



ISSN 0716-968X

# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Febrero 2011



*Chile crece respetando los derechos de sus trabajadores y trabajadoras*



DE TODOS  
DT





# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## DIRECCIÓN NACIONAL

---

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

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

---

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



Año XXIV N° 265  
Febrero de 2011

## BOLETÍN OFICIAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO

### Principales contenidos

#### PRENSA

- Ministra Matthei y Directora del Trabajo fiscalizan dos terminales del Transantiago.
- Cerca de mil 600 fiscalizaciones al comercio realizó la Dirección del Trabajo.

#### CARTILLA

- Trabajo, descanso y vacaciones.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS. Entre otros:

- Ley N° 20.482. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica el artículo 195, del Código del Trabajo, en relación al permiso laboral del padre en caso de nacimiento de un hijo.
- Decreto N° 97. Ministerio de Salud. Modifica decreto N° 594 de 1999, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
- Decreto N° 129. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba modificación del reglamento especial de la Ley N° 19.518, relativo a los organismos técnicos intermedios para capacitación.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Vulneración de derechos fundamentales. Derecho a la Honra.

#### DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

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

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

*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

La sección Prensa da cuenta de la fiscalización realizada a dos terminales del Transantiago, en la cual participó la ministra del Trabajo y Previsión Social Evelyn Matthei, y nuestra directora. Además, se informan los resultados de las fiscalizaciones al comercio durante las fiestas de fin de año por la Dirección del Trabajo.

En Normas Legales y Reglamentarias, entre otras, publicamos la Ley N° 20.482, que modifica el artículo 195 del Código del Trabajo, en relación al permiso laboral del padre en caso de nacimiento de un hijo, y el decreto N° 97, de 2010, del Ministerio de Salud, que modifica decreto N° 594 de 1999, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

En lo que concierne a la jurisprudencia administrativa de carácter institucional, destacamos el dictamen N° 5546/105, de 2010, el cual señala que los inspectores del Trabajo cuentan con atribuciones legales para sancionar con multa a beneficio fiscal, de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, a los Servicios Públicos y a las Municipalidades en el caso de ocurrir a su personal accidentes del trabajo graves y fatales, y detectarse infracción a la obligación de informar inmediatamente de estos hechos a la misma Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud, como también para suspender en forma inmediata las faenas afectadas, y de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo, y que la reanudación de faenas se podrá efectuar sólo previa comprobación por el organismo fiscalizador de que se han subsanado las deficiencias constatadas.

## COMITÉ DE REDACCIÓN

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
ABOGADO  
DIVISIÓN JURÍDICA

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

**Víctor Verdugo Pérez**  
ABOGADO  
DIVISIÓN INSPECCIÓN

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

**Agustinas 1253 Piso 10°,  
Casilla 9881, Santiago**

**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

## PRENSA 11

- Ministra Matthei y directora del Trabajo fiscalizan dos terminales del Transantiago.
- Cerca de mil 600 fiscalizaciones al comercio realizó la Dirección del Trabajo.

## CARTILLA 15

- Trabajo, descanso y vacaciones.

## NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS 18

- Ley N° 20.482. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica el artículo 195, del Código del Trabajo, en relación al permiso laboral del padre en caso de nacimiento de un hijo.
- Decreto N° 97. Ministerio de Salud. Modifica decreto N° 594 de 1999, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
- Decreto N° 129. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba modificación del reglamento especial de la Ley N° 19.518, relativo a los organismos técnicos intermedios para capacitación.
- Decreto N° 306. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Deroga decreto N° 288 exento, de 2007, y dispone nuevo orden de subrogancia de los Secretarios Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.
- Resolución N° 27 exenta. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Establece que desde el 1° de enero de 2011 el límite máximo imponible reajustado será de 66 unidades de fomento.
- Resolución N° 28 exenta. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Establece que desde el 1° de enero de 2011 el límite máximo imponible reajustado será de 99 unidades de fomento.

## DEL DIARIO OFICIAL 30

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL 32

- Vulneración de derechos fundamentales. Derecho a la Honra.

## DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO 42

- Índice Temático

### 5413/099, 21.12.2010

Complementa dictamen N° 4222/057, de 09.10.09, únicamente en lo relativo a la posibilidad de otorgar alimentación a través de otras modalidades que cumplan cabalmente con la obligación de los artículos 98 y 184 del Código del Trabajo, en el sentido que sólo cuando el remolcador efectúe sus labores habituales en bahía o poza de abrigo se estimaría cumplida la citada obligación al proporcionar alimentos preparados adecuadamente para su consumo por parte de la dotación de la nave, esto es, que no sea necesaria a bordo la intervención de la tripulación en la elaboración de los mismos para ser consumidos.

### 5414/100, 21.12.2010

Siendo la evaluación docente un proceso obligatorio para los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, las partes se encuentran obligadas a pactar en el respectivo contrato de trabajo, como curriculares no lectivas, las horas destinadas a la elaboración del portafolio, sea de manera expresa o tácita, estimándose que una cantidad de 10 horas

no lectivas resulta más que suficiente para cumplir dicha labor, lo que distribuido en doce semanas, implica una hora lectiva a la semana.

**5415/101, 22.12.2010**

Tratándose de las festividades de navidad y año nuevo, el descanso para los trabajadores del comercio debe iniciarse obligatoriamente a las 20 horas del día inmediatamente anterior a ellas, incluso cuando el trabajo se desarrolle bajo un sistema de turnos rotativos.

Se reconsideran los dictámenes números 3773/084, de 14-09-2007 y 4050/061, de 13-09-2010, sólo en lo que respecta al inicio del descanso de los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

**5543/102, 30.12.2010**

El goce de Pensión Básica Solidaria de vejez es compatible con la remuneración laboral, sin perjuicio de la incidencia que ésta podría tener en el cumplimiento del requisito de puntaje de ingreso focalizado para el otorgamiento y mantención de la pensión, cuya determinación correspondería efectuar al Instituto de Previsión Social, IPS.

**5544/103, 30.12.2010**

La empresa Marketing y Promociones S.A., se encuentra en la obligación de organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las sucursