el tipo de actividad los trabajadores requieren cambio de ropa, situación que afecta a los siguientes trabajadores:	MENOS GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 3 14 20 U.T.M.
1156-c	Art. 27 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No dotar de vestidores o guardarrropas limpios, ventilados y/o suficientes respecto del N° de trabajadores.	No contar con casilleros guardarrropas (limpios y protegidos de las condiciones climáticas externas) - (ventilados) - (en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o faena), situación que afecta a los siguientes trabajadores:	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 7 27 40 U.T.M.
1156-c	Art. 27 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No dotar de vestidores o guardarrropas separados e independientes por cada trabajador.	No contar con casilleros guardarrropas (limpios y protegidos de las condiciones climáticas externas) - (ventilados) - (en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o faena), situación que afecta a los siguientes trabajadores:	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 7 27 40 U.T.M.
1156-d	Art. 27 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No dotar de vestidores o guardarrropas separados e independientes por cada trabajador.	No contar con dos casilleros guardarrropas separados e independientes por cada trabajador, uno destinado a la ropa de trabajo y el otro a la vestimenta de trabajo, habiéndose verificado que los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas que hacen necesaria esta obligación, situación que afecta a los siguientes trabajadores:	MENOS GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 3 14 20 U.T.M.

SALA DE VESTIR

C. TRANSPORTE DE TRABAJADORES

Carabineros

Revisión Técnica	Asimil a 1177-f	Asimil a 1177-f	1177-d	1177-f
	Asimil a 1177-f	Asimil a 1177-f	1177-d	1177-f
			Art. 4° del Decreto N° 20 de 16.06.01 del Ministerio del Trabajo, con relación con los Art. 95 inciso 3°, 184 y 506 del Código del Trabajo.	Art. 6° del Decreto N° 20 de 16.06.01 del Ministerio del Trabajo, con relación con los Art. 95 inciso 3°, 184 y 506 del Código del Trabajo.
			No llevar el vehículo de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, patente N° ..., conducido por don..., un letrero con la leyenda "Trabajadores Agrícolas de Temporada".	No llevar el (bus) - (minibus) de transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, patente N° ..., conducido por don..., personas sin asiento, lo que significa transportar un mayor número de pasajeros que el permitido.
			Minibus antigüedad menor a 18 años- En tipificación	Bus antigüedad menor a 22 años - En tipificación
			MENOS GRAVE	MENOS GRAVE
			Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.
			Atenuantes 0 3 14 20 U.T.M.	Atenuantes 0 7 27 40 U.T.M.
			GRAVE	GRAVE
			Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.
			Atenuantes 0 3 14 20 U.T.M.	Atenuantes 0 7 27 40 U.T.M.

TRANSPORTE DE TRABAJADORES

d. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL		No proporcionar a los trabajadores los siguientes elementos de protección personal adecuados al riesgo del trabajo que realizan:	GRAVE	Nº Trab. Empresa		Atenuantes	
Código	Descripción			1 a 49	50 a 199	0	1 a 2
1173-a	Art. 53 del D.S. 594, de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar los elementos de protección personal libre de costo para el trabajador.		1 a 49	0	1 a 2	4
1173-c	Art. 53 del D.S. 594, de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener en perfecto estado de funcionamiento los elementos de protección personal.		1 a 49	0	1 a 2	4
1173-b	Art. 53 del D.S. 594, de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No adiestrar a los trabajadores en el uso correcto de los elementos de protección.		1 a 49	0	1 a 2	4
				50 a 199	27	15	15
				200 y más	40	21	21
				U.T.M.			U.T.M.
e) RIESGOS ESPECÍFICOS DEL TRABAJO DE TEMPORADA AGRÍCOLA							
1179-h	Art. 100 del D.S. 594 de 1999, en relación con los Arts. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No proporcionar ropa adecuada a trabajadores expuestos al frío.		1 a 49	0	1 a 2	4
1179-i	Art. 100 del D.S. 594 de 1999, en relación con los Arts. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No alternar períodos de descanso en zonas templadas o con trabajos adecuados a trabajadores en peligro por exposición al frío.		1 a 49	0	1 a 2	4
				50 a 199	27	15	15
				200 y más	40	21	21
				U.T.M.			U.T.M.
Asimilar a 1177-f		sistemas seguridad salida- En tipificación manilla apertura desde interior- En Tipificación emanaciones de amoniaco - En tipificación equipos de rescate emergencias químicas - En tipificación		1 a 49	0	1 a 2	4
				50 a 199	27	15	15
				200 y más	40	21	21
				U.T.M.			U.T.M.
TRABAJO DE CÁMARAS DE FRÍO							

Código	Artículo	Descripción	Medidas	Situación	Gravedad	Atenuantes	
						Nº Trab. Empresa	U.T.M.
1167-a	Art. 42 del D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No almacenar los materiales en lugares apropiados y seguros para los trabajadores.	No tener procedimiento ni lugares apropiados para realizar el almacenamiento de materiales que sean seguros para los trabajadores, situación que configura los siguientes problemas:...	GRAVE	U.T.M.	0	1 0 2
						7	4
						27	15
						40	21
1160-a	Art. 32 del D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con ventilación del lugar de trabajo.	No mantener una ventilación que contribuya a proporcionar condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador.	MENOS GRAVE	U.T.M.	0	1 0 2
						3	1
						14	2
						20	3
1177-a	Art. 129 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	Permitir la aplicación de pesticidas, plaguicidas u otros productos tóxicos, sin que el trabajador utilice los elementos de protección personal necesarios (pantalones, capucha, chaqueta, guantes impermeables, botas, antiparras, protector respiratorio para solventes orgánicos).	Permitir la aplicación de (pesticida) – (plaguicida) – (otro producto tóxico), capaz de causar daño a la salud humana, sin que los trabajadores que laboran en actividades primarias (agrícolas) – (pecuarias) – (forestales) – que más adelante se individualizan- utilicen los elementos de protección personal indispensables como: (pantalones, capucha, chaqueta, guantes impermeables, botas, antiparras, protector respiratorio para solventes orgánicos).	GRAVISIMA	U.T.M.	0	1 0 2
						10	8
						40	28
						60	42
1177-b	Art. 129 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No respetar los plazos que deben transcurrir entre la aplicación del (pesticida) – (plaguicida) – (otro producto tóxico) y el tiempo de seguridad que sigue a éste, señalado en la etiqueta del envase del producto aplicado, para que el ingreso de los trabajadores a sus labores no les signifique riesgos para su salud.	No respetar los plazos que deben transcurrir entre la aplicación del (pesticida) – (plaguicida) – (otro producto tóxico) y el tiempo de seguridad que sigue a éste, señalado en la etiqueta del envase del producto aplicado, para que el ingreso de los trabajadores a sus labores no les signifique riesgos para su salud.	GRAVE	U.T.M.	0	1 0 2
						7	4
						27	15
						40	21
1174-a	Art. 54 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No cumplir con las normas de exigencias de calidad los elementos de protección personal.	No cumplir los elementos de protección personal entregados a los trabajadores con las normas, exigencias y certificación de calidad de acuerdo al Decreto Nº 18, de 1982, del Ministerio de Salud.	GRAVE	U.T.M.	0	1 0 2
						7	4
						27	15
						40	21
1179-g	Art. 19 de la Ley Nº 20.096, de 23.03.2006, en relación con los Arts. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No especificar el uso de los elementos protectores de radiación ultravioleta	No especificar en el (Reglamento Interno) – (contrato de trabajo) las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta proveniente del sol en las labores de (cultivo) – (siembra) – (cosecha) – (plántones) – (y en general por toda aquella función expuesta al sol).	GRAVE	U.T.M.	0	1 0 2
						7	4
						27	15
						40	21
1165-a	Art. 39 del D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener protegidas las instalaciones eléctricas o de gas.	No (construir) – (instalar) – (proteger) – (mantener) las instalaciones (eléctricas) – (de gas) de los lugares de trabajo, de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente, al no acreditar con los documentos o certificados correspondientes tales circunstancias.	GRAVE	U.T.M.	0	1 0 2
						7	7
						27	15
						40	21

1168-a	Art. 43 del D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	Conducir tractores, sembradoras y otras maquinarias similares sin poseer el trabajador licencia de conductor.	No contar el trabajador Sr..., con licencia de conducir clase D, quién estaba conduciendo en el lugar de trabajo (un tractor) – (una sembradora) – (una cosechadora) – (un bulldozer) – una pala mecánica) – (una pala cargadora) – (una grúa) – (una motoniveladora) – (una retroexcavadora) – (una retroexcavadora) – (un trallia), patente Nº .	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 7 4 27 15 40 21 U.T.M.
	Art. 43 del D.S. 594 de 1999, del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar las grúas, camiones y similares con alarma de retceso tipo sonoro.	No contar (las grúas) – (los camiones) – (las palas cargadoras) – (en general los vehículos de carga) – (la maquinaria móvil) con alarma de retceso tipo sonoro en los lugares de trabajo, cuyas patentes son las siguientes:	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 7 4 27 15 40 21 U.T.M.
	Art. 37 del D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con señalización visible y permanente las zonas de peligro.	No contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro indicando (el agente y/o condición de riesgo) – (las vías de escape) – (las zonas de seguridad) – (el uso de elemento de protección personal).	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 7 4 27 15 40 21 U.T.M.
	Art. 38 del D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No estar debidamente protegidas las partes móviles y otras de las maquinarias y equipos.	No proteger todas las partes móviles, transmisiones y puntos de operación de las siguientes maquinarias y equipos:	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 7 4 27 15 40 21 U.T.M.

MAQUINARIAS Y VEHICULOS

OBLIGACIONES EMPRESA PRINCIPAL RESPECTO A TRABAJADORES SUBCONTRATADOS						
1305-a	Art. 183-E inciso 1º en relación con el inciso 1º del artículo 66 bis de la ley Nº 16.744 y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No implementar la empresa principal un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para empresas contratistas o subcontratistas en la realización de (la obra...) – (la faena...) – (servicios...) propio de su giro, que en su conjunto agrupan más de 50 trabajadores, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores	No implementar la empresa principal un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para empresas contratistas o subcontratistas en la realización de (la obra...) – (la faena...) – (servicios...) propio de su giro, que en su conjunto agrupan más de 50 trabajadores, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 7 4 27 15 40 21 U.T.M.
	Art. 9º del D.S. Nº 76 de 18.01.2007, del MINTRAB, en relación con el inciso 1º del artículo 66 bis de la ley Nº 16.744, y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contemplar la empresa principal en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo los elementos mínimos.	No contemplar el sistema de gestión para empresas contratistas o subcontratistas en la realización de (la obra...) – (la faena...) – (servicios...) los siguientes elementos mínimos obligatorios: (indicar los elementos faltantes por Ej: el no conocimiento por parte de los trabajadores de la política de seguridad y salud en el trabajo; identificación y evaluación de los riesgos, acciones correctivas, etc.), medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 7 4 27 15 40 21 U.T.M.

SISTEMA DE GESTION

1305-f	ART. 26 del DS 76-2006 del MINTRAB, en relación con el inciso 3º del artículo 66 bis e inciso 4º del artículo 66 de la ley Nº 16.744, y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No constituir la Empresa Principal Departamento de Prevención de Riesgos para obra, faena o servicios propios de su giro, realizado por empresas contratistas o subcontratistas	No constituir la Empresa Principal Departamento de Prevención de Riesgos en la realización de (la obra...) – (la faena...) – (servicios...) propio de su giro, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 1 a 4 27 40 U.T.M.
1310-a	Art. 30º del D.S. Nº 76 de 18.01.2007, del MINTRAB, en relación con el artículo 66 bis de la ley Nº 16.744, y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No estar a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena por un experto en prevención de riesgos de la categoría profesional, en la realización de (la obra...) – (la faena...) – (servicios...). Ello como medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.	No estar a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena por un experto en prevención de riesgos de la categoría profesional, en la realización de (la obra...) – (la faena...) – (servicios...). Ello como medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 1 a 4 27 40 U.T.M.
1310-b	Art. 30º del D.S. Nº 76 de 18.01.2007, del MINTRAB, en relación con el artículo 66 bis de la ley Nº 16.744, y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No estar contratado a tiempo completo el experto en prevención de riesgos de la categoría profesional a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.	No estar contratado a tiempo completo el experto en prevención de riesgos de la categoría profesional a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, en la realización de (la obra...) – (la faena...) – (servicios...). Ello como medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 1 a 4 27 40 U.T.M.
1305-d	Art. 183-E inciso 1º en relación con el inciso 3º del artículo 66 bis e inciso 1º del artículo 66 de la ley Nº 16.744, y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No constituir la Empresa Principal Comité Paritario de Higiene y Seguridad, para obra, faena o servicios propios de su giro, realizado por empresas contratistas o subcontratistas	No constituir la Empresa Principal Comité Paritario de Higiene y Seguridad de faenas en la realización de (la obra...) – (la faena...) – (servicios...) propio de su giro, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 1 a 4 27 40 U.T.M.
1305-e	Art. 183-E inciso 1º en relación con el inciso 3º del artículo 66 bis, inciso 1º del artículo 66 de la ley Nº 16.744, y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No velar la Empresa Principal por el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad para, para obra, faena o servicios propios de su giro, realizado por empresas contratistas o subcontratistas	No velar la Empresa Principal por el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la realización de (la obra...) – (la faena...) – (servicios...) propio de su giro, toda vez que dicho Comité no ha ejercido su tarea de (vigilancia y coordinación al no tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo) - (observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención) – (investigar los accidentes del trabajo) – (no integrar el Comité un representante de la empresa sinistrada ante la ausencia de un Departamento de Prevención de Riesgos), medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran.	GRAVE	Nº Trab. Empresa 1 a 49 50 a 199 200 y más U.T.M.	Atenuantes 0 1 a 4 27 40 U.T.M.

DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE FAENA

COMITÉ PARTITARIO DE FAENA

Categoría	Normativa	Descripción de la obligación	Medidas de cumplimiento	Atenuantes										
1305-b	Art. 183-E inciso 1º en relación con el inciso 2º del artículo 66 bis de la ley Nº 16.744 y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No confeccionar la Empresa Principal un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas.	No cumplir la empresa principal con la obligación de confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas -, en la realización de (la obra...) - (la faena...) - (servicios...) propio de su giro, que en su conjunto agrupan más de 50 trabajadores, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores	<table border="1"> <tr><td>Nº Trab. Empresa</td><td>Atenuantes</td></tr> <tr><td>1 a 49</td><td>0</td></tr> <tr><td>50 a 199</td><td>7</td></tr> <tr><td>200 y más</td><td>14</td></tr> <tr><td>U.T.M.</td><td>21</td></tr> </table>	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	1 a 49	0	50 a 199	7	200 y más	14	U.T.M.	21
Nº Trab. Empresa	Atenuantes													
1 a 49	0													
50 a 199	7													
200 y más	14													
U.T.M.	21													
1305-i	Art. 11 del DS 76 de 2006 del MINTRAB, en relación con el inciso 2º del artículo 66 bis de la ley Nº 16.744, y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo	No entregar la empresa principal, copia del reglamento Especial a las Empresas Contratistas y Subcontratistas al inicio de labores.	No entregar copia del Reglamento Especial a las siguientes Empresas Contratistas y Subcontratistas:	<table border="1"> <tr><td>Nº Trab. Empresa</td><td>Atenuantes</td></tr> <tr><td>1 a 49</td><td>0</td></tr> <tr><td>50 a 199</td><td>3</td></tr> <tr><td>200 y más</td><td>14</td></tr> <tr><td>U.T.M.</td><td>20</td></tr> </table>	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	1 a 49	0	50 a 199	3	200 y más	14	U.T.M.	20
Nº Trab. Empresa	Atenuantes													
1 a 49	0													
50 a 199	3													
200 y más	14													
U.T.M.	20													
1305-c	Art. 13 del DS 76 de 2006 del MINTRAB, en relación con el inciso 2º del artículo 66 bis de la ley Nº 16.744, y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo	No contemplar la Empresa Principal en el reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas disposiciones obligatorias.	No contemplar el reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas (los encargados del sistema de gestión) - (las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas) - (la obligación de las empresas contratistas y subcontratistas de informar a la empresa principal los riesgos para la seguridad y salud de los ts.) - (los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante) - (las sanciones aplicables)	<table border="1"> <tr><td>Nº Trab. Empresa</td><td>Atenuantes</td></tr> <tr><td>1 a 49</td><td>0</td></tr> <tr><td>50 a 199</td><td>7</td></tr> <tr><td>200 y más</td><td>27</td></tr> <tr><td>U.T.M.</td><td>40</td></tr> </table>	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	1 a 49	0	50 a 199	7	200 y más	27	U.T.M.	40
Nº Trab. Empresa	Atenuantes													
1 a 49	0													
50 a 199	7													
200 y más	27													
U.T.M.	40													
1306-a	Art. 5º del D.S. Nº 76 de 18.01.2007, del MINTRAB, en relación con el artículo 66 bis de la ley Nº 16.744, y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener la empresa principal en la faena, obra o servicio, un registro actualizado de antecedentes vinculado al Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	No mantener un registro actualizado de antecedentes, ya sea en papel y/o soporte digital vinculado al Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo para empresas contratistas o subcontratistas en la realización de (la obra...) - (la faena...) - (servicios...), según el siguiente detalle: (indicar la información faltante).	<table border="1"> <tr><td>Nº Trab. Empresa</td><td>Atenuantes</td></tr> <tr><td>1 a 49</td><td>0</td></tr> <tr><td>50 a 199</td><td>3</td></tr> <tr><td>200 y más</td><td>14</td></tr> <tr><td>U.T.M.</td><td>20</td></tr> </table>	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	1 a 49	0	50 a 199	3	200 y más	14	U.T.M.	20
Nº Trab. Empresa	Atenuantes													
1 a 49	0													
50 a 199	3													
200 y más	14													
U.T.M.	20													
1306-b	Art. 5º del D.S. Nº 76 de 18.01.2007, del MINTRAB, en relación con el artículo 66 bis de la ley Nº 16.744, y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar la empresa principal en la faena, obra o servicio con un registro que contenga los antecedentes mínimos en materia de seguridad y salud en el trabajo.	No contar la empresa principal en la (faena...) - (obra...) - (servicio...) con un registro que contenga los antecedentes mínimos en materia de seguridad y salud en el trabajo como: (cronograma de las actividades a trabajar) - (copias de los contratos de empresas contratistas y/o subcontratistas y/o empresas de servicios transitorios) - (antecedentes de las empresas contratistas y subcontratistas) - (antecedentes de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la faena) - (informe de evaluaciones de riesgos laborales en la obra, faena o servicios) - (medidas prescritas por los Organismos Administradores de la Ley 16.744) - (informes y actas de los organismos fiscalizadores).	<table border="1"> <tr><td>Nº Trab. Empresa</td><td>Atenuantes</td></tr> <tr><td>1 a 49</td><td>0</td></tr> <tr><td>50 a 199</td><td>3</td></tr> <tr><td>200 y más</td><td>14</td></tr> <tr><td>U.T.M.</td><td>20</td></tr> </table>	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	1 a 49	0	50 a 199	3	200 y más	14	U.T.M.	20
Nº Trab. Empresa	Atenuantes													
1 a 49	0													
50 a 199	3													
200 y más	14													
U.T.M.	20													
1305-h	Art. 183-E inciso 1º en relación con el artículo 3º del D.S. Nº 594, de 1999, y los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo	No mantener la empresa principal las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores que se desempeñan en su obra, empresa o faena	No mantener la empresa principal las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de todos los trabajadores en la (empresa) - (obra...) - (faena...), al no contar con (agua potable) - (servicios higiénicos) - (equipos de protección personal) - (etc...), respecto de los siguientes trabajadores:, que laboran para la empresa (contratista...) - (subcontratista ...)	<table border="1"> <tr><td>Nº Trab. Empresa</td><td>Atenuantes</td></tr> <tr><td>1 a 49</td><td>0</td></tr> <tr><td>50 a 199</td><td>7</td></tr> <tr><td>200 y más</td><td>27</td></tr> <tr><td>U.T.M.</td><td>40</td></tr> </table>	Nº Trab. Empresa	Atenuantes	1 a 49	0	50 a 199	7	200 y más	27	U.T.M.	40
Nº Trab. Empresa	Atenuantes													
1 a 49	0													
50 a 199	7													
200 y más	27													
U.T.M.	40													

118, 29.09.2010

Departamento de Inspección

Modifica instrucciones relativas a la asignación, determinación y posterior compensación y/o pago de horas extraordinarias de los fiscalizadores de terreno.

Teniendo en cuenta lo establecido mediante documentos señalados en ANT. 1) y 2), se hace necesario modificar el procedimiento para la asignación, determinación y posterior compensación con descanso complementario o pago de las horas extraordinarias de los funcionarios que desarrollan las labores de fiscalización en terreno.

En efecto, la necesidad de dar cumplimiento a la norma administrativa, relativa a la procedencia de la compensación con descanso complementario y si ello no fuera posible por razones de buen servicio, con un recargo en la remuneración, del tiempo efectivamente trabajado fuera de la jornada ordinaria de trabajo, requiere la redefinición de conceptos y modalidades, desarrollados en la circular indicada en el ANT. 3), especialmente en el ámbito de la asignación y realización de comisiones, las que se traducen en las siguientes instrucciones:

1. PRESUPUESTOS NECESARIOS PARA LA PROCEDENCIA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo y al reiterada jurisprudencia de la Contraloría General de la República, los trabajos extraordinarios proceden y otorgan compensación con descanso complementario o pago, cuando concurren tres requisitos copulativos esenciales, como son: **a)** Que hayan de cumplirse tareas impostergables; **b)** Que exista orden del jefe superior del Servicio y; **c)** Que los trabajos correspondientes se realicen a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábados, domingos o festivos. Respecto de cada uno de ellos, se puede afirmar que:

a) Que hayan de cumplirse tareas impostergables:

Conforme a la normativa y jurisprudencia de la Contraloría General de la República, corresponde al jefe superior jerárquico encomendar tareas más allá de la jornada ordinaria de trabajo, cuando resulte necesario ejecutar labores indispensables e impostergables para el adecuado desarrollo de las funciones y cumplimiento de planes y programas del Servicio.

b) Que exista orden del jefe superior del Servicio:

El jefe superior jerárquico de la Institución o la autoridad administrativa a quien le hubiere sido delegada dicha facultad, ordenará y autorizará previamente, la ejecución de trabajos en tiempos extraordinarios. Para los efectos de esta instrucción, dicha facultad la ejercen los Directores Regionales del Trabajo, quienes dictan las Resoluciones respectivas.

c) Que los trabajos correspondientes se realicen a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábados, domingos o festivos.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 66, 67, 68 y 69 de la Ley N° 18.834, se considera como trabajo extraordinario, el realizado a continuación de la jornada ordinaria; de noche, entre las 21:00 horas de un día y las 07:00 horas del día siguiente, o en días sábados, domingos y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables, precisando que los trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario y si ello no fuere posible por razones de buen servicio serán compensados con un recargo en las remuneraciones.

2. DESVINCULACIÓN DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO DEL PROMEDIO LOCAL DE COMISIONES MENSUALES DE FISCALIZACIÓN (PLCM)

Como se ha definido precedentemente, las horas extraordinarias obedecen a una decisión de la autoridad, las que se deben medir por horas enteras de trabajo y no por mediciones de rendimientos de fiscalizaciones a efectuar o efectuadas. Por ello se ha resuelto dejar sin efecto, a partir de la fecha que se indica más adelante, todas las vinculaciones y equivalencias existentes entre PLCM con jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo, establecidas en el Anexo 02, de la circular N° 88, de 05 de julio de 2001.

Del mismo modo, a partir de esta fecha se deroga la modalidad de recargar en un 50% la ponderación de aquellas comisiones que deban ser diligenciadas en horario inhábil, excluyéndose completamente como base de cálculo o instrumento para la determinación de jornada extraordinaria.

3. PROCEDIMIENTO DE ASIGNACIÓN DE LAS COMISIONES QUE DEBAN TRAMITARSE EN JORNADA EXTRAORDINARIA Y PROCEDENCIA DE SU RETRIBUCIÓN

De esta forma, las comisiones que deban realizarse más allá de la jornada ordinaria de trabajo, serán las siguientes:

- a)** Las que deban ejecutarse por efecto del “mejor día/ mejor hora”, señalado por el usuario solicitante;
- b)** Las comisiones por programas, conforme con su diseño;
- c)** Las comisiones que la jefatura respectiva defina, atendiendo a la naturaleza de la(s) materia(s) o sector a fiscalizar.

La jurisprudencia de la Contraloría General de la República, contenida en los dictámenes N°s. 55.298 de 2006; 41.431 de 2001 y 12.215 de 1999, entre otros, ha sostenido que las horas extraordinarias deben autorizarse mediante actos administrativos dictados antes de la realización de aquéllas, individualizándose en dichos documentos al personal que las desarrollará, el número de horas a efectuar, el período que abarca la autorización y la forma en que serán compensadas.

Para estos efectos, al asignar la comisión que, por aplicación de uno de los parámetros anotados precedentemente, deba ser efectuada en tiempo extraordinario, el Jefe de la Unidad de Fiscalización

o de Inspección, según corresponda, deberá consignar tal circunstancia en la asignación de la actuación inspectiva.

Las Jefaturas jerárquicas correspondientes, determinarán las condiciones de su desarrollo considerando previamente el rendimiento individual de fiscalizaciones que se estima razonable por cada hora extra que autorizará, dando cuenta de la complejidad de las materias involucradas y las distintas especificidades locales, por cuanto inciden en la mayor o menor dificultad del proceso de fiscalización y, en consecuencia, en sus resultados.

Para este efecto, se ha construido una aplicación en el DT-PLUS que permitirá asignar, determinar y compensar con descanso complementario o pago de horas extraordinarias a los funcionarios que desarrollan las labores de fiscalización en terreno. Será responsabilidad del Jefe de la Unidad de Fiscalización resguardar que las horas extraordinarias a compensar y/o pagar correspondan a aquellas comisiones que fueron asignadas para ejecutarse en jornada extraordinaria.

Para conocer y familiarizarse con el funcionamiento de esta nueva aplicación, estará disponible en la Intranet institucional el Manual del Usuario, a partir de esta fecha.

4. VIGENCIA DEL P.L.C.M.

Las modificaciones señaladas en torno al PLCM, no alteran de manera alguna, la regla básica de mensualización de las cargas de trabajo, ni su mantención como un indicador que refleja una carga de trabajo efectiva y que, permite establecer metas y parámetros estandarizados y evaluables en el ámbito de la fiscalización en terreno.

El Promedio Local de Comisiones de Fiscalización Mensuales por Fiscalizador (PLCM), se deberá entender como la carga de trabajo mensual estándar a desarrollar por cada fiscalizador, sin importar, para los efectos de su cómputo, el horario ordinario o extraordinario en que la labor se desarrolle, sino que la actividad fiscalizadora propiamente tal.

5. PLAZO DE ENTRADA EN VIGENCIA

Las modificaciones instruidas por esta circular entrarán en vigencia a partir del día 1 de octubre de 2010.

Las horas extraordinarias, a compensar o pagar por trabajos que se ejecutarán a continuación de la jornada o nocturnos que se realizarán entre las veintiuna horas de un día y las siete horas del día siguiente o en días sábado, domingo o festivo, en el transcurso del mes de octubre de 2010, deberán ser planificadas y autorizadas en los plazos establecidos al efecto, conforme a los recursos financieros disponibles y a los procedimientos consignados en este documento y en el Manual del Usuario que, como se indicó, estará disponible en la Intranet Institucional.

Las horas extraordinarias autorizadas y ejecutadas en el transcurso del mes de septiembre de 2010, serán liquidadas y pagadas o compensadas conforme a su planificación y autorización, de acuerdo con el sistema e instrucciones que por la presente circular se están derogando.

6. MONITOREO Y APOYO

El control, monitoreo y apoyo de las modificaciones que se instruyen por esta circular estará a cargo de los(as) Coordinadores(as) Inspectivos(as) Regionales respectivos y del Departamento de Inspección, a través de la Unidad de Gestión.

Finalmente, las Direcciones Regionales del Trabajo, en la persona del Coordinador Inspectivo y Jefes(as) de Inspección serán responsables del cabal cumplimiento de las presentes instrucciones; las cuales deberán darse a conocer bajo firma, a todos los funcionarios de la línea inspectiva.

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE DE DIVISIÓN
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

2. Resolución

1069, 29.09.2010

Departamento Inspectivo

Establece obligación y forma de registrar horario de inicio y término de jornada de trabajo para fiscalizadores de terreno, en los términos que indica y deja sin efecto resolución exenta que señala.

VISTOS:

- 1) El artículo 65, de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo;
- 2) El artículo 5º, letra f), del D.F.L. Nº 2, DE 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo.
- 3) Los artículos 2º y 3º, letra d), del Decreto Supremo Nº 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior;
- 4) Los artículos 3º y 5º de la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado,
- 5) La Orden de Servicio Nº 2, de 30 de enero de 2009, de la Sra. Directora del Trabajo, que imparte instrucciones permanentes sobre el cumplimiento de la jornada de trabajo y los correspondientes controles horarios;
- 6) La Resolución Exenta Nº 96, de fecha 30 de enero de 2009, de la Sra. Directora del Trabajo, que estableció la obligación y forma de registrar horario de inicio y término de jornadas de trabajo para fiscalizadores de terreno; y
- 7) La Resolución Nº 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República que establece normas sobre exención del Trámite de toma de Razón.

CONSIDERANDO:

- 1) Que, mediante el Resuelvo N° 1, de la Resolución Exenta N° 96, de fecha 30 de enero de 2009, se dejó sin efecto a partir del 1° de Marzo de 2009, la Resolución Exenta N° 1.009, de 14 de Septiembre de 2001.
- 2) Que, en el Resuelvo N° 2, de la Resolución Exenta N° 96, anotada en el párrafo anterior, se estableció la obligación de cumplir una jornada ordinaria de nueve (9) horas diarias de lunes a jueves y de ocho (8) horas los días viernes, en uno de los bloques horarios existentes y registrar diariamente los horarios de inicio y término de sus jornadas laborales, en los sistemas de control de asistencia de uso común existentes en las Inspecciones, liberándoles de la obligación de retornar a las dependencias de las inspecciones de la cual dependan en aquellos días en que efectúen labores en terreno, oportunidad en la cual, debían registrar la hora de término mediante el uso obligatorio de una "Hoja de Registro de Control de Asistencia" que someterían a la visación del Jefe(a) de Inspección correspondiente y acompañarla cada mes al Formulario 02 y/o 02.1 previstos en la circular N° 88, de 2001.
- 3) Que, para los efectos de optimizar la gestión de la línea inspectiva se estima necesario implementar una aplicación en el sistema informático (DTPlus) que permita un grado permanente de relacionamiento de los fiscalizadores con su respectiva Oficina y una mayor eficiencia en el ingreso y control de los registros horarios que se han señalado.
- 4) Que, para el logro de los objetivos descritos se hace necesario reemplazar la Resolución Exenta N° 96, de 30 de enero de 2009.

RESUELVO:

- 1) **DÉJESE SIN EFECTO**, la Resolución Exenta N° 96, de 30 de enero de 2009, de la Dirección del Trabajo.
- 2) **ESTABLÉCESE** que, a partir del 1 de octubre de 2010, los funcionarios que se desempeñan en labores de fiscalización en terreno, tienen la obligación de registrar diariamente los horarios de inicio y término de su jornada laboral, en los sistemas de control de asistencia de uso común existentes en las Inspecciones del Trabajo y conforme al bloque horario por el que opten.
- 3) Los fiscalizadores(as) deben optar por uno de los bloques horarios existentes, estos son: entre las 08:00 y 09:00 horas u 08:30 y 09:30 horas, y cumplir una jornada ordinaria de nueve (9) horas diarias de lunes a jueves y de ocho (8) horas los días viernes, lo que hace un total de 44 horas semanales.
- 4) En los días en que los fiscalizadores(as) efectúen labores en terreno, no estarán obligados(as) a retornar a las dependencias de la Inspección de la cual dependan para registrar la hora de término de la jornada, debiendo hacerlo, a partir del 1 de octubre de 2010, mediante el uso obli-

gatorio del "Registro de Asistencia Manual", que se incorpora con esta misma fecha, al sistema informático DTPlus.

- 5) El Jefe(a) de la Unidad de Fiscalización será el responsable de revisar periódicamente el Registro de Asistencia Manual de los fiscalizadores de su dependencia, debiendo visarlo en señal de conformidad, una vez a la semana. Lo anterior, sin perjuicio de la responsabilidad que le cabe al Jefe de la Inspección en el control y administración de su dependencia.
- 6) En los días en que deban desarrollar sus funciones en las Oficinas de la Inspección respectiva, por estar así establecido en los procedimientos de fiscalización o por otra razón determinada por su Jefatura directa, los fiscalizadores de terreno deberán cumplir sus jornadas en forma íntegra y registrar inicio y término de las mismas en el sistema de control de asistencia existente en la Inspección respectiva.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADO
DIRECTORA DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de circulares

2682 (extracto), 28.09.2010

Asignaciones familiares. Imparte instrucciones sobre ajustes al SIAGF relativos a los reconocimientos retroactivos de causantes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES**1.427, de 20.08.2010**

Subsidio-reposo originado en reposo preventivo de funcionario acogido a la ley sobre Medicina Preventiva, contenida en la ley N° 6.174, constituye un ingreso no constitutivo de renta, sin que proceda gravarlo con el Impuesto Único a las remuneraciones previsto en el N° 1 el artículo 42, de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta. Ley N° 6.174, de 1938, artículo 7°.

Se ha solicitado a esta Dirección Nacional determinar si los pagos efectuados en períodos de reposo preventivo, decretados por la Comisión de Medicina Preventiva de XXXX, constituyen beneficios previsionales, y consecuentemente, ingresos no constitutivos de renta.

I. ANTECEDENTES

El consultante es un Oficial en servicio activo de XXXX, que padece de una enfermedad cubierta por las prestaciones de la ley N° 6.174, de 1938.

En lo sustancial, señala el consultante, que las cantidades percibidas por concepto de reposo preventivo tienen el carácter de ingreso no constitutivo de renta de los señalados en el N° 13, del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, toda vez que:

- a) La ley N° 6.174, de 31.01.1938, que establece el Servicio Medicina Preventiva establece, en su artículo 11°, que el reposo preventivo es un derecho establecido como beneficio previsional irrenunciable.
- b) Por su parte, el artículo 7° de la referida ley señala que las Cajas de Previsión abonarán al obrero o empleado el sueldo o salario que corresponda a las horas o período de reposo preventivo. Durante todo el tiempo que dure el reposo preventivo, el obrero o empleado percibirá el total de su salario o sueldo.
- c) El Decreto Supremo N° 1.082, de 24.11.55, que establece el Reglamento para la aplicación de la ley N° 6.174, señala en su artículo 48, que el subsidio-reposo es la cantidad de dinero que la Caja de Previsión o Servicio a que está afecto el imponente abona a éste durante el tiempo que permanece en reposo preventivo parcial o total.
- d) Finalmente, argumenta que el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1968, sobre Estatuto del Personal de XXXX establece en su artículo 65, que en caso que un funcionario sufra enfermedad invalidante o prematura o que disminuya su vida activa, sea o no recuperable, y en virtud de la cual se disponga reposo preventivo total o parcial, sus remuneraciones que correspondan a dicho período serán de cargo del sistema de medicina preventiva.

II. ANÁLISIS

XXXX, respecto de los subsidios establecidos en el artículo 7° de la ley N° 6.174, se rige por las normas de procedimiento y cobro contenidas en el decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado¹.

El artículo 3°, del D.F.L. N° 44, antes aludido, dispone que los subsidios no se considerarán renta para todos los efectos legales.

Por lo anterior, las cantidades que perciban funcionarios de XXXX acogidos a una licencia médica, originadas en una enfermedad cubierta por la ley N° 6.174, son ingresos no constitutivos de renta.

III. CONCLUSIÓN

Teniendo en consideración los antecedentes de hecho y de derecho mencionados, en opinión de esta Dirección Nacional, los pagos efectuados en períodos de reposo preventivo decretado por la Comisión de Medicina Preventiva de XXXX, no constituyen renta.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

1704, de 24.09.2010

Exención establecida en el artículo 41, de la ley N° 16.441 – Procedencia de la exención respecto de Impuesto de Segunda Categoría, respecto de pensión de retiro – Requisito - Las rentas deben provenir de bienes situados en el Departamento de Isla de Pascua, o de actividades desarrolladas en el mismo lugar; no alcanzando, por consiguiente, tal liberación a las rentas derivadas de bienes ubicados o de actividades ejercidas fuera del citado lugar.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta. Ley N° 16.441, artículo 41. Ley N° 17.073, artículo 1°.

Se solicita el pronunciamiento de esta Dirección en relación con la procedencia de la exención establecida en el Artículo 41 de la ley N° 16.441, respecto del Impuesto de Segunda Categoría, en el caso de una pensión de retiro que la Caja de Previsión de la XXXX debe pagar a un ex - funcionario de la YYYY quien reside en la Isla de Pascua. Al respecto, se indica también que la renta correspondiente a la pensión de retiro no proviene de actividades desempeñadas en ese territorio.

¹ Lo anterior se encuentra reconocido en múltiples dictámenes de la Contraloría General de la República, entre estos, los N°s. 49.607 y 68.895, ambos de 2009.

I. ANTECEDENTES

A través del oficio Reservado N° xx, de xx de xx de 2010, la Subdirección Jurídica remitió la consulta que esa Dirección formuló por medio de oficio N° xxx, de xx de xx de 2010, ello en consideración a que no existen pronunciamientos sobre la materia consultada.

Expresa en su presentación, que XXXX solicitó un pronunciamiento ante esa Dirección Grandes Contribuyentes sobre la exención establecida en el artículo 41 de la ley N° 16.441, de 1966, específicamente respecto a si dicha exención exime de la aplicación del Impuesto de Segunda Categoría que afecta a una pensión de retiro que esa institución previsional debe pagar a un ex funcionario de la YYYY que reside en Isla de Pascua. Aclara sobre el particular que la actividad generadora de las imposiciones previsionales y, consecuentemente, el pago de la pensión, no fue desarrollada en el Departamento de Isla de Pascua.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 41 de la ley N° 16.441, los bienes situados en el Departamento de Isla de Pascua y las rentas que provengan de ellos o de actividades desarrolladas en él, estarán exentos de toda clase de impuestos o contribuciones, incluso de la contribución territorial, y de los demás gravámenes que establezca la legislación actual o futura. De igual exención gozarán los actos o contratos que se ejecuten o celebren en ese Departamento por personas domiciliadas en él, respecto de actividades o bienes que digan relación con ese mismo territorio.

En relación con lo dispuesto por la norma legal antes señalada, la ley N° 17.073, publicada en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1968, mediante el inciso 1° de su artículo 1°, derogó todas las franquicias y exenciones consistentes en la exención total o parcial del Impuesto Global Complementario, no rigiendo tal derogación respecto de aquellas rentas exentas del citado tributo en virtud de los contratos o textos legales que dicha disposición expresamente señala, dentro de los cuales no se comprende el artículo 41 de la ley N° 16.441.

II. ANÁLISIS

Este Servicio por medio de su jurisprudencia ha señalado que atendido el carácter amplio y genérico de la exención que establece el artículo 41 de la ley N° 16.441, esta opera bajo los siguientes términos:

- a) Alcanza a todos los impuestos establecidos por cualquier norma legal, dentro de los cuales se comprenden los de la ley sobre Impuesto a la Renta, que puedan afectar a las rentas generadas en dicho territorio insular, con excepción del Impuesto Global Complementario, ya que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 1° de la ley N° 17.073, dichas rentas perdieron la exención tributaria que las beneficiaba respecto del citado tributo personal, y
- b) La única condición que exige la norma legal comentada para que opere la exención en referencia, es que las rentas provengan de bienes situados en el Departamento de Isla de Pascua (actualmente Provincia de Isla de Pascua, según lo dispuesto por el D.L. N° 1.317, de 1976), o de

actividades desarrolladas en el mismo lugar; no alcanzando, por consiguiente, tal liberación a las rentas derivadas de bienes ubicados o de actividades ejercidas fuera del citado lugar.

Basado en lo expuesto en los referidos pronunciamientos respecto a la condición única que se debe cumplir para los fines de acceder a la exención en análisis, esto es, que las rentas provengan de bienes situados en el Departamento de Isla de Pascua o de actividades desarrolladas en el mismo lugar; y teniendo presente que la pensión de retiro a que se refiere su consulta, si bien corresponde a una renta en beneficio de un pensionado residente en la zona de exención, no cabe entender que dicha renta proviene de una actividad desarrollada en Isla de Pascua, máxime cuando la actividad que generó las imposiciones previsionales y consecuentemente el pago de la pensión, no fue desarrollada en la zona de exención.

III. CONCLUSIÓN

La exención que establece el artículo 41 de la ley N° 16.441, no es aplicable respecto del Impuesto Único de Segunda Categoría que afecta a la pensión de retiro a que se refiere su consulta, pues dicha renta no cumple con la condición que establece el artículo 41 de la ley N° 16.441 de 1966, cual es que dicha renta derive de o corresponda a una actividad desarrollada en la Provincia de Isla de Pascua.

MARIO VILA FERNÁNDEZ
DIRECTOR (S)

1.712, de 28.09.2010

Consultas relativas sobre la aplicación de la ley N° 20.454, de 2010, que incentiva el precontrato Contribuyentes que pueden hacer uso del beneficio Requisitos Acciones de capacitación que dan derecho al beneficio Instrucciones impartidas por el Servicio.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta. Ley N° 20.351, artículo 14°. Ley N° 20.454, de 2010, artículo 1°, artículo 2°. circular N° 54, de 2010.

Se ha solicitado a este Servicio pronunciarse sobre la aplicación de la ley N° 20.454 y en particular respecto de la base de cálculo del tope del beneficio que consagra dicho texto legal.

I. ANTECEDENTES

Señala que en relación con la aplicación de la ley N° 20.454 que incentiva el precontrato, y específicamente respecto de la base de cálculo del 0,25% de las remuneraciones imponibles, estima necesario aclarar si este tope es anual o de acuerdo con el período de vigencia de la ley.

Ello por cuanto la ley N° 20.351, con vigencia entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2010, y la ley N° 20.454, con vigencia entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre de 2010, permiten la imputación

mensual o anual. Lo anterior podría indicar que la base de cálculo implica que para una empresa que haya utilizado la ley N° 20.351, utilizando el 0,25% respecto de su planilla anual de remuneraciones imponibles, para la vigencia de la ley N° 20.454 nuevamente calcule su 0,25% anual, con lo que en suma obtendría un beneficio del 0,50% respecto de su planilla anual remuneraciones imponibles.

Por tanto, se requiere aclarar si la base de cálculo del 0,25% para la imputación anual del beneficio es en relación a los meses de vigencia de la ley, es decir, la base de cálculo es el 0,25 del 1% de las remuneraciones totales imponibles de los cinco meses entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre de 2010, o es el 0,25 del 1% del total de las remuneraciones imponibles del año, por lo que el total del beneficio, sumando las dos leyes que se calculan independientemente, alcanza al 1,5%, 0,25% de la ley N° 20.351 más el 0,25% de la ley N° 20.454.

II. ANALISIS

Sobre el particular, cabe señalar que de acuerdo con el artículo 1, de la ley N° 20.454, los contribuyentes de la primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR), con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2° del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto de los pagos provisionales mensuales obligatorios que deban declarar y pagar en los meses comprendidos en el período de vigencia de esta ley, los gastos efectuados en acciones de capacitación efectivamente realizadas y liquidadas ante el SENCE de los eventuales trabajadores a que se refiere el inciso 5°, del artículo 33, de la ley N° 19.518.

Agrega la norma que sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos que establecen los artículos 36 de la ley N° 19.518 y 6° de la ley N° 20.326, las cantidades cuya deducción se autoriza no podrán exceder de una suma máxima equivalente al 0,25% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el respectivo mes. El descuento antes indicado no se considerará para los efectos de determinar la suma máxima de 1% a que se refieren las citadas disposiciones legales.

Para acceder al beneficio en cuestión, los contratos de capacitación de los eventuales trabajadores, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) No podrán exceder en total de seis meses dentro del mismo año calendario, incluidas sus prórrogas y los períodos de contrato de capacitación celebrados de conformidad al artículo 14 de la ley N° 20.351.
- b) Deberán incluir gastos de traslado y alimentación, hasta por un monto de \$3.000 diarios, los que por cada uno de estos conceptos no podrán exceder de \$1.500 por día asistido por cada beneficiario del precontrato, para los efectos del correspondiente descuento tributario.
- c) Deberán incluir gastos necesarios para cubrir los accidentes que puedan experimentar los eventuales trabajadores con motivo de su asistencia a los programas de capacitación, sin que aquellos puedan exceder del cinco por ciento de los gastos descontables a que se refiere este artículo.

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 2, de la ley N° 20.454, lo dispuesto en su artículo 1 regirá para los pagos provisionales mensuales obligatorios que deban declararse y pagarse desde la entrada en vigencia de la ley y hasta el mes de abril de 2011 o para su imputación anual.

En relación con el beneficio antes referido, este Servicio impartió las instrucciones pertinentes a través de la circular N° 54, de 2010, señalando en relación con el monto del beneficio que las cantidades cuya deducción se autoriza no podrán exceder de una suma máxima equivalente al 0,25% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el respectivo mes o año, según se trate de su imputación mensual o anual. Del mismo modo, se hizo presente que también tienen un tope especial del 0,25% de las remuneraciones imponibles pagadas, los gastos de capacitación efectuados al amparo del artículo 14 de la ley N° 20.351, el que se debe determinar de manera independiente de aquel que rige respecto de los gastos en acciones de capacitación que reglamenta el citado artículo 1, de la ley N° 20.454.

No obstante lo anterior, se debe tener presente que los contratos de capacitación no podrán exceder en total de 6 meses dentro del mismo año calendario, considerando las prórrogas y los períodos de los contratos de capacitación celebrados de conformidad al artículo 14 de la ley N° 20.351. Vale decir, estos últimos contratos si bien no deben considerarse para los efectos de determinar el tope legal del beneficio del 0,25% de las remuneraciones imponibles pagadas que establece la ley N° 20.454 y viceversa, sí deben considerarse para los efectos de computar la duración máxima de los precontratos durante el año calendario.

III. CONCLUSIÓN

Según instruyera este Servicio mediante circular N° 54, de 2010, las cantidades cuya deducción se autoriza de conformidad con el artículo 1, de la ley N° 20.454, no podrán exceder de una suma máxima equivalente al 0,25% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el respectivo año, cuando se trate de su imputación anual; puesto que la ley no ha establecido ningún elemento que permita fijar una base de cálculo diversa en determinados casos, como el que indica en su presentación.

En efecto, de acuerdo con el tenor de la ley N° 20.454, que estableció un beneficio de incentivo al precontrato en forma independiente al beneficio que establecía el artículo 14 de la ley N° 20.351, cabe concluir que las acciones de capacitación que regulan ambas leyes son beneficios distintos que tienen un tope propio, por lo que abarcando períodos distintos de un mismo año, pudieren llegar a sumar en total un 0,5% de las remuneraciones imponibles anuales, sin perjuicio que los contratos de capacitación que se efectúen de conformidad con la ley N° 20.454 no podrán exceder en total de 6 meses dentro del mismo año calendario, considerando las prórrogas y los períodos de los contratos de capacitación celebrados de conformidad al artículo 14 de la ley N° 20.351. Lo instruido en la citada circular N° 54, de 2010, y ratificado mediante el presente oficio, respecto de la forma de determinar el límite anual máximo combinado que podría tener lugar durante el año calendario 2010 de los beneficios establecidos por ambas leyes, se ilustra mediante el siguiente ejemplo:

ANTECEDENTES:

Remuneración Imponible Actualizada (RIA)	72.000.000
Gastos de capacitación:	
Gastos generales anuales de capacitación actualizados	720.000
Gastos Precontrato ley N° 20.351 (Enero a Junio) actualizados	180.000
Gastos Precontrato ley N° 20.454 (Julio a Diciembre) actualizados	180.000

DETERMINACIÓN DEL CRÉDITO

Crédito por Gastos generales de Capacitación (1% RIA)	720.000
Crédito por Gastos Precontrato ley N° 20.351 (0.25% RIA)	180.000
Crédito por Gastos Precontrato ley N° 20.454 (0.25% RIA)	180.000

TOTAL CRÉDITO POR GASTOS DE CAPACITACIÓN	1.080.000
---	------------------

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

1.738, de 04.10.2010

Informa sobre las normas de retención que se aplican a los trabajadores portuarios eventuales y discontinuos que no tienen patrón fijo ni permanente Instrucciones impartidas por el Servicio.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta, artículo 43°, artículo 47°, artículo 74°, N° 1. circular N° 61, de 2010.

Conforme a lo dispuesto en XXXXXX, informo a Ud. que las normas sobre retención de impuestos que se aplican a los trabajadores portuarios eventuales y discontinuos que no tienen patrón fijo y permanente, se encuentran contenidas en la circular N° 61, de 2010, copia de la cual, se adjunta a esta respuesta.

En resumen, las normas aplicables sobre la materia, artículos 43, incisos 3° y 4°, 47° y 74, N° 1, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, establecen que:

1. Regla general aplicable a los trabajadores dependientes

A las rentas mensuales pagadas a cada trabajador, se les aplica la escala de tasas mensual. Su resultado corresponde a la retención que practica el empleador sobre dichas remuneraciones y debe pagarlas hasta el día 12 del mes siguiente.

2. Retenciones a trabajadores eventuales y discontinuos

Cada empleador o pagador de las rentas respectivas, deberá proceder a efectuar el cálculo de la retención del Impuesto Único de Segunda Categoría, en base al respectivo tramo de la escala de tasas progresivas, publicada en el sitio Web de este Servicio, dividiendo los tramos de renta y de sus respectivos créditos, por los turnos o días-turnos que hayan sido efectivamente trabajados o proyectados por cada trabajador. Así por ejemplo, si un trabajador marítimo eventual trabaja 14 días en el mes, los tramos de rentas y los respectivos créditos, serán los correspondientes a 1/14 de la tabla mensual del período en cuestión.

En todo caso, las instrucciones administrativas distinguen para efectuar el cálculo anterior:

a) El empleador conoce con total certeza el número de turnos que el trabajador efectuará durante el período mensual correspondiente.

En este caso, al término de cada turno, los empleadores deberán efectuar el cálculo y practicar la retención correspondiente del Impuesto Único de Segunda Categoría, respecto de las rentas o remuneraciones pagadas, considerando para ello el número de turnos trabajados efectivamente durante el mes respectivo.

b) El empleador, no conoce con total certeza el número de turnos que el trabajador efectuará durante el período mensual correspondiente.

En este caso, el empleador podrá descontar de las rentas o remuneraciones que pague a dichos trabajadores, por cada turno o día-turno, una suma provisional, a cuenta de la retención definitiva que deberá determinar al término del periodo mensual respectivo.

Para el cálculo de la retención provisional, podrá aplicar la escala de tasas mensual, dividiéndola por el promedio o número de turnos que estime necesario para dar cumplimiento a la obligación tributaria y en base a la información y antecedentes de que disponga. Por ejemplo, podrá considerar como criterio para dividir la escala de tasas mensuales, el promedio histórico de turnos de cada trabajador. En ningún caso, deberá considerar para estos efectos un número superior a 30 turnos o días-turnos trabajados.

c) Cálculo del Impuesto único de segunda categoría, en caso de trabajadores que obtengan rentas simultáneamente de más de un empleador.

En este caso, los trabajadores deberán reliquidar el impuesto único de segunda categoría, en la declaración anual de impuestos (formulario 22), considerando el monto de los tramos de las tasas progresivas y de los créditos pertinentes, que hubieren regido en cada período (según el N° de turnos trabajados por cada mes). La diferencia de impuesto que resulte, deberá declararse dentro del mes de abril del año tributario correspondiente.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

1.742, de 04.10.2010

Naturaleza jurídica de los subsidios que reciben los funcionarios públicos durante la vigencia de una licencia médica – La institución empleadora debe pagar la totalidad de las remuneraciones a los funcionarios públicos durante la vigencia de la licencia médica, sin que éstas originen un subsidio propiamente tal – La base imponible del Impuesto de Segunda Categoría está representado por el total de las remuneraciones menos las cotizaciones previsionales, independiente de si el funcionario público está o no haciendo uso de una licencia médica.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta, artículo 13°, N° 17, artículo 42°, N° 1. Ley N° 10.336, artículo 6°. D.F.L. N° 44, de 1978. oficio N° 2961, de 1994.

La Contraloría General de la República ha remitido a este Servicio para su resolución una presentación de XXXX.

I. ANTECEDENTES

Se indica que YYY ha efectuado descuentos a las remuneraciones de sus trabajadores conforme al artículo 42 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR), referido al Impuesto Único de Segunda Categoría, aplicando la misma tributación respecto de remuneraciones de funcionarios que se ausentan de sus labores al encontrarse con licencia médica, considerando como base para la determinación del Impuesto Único el total de la remuneración percibida menos los descuentos previsionales, sin descontar los valores que correspondan a subsidios por licencia médica, lo cual se encontraría al margen de la ley, atendido lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la LIR.

Señala que en concordancia con la norma antes citada, el D.F.L N° 44, de 1978, que establece normas comunes para los trabajadores del sector privado, sobre subsidios por incapacidad laboral, excepto los regidos por la ley N° 16.744, sobre Seguro Social Obligatorio Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dispone que tales subsidios serán imponibles para previsión social y salud, y no se considerarán renta para todos los efectos legales, haciendo presente que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1° del mismo texto legal, sus normas se aplicarán también a los trabajadores dependientes del Estado.

No obstante lo anterior, a su juicio, el Departamento de Finanzas del YYYY, se estaría basando en el oficio N° 2.961, de 1994, para aplicar al total de las remuneraciones el factor que dice relación con el cálculo del Impuesto Único mensual, sin considerar que el oficio indicado dice relación única y exclusivamente con licencias médicas producto de enfermedades profesionales y/o accidentes del trabajo, que no es el caso en consulta, que se refiere a subsidios por concepto de licencias médicas pagadas por la institución previsional en la que el funcionario efectúa sus cotizaciones previsionales de salud.

Explica que de conformidad con el artículo 19 del D.F.L N° 44, de 1978, el pago de los subsidios corresponde a la entidad que deba otorgarlos o al empleador, si lo ha convenido con la entidad otorgante. En este último caso se encuentra el YYYY, que en concordancia con lo dispuesto en el Estatuto Administrativo en su artículo 106, adelanta el pago del subsidio al funcionario, el que luego le es reintegrado por la entidad otorgante.

Plantea que de acuerdo con el oficio N° 2.830, de 2004, los subsidios por licencias médicas, cualquiera sea la entidad que los pague, respecto del trabajador beneficiario, constituyen un beneficio previsional, y en virtud de tal calificación, se consideran como un ingreso no constitutivo de renta, de acuerdo con el artículo 17 N° 13 de la LIR. Por otra parte, respecto de la empresa, los pagos que sean imputables al subsidio, estarán sujetos a reintegro por las entidades de previsión, y cumpliéndose los requisitos legales, dicho reintegro constituye para la empresa un reembolso de gastos.

Así las cosas, señala que cuando el funcionario recibe el total de su remuneración, como lo ordena la ley, con ocasión de encontrarse haciendo uso de una licencia médica distinta a una licencia por enfermedad profesional o accidente del trabajo, el YYYY en su calidad de empleador, actúa como puente o intermediario entre el funcionario y la Institución de Salud otorgante del subsidio, pero el subsidio en cuestión no pierde su naturaleza jurídica de beneficio previsional exclusivo del trabajador que no constituye renta, y por lo tanto, no puede ni debe quedar afecto al Impuesto Único de Segunda Categoría.

II. ANÁLISIS

Sobre el particular, en primer término, cabe recordar que el N° 13, del artículo 17, de la LIR establece que no constituyen renta los beneficios previsionales.

Ahora bien, no siendo este Servicio el organismo técnico competente para determinar la naturaleza jurídica de los subsidios que reciban los funcionarios públicos durante la vigencia de una licencia médica, con motivo de la elaboración del oficio N° 2.525, de 15 de julio de 1985, se consultó a la Superintendencia de Seguridad Social, la cual mediante su oficio N° 4.502, de 23 de mayo de 1986, concluyó que en la situación descrita no existe un subsidio propiamente tal, ya que la institución empleadora, centralizada o descentralizada, debe pagar el total de las remuneraciones al empleado, sin perjuicio de recibir del organismo de salud correspondiente, a título de compensación y según lo establece el artículo 12 de la ley N° 18.196, el pago de una suma equivalente al mínimo del subsidio por incapacidad laboral que le habría correspondido al trabajador en caso de haberse encontrado afecto a las disposiciones del citado D.F.L. N° 44, de 1978.

A su vez, dicha Superintendencia basó su postura en el Dictamen N° 9.367, de 21 de abril de 1986, de la Contraloría General de la República, en el cual dicha entidad sostuvo que durante la licencia por enfermedad común no existe un subsidio propiamente tal, al tener que pagar la institución pública, centralizada, o descentralizada, el total de las remuneraciones.

Respecto de lo anterior cabe señalar además, que en virtud de lo dispuesto en el inciso final, del artículo 6°, de la ley N° 10.336, las decisiones y dictámenes de la Contraloría General de la República son los medios que podrán hacerse valer como constitutivos de la jurisprudencia administrativa en las materias de competencia de aquella.

En concordancia con ello, el artículo 19 del citado cuerpo legal establece que los abogados, fiscales o asesores jurídicos de las distintas oficinas de la Administración Pública o instituciones sometidas al control de la Contraloría que no tienen o no tengan a su cargo defensa judicial, quedarán sujetos a la dependencia técnica de la Contraloría, cuya jurisprudencia y resoluciones deberán ser observadas por esos funcionarios.

A su vez, el Órgano Contralor ha interpretado que los informes jurídicos emitidos por él, son obligatorios para los entes sometidos a su fiscalización, razón por la cual su falta de acatamiento por parte de éstos implica una transgresión de lo dispuesto en los artículos 6, 7 y 98 de la Constitución Política de

la República y 1, 5, 6 y 19 de la citada ley N° 10.366, y el incumplimiento de deberes que compromete las responsabilidades subsecuentes. (Dictamen N° 19.191, de 2007).

Fue en mérito de los dictámenes señalados, que este Servicio concluyó en el oficio referido precedentemente que los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo tienen derecho a percibir el total de sus remuneraciones durante las licencias médicas que gocen, sin que tales licencias originen un subsidio propiamente tal, estando obligado el empleador a pagar al funcionario que se encuentra en reposo el total de sus remuneraciones, sin perjuicio de que el servicio público pagador de la remuneración reciba del organismo de salud que corresponda la compensación que fuere procedente, y por lo tanto, la base imponible del Impuesto Único de Segunda Categoría estaba representada por el total de las remuneraciones pagadas, menos las cotizaciones previsionales, sin tomar en consideración si tales personas se encontraban haciendo uso de una licencia médica.

Por el contrario, el régimen aplicable a los trabajadores que laboran en el sector privado es totalmente distinto, y justifica que este Servicio haya declarado a través del ordinario N° 2.830, de 30 de junio de 2004, que los subsidios por licencias médicas son un ingreso no constitutivo de renta para el trabajador en virtud de la norma prevista en el artículo 17, N° 13, de la LIR, teniendo presente que el artículo 3°, del D.F.L. N° 44, de 1978, que fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los dependientes del sector privado, establece expresamente que ellos serán imposables para previsión social y salud y no se considerarán renta para todos los efectos legales, criterio que se encuentra reiterado por el oficio N° 2.696, de 20 de Septiembre de 2007.

Por otra parte, no es efectiva la aseveración de los ocurrentes en el sentido que la normativa contenida en el D.F.L N° 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es aplicable a los trabajadores del sector público en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 1° de ese texto legal, puesto que todas las prestaciones que otorgan las normas allí indicadas fueron absorbidas por las prestaciones que otorga el D.F.L N° 1 de Salud, de 2006, estableciendo expresamente su artículo 153 que el derecho a licencia por enfermedad, descanso de maternidad o enfermedad grave del hijo menor de un año del personal afecto a la ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se fijó por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, se regirá por lo dispuesto en dicho texto legal, teniendo estos trabajadores derecho, durante el goce de la licencia, a la mantención total de sus remuneraciones, y su pago corresponderá al Servicio o institución empleadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 de la ley N° 18.196, siendo la parte de sus remuneraciones sobre la que no han efectuado cotización para los efectos de ese texto, de cargo exclusivo del Servicio o Institución empleadora.

Por otra parte, cabe advertir que si bien nuestro ordenamiento jurídico establece un mecanismo de financiamiento para los trabajadores regidos por el D.F.L. N° 338, de 1960, (actual ley N° 18.834), sobre Estatuto Administrativo, y afiliados a una Institución de Salud Previsional (Isapre), en el artículo 12 de la ley N° 18.196, sobre Normas Complementarias de Administración Financiera, Personal y de Incidencia Presupuestaria, que dispone que a contar del 1° de enero de 1983, respecto de los trabajadores regidos por el decreto con fuerza de ley N° 338, de 1960, afiliados a una institución de salud previ-

sional y que se acojan a una licencia médica por causa de enfermedad de acuerdo con el artículo 94 de dicho decreto con fuerza de ley, la Institución de Salud Previsional deberá pagar al Servicio o Institución empleadora una suma equivalente al mínimo del subsidio por incapacidad laboral que le habría correspondido al trabajador de haberse encontrado éste afecto a las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no es menos cierto que es un sistema que opera entre el respectivo Servicio y la Isapre, ya que el sueldo del trabajador se mantiene intacto, sin que pueda sostenerse que se está en presencia de un beneficio previsional.

Por último cabe advertir, que el recurrente en su presentación no acompaña nuevos antecedentes que hagan variar lo resuelto por este Servicio sobre la materia, y, más aún, a través de su Dictamen N° 34.222, de 24 de junio de 2010, la Contraloría General de la República, ha ratificado su postura sobre el tema, reiterando que en conformidad al Estatuto Administrativo los funcionarios públicos que hacen uso de licencia médica tienen derecho a percibir la totalidad de sus remuneraciones, sin perjuicio que la respectiva institución de salud previsional o Fonasa, deben pagar al servicio o institución en que labora el afectado una suma equivalente al mínimo del subsidio por incapacidad laboral que habría correspondido al trabajador de haberse encontrado éste afecto a las disposiciones del D.F.L. N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin que en ninguna parte declare aplicable a los funcionarios públicos éste último texto.

III. CONCLUSIÓN

En consecuencia, por las razones anotadas precedentemente, no cabe sino confirmar en todas sus partes el criterio contenido en el ordinario N° 2.961, de 19 de agosto de 1994, de este Servicio, concluyendo que la base imponible para la aplicación del Impuesto Único a las remuneraciones establecido en los artículos 42, y siguientes, de la LIR, respecto de los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, estará conformada por el total de las remuneraciones pagadas, menos las cotizaciones previsionales que sean de su cargo.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

1.743, de 04.10.2010

Solicita pronunciamiento acerca del procedimiento a seguir respecto de situación que afecta a organismo técnico intermedio para capacitación – Objetivo de los OTIC – Cancelación de Personalidad Jurídica – Subsistencia del Crédito Tributario de las empresas afiliadas que efectuaron aportes – Finalidad de los aportes.

FUENTES: Ley sobre Impuesto a la Renta. Ley N° 19.518, artículo 23°, artículo 36°, artículo 43, artículo 79.

Se ha solicitado a este Servicio pronunciarse acerca del tratamiento que debe aplicarse al monto que la comisión liquidadora de un Organismo Técnico Intermedio para Capacitación (OTIC) está dispuesta

a devolver al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), y la situación del crédito tributario para las empresas afiliadas que efectuaron aportes a dicho organismo.

I. ANTECEDENTES

Mediante Resolución Exenta N° xxxx, de xx de xx de 2010, el SENCE canceló la personalidad jurídica de la OTIC "XXX", por incurrir en graves irregularidades al sistema de capacitación establecido por la ley N° 19.518 y su Reglamento, contenido en el Decreto Supremo N° 122, de 1998, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Con fecha xx de xx de 2010, los asociados del mencionado OTIC, en Asamblea Extraordinaria de Socios, cuya acta se redujo a escritura pública con esa misma fecha, acordaron la disolución anticipada del OTIC y nombraron una comisión liquidadora. En la misma escritura se reconoció que el OTIC adeuda un total de \$xxxxxxx, cifra que incluye la suma de \$xxxxxxx, correspondiente al programa de becas de capacitación establecido en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 122, antes mencionado.

La comisión liquidadora del organismo se ha presentado al SENCE, manifestando que están dispuestos a devolver una suma aproximada de \$xxxxxxx.

Atendido que ni el Estatuto de Capacitación y Empleo, ni su Reglamento contemplan una normativa específica al respecto, se solicita a este Servicio informar acerca del procedimiento a seguir, atendido que dichos fondos tienen su origen en la franquicia tributaria consagrada en el artículo 36 de la ley N° 19.518.

Por otra parte, se consulta si luego de la cancelación de la personalidad jurídica del OTIC, subsiste el crédito tributario para las empresas afiliadas al mismo que efectuaron su aporte a aquél, debido a la existencia de remanentes que no serán destinados a los fines previstos en los artículos 15 y 16 del Decreto Supremo N° 122, de 1998, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es decir, al programa de becas que regulan dichas normas.

II. ANALISIS

Sobre el particular, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 de la ley N° 19.518, los OTIC tienen por objetivo otorgar apoyo técnico a sus empresas adheridas, principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación y de asistencia técnica para el desarrollo de recursos humanos.

De conformidad con el artículo 28 del texto legal, corresponderá al SENCE velar por que estos organismos observen sus disposiciones, de su reglamento y de las instrucciones de carácter general que se dicten por los organismos respectivos para el desarrollo de acciones comprendidas en esta ley, y fiscalizar sus actividades.

Por su parte, el artículo 36 de la citada ley, que establece el crédito tributario por gastos en capacitación, indica que resulta aplicable tanto a las actividades de capacitación que ejecuten las empresas por sí mismas, como a aquellas que contraten con las instituciones citadas en el artículo 12 del mismo texto legal, o con los OTIC.

Para estos efectos, el artículo 43 de la ley N° 19.518, señala que las empresas que realicen sus actividades de capacitación a través de un OTIC deberán mantener un certificado de dicho organismo en que conste si éstas fueron realizadas o no, así como el monto y la fecha en que se efectuaron los respectivos aportes. Agrega la norma que tales antecedentes deberán estar visados por el SENCE quien, sin perjuicio de sus propias facultades de fiscalización, pondrá en conocimiento del Servicio de Impuestos Internos cualquier circunstancia que modifique los costos previstos en el programa o les haga aparecer como injustificados o excesivos, con el objeto que este último servicio ejercite sus facultades fiscalizadoras.

Cabe también señalar que por disposición del artículo 79 de la ley N° 19.518, si los aportes que efectuaren los asociados a los OTIC no se destinaren a los fines previstos en el artículo 23 de dicho cuerpo legal, no habrá lugar a la franquicia

tributaria que contempla esta ley. Todo ello, sin perjuicio de la cancelación de la inscripción en el registro respectivo del organismo y de las acciones legales que procedieren.

III. CONCLUSIÓN

De acuerdo con las normas legales que regulan la materia, es posible señalar que este Servicio carece de competencia para fijar el procedimiento a seguir respecto de los fondos que eventualmente el OTIC que individualiza en su presentación pudiere devolver al SENCE, ya que sus facultades dicen relación exclusivamente con la fiscalización del cumplimiento de las normas tributarias.

Por otra parte, en cuanto a si luego de la cancelación de la personalidad jurídica del OTIC, subsiste el crédito tributario para las empresas afiliadas que efectuaron aportes a aquél, cabe señalar que si dichos aportes no se destinaron a los fines previstos en el artículo 23 de la ley N° 19.518, no habrá lugar a la franquicia tributaria que ella contempla. Ahora bien, correspondiendo al SENCE la fiscalización de las actividades de los OTIC, es su tarea determinar si efectivamente respecto de las cantidades que indica en su consulta, se cumplieron o no los fines del artículo 23 de la ley N° 19.518, y en caso que no fuere así, informar a este Servicio con la finalidad que éste pueda a su vez ejercer sus facultades fiscalizadoras.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

1.757, de 04.10.2010

Obligación de llevar contabilidad – Los contribuyentes del artículo 42°, N° 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, entre los que se encuentran los Notarios Públicos, pueden optar por declarar a base de sus gastos efectivos, llevando un solo libro de entradas y gastos – Pago de gratificaciones a sus trabajadores – Requisitos – Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo, para la base de cálculo de las gratificaciones es preciso determinar el capital propio del empleador, lo cual requiere que el contribuyente lleve contabilidad completa, ya que las normas para determinar el capital propio se encuentran contenidas en el artículo 41 de la LIR, relativa a dichos contribuyentes – Sobre la base de un solo Libro de entradas y gastos, no es posible efectuar tal determinación.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta, artículo 41°, artículo 42°, N° 2, artículo 68°. Código del Trabajo, artículo 47°, art, 48°, artículo 49°.

Se ha solicitado a este Servicio pronunciarse respecto a la obligatoriedad de llevar contabilidad por parte de los contribuyentes del artículo 42 N° 2 de la ley sobre Impuesto a la Renta (LIR).

III. ANTECEDENTES

De acuerdo con la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo, contenida en el dictamen N° 172/005, de 08.01.1992, los Notarios Públicos no se encuentran obligados a gratificar anualmente a sus trabajadores por cuanto no se cumplen las condiciones copulativas que establece la ley para pagar tal gratificación, específicamente por cuanto no se encuentran obligados a llevar contabilidad; doctrina que se fundó, en lo pertinente, en lo informado por este Servicio, mediante ordinario N° 4061, de 1991.

Agrega que de acuerdo con el ordinario N° 1790, de 2005, de este Servicio, los contribuyentes del artículo 42 N° 2 de la LIR, entre los cuales se encuentran los Notarios Públicos, pueden optar por declarar a base de sus gastos efectivos, en cuyo caso podrán llevar solo un libro de entradas y gastos en el que se practicará un resumen anual de las entradas y

gastos o, declarar a base de una presunción de gastos, en cuyo caso, según se desprende del mencionado ordinario, no tendrán obligación de llevar libro alguno.

Atendido que entre las exigencias legales para tener la obligación de gratificar se encuentra el encontrarse obligado a llevar libros de contabilidad, sin adjetivar a ésta con el carácter de completa, solicita se informe sobre la siguiente:

- a) Si puede afirmarse que el libro de entradas y gastos que han de llevar los contribuyentes del artículo 42 N° 2 de la LIR, que optan por declarar a base de gastos efectivos, tiene el carácter de libro de contabilidad;
- b) Para el caso que la respuesta anterior fuese afirmativa, si para los contribuyentes antes indicados, el llevar este libro sería obligatorio; y
- c) Si, en el mismo evento antes indicado, habría algún inconveniente para que este Servicio pudiera, con dicha documentación, determinar el capital propio y la utilidad líquida del contribuyente o si, por el contrario, se requiere de otros libros de contabilidad.

IV. ANÁLISIS

Sobre el particular, cabe señalar que de conformidad con el artículo 47 del Código del Trabajo, los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores.

Para los efectos de determinar la gratificación correspondiente, y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 48 del mismo cuerpo legal, se considerará como utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital.

Agrega el artículo 49 del mismo texto legal, que para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el capital propio del empleador invertido en la empresa y calculará el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones.

Por su parte, de conformidad con el artículo 68 de la LIR, los contribuyentes que obtengan rentas clasificadas en la Segunda Categoría, de acuerdo con el N° 2 del artículo 42, con excepción de las sociedades de profesionales y de los acogidos a las disposiciones del inciso final del artículo 50 de dicho texto legal, podrán llevar respecto de esas rentas un solo libro de entradas y gastos en el que se practicará un resumen anual de las entradas y gastos.

El inciso final del artículo 50 antes citado, señala que los contribuyentes del N° 2 del artículo 42 que ejerzan su profesión u ocupación en forma individual, podrán declarar sus rentas sólo a base de los ingresos brutos, sin considerar los gastos efectivos. En tales casos, los contribuyentes tendrán derecho a rebajar a título de gastos necesarios para producir la renta, un 30% de los ingresos brutos anuales. En ningún caso dicha rebaja podrá exceder de la cantidad de 15 unidades tributarias anuales vigentes al cierre del ejercicio respectivo.

III. CONCLUSIÓN

Los contribuyentes del artículo 42, N° 2, de la LIR, pueden optar por declarar su renta efectiva, en cuyo caso, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 68 del mismo texto legal, no se encuentran obligados a llevar contabilidad completa, sino que sólo un libro de entradas y gastos en el que se practicará un resumen anual de entradas y gastos.

Sobre el particular, cabe señalar que independientemente que el referido libro pueda o no calificarse como "libros de contabilidad" para los efectos de lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 48 y 49 del mismo cuerpo legal, para la base de cálculo de las gratificaciones es preciso determinar el capital propio del empleador, lo cual requiere ineludiblemente que el contribuyente lleve contabilidad completa, ya que las normas para determinar el capital propio se encuentran contenidas en el artículo 41 de la LIR, relativa a dichos contribuyentes; y en cambio, sobre la base de un solo Libro de entradas y gastos, no es posible efectuar tal determinación.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR



DE TODOS
DT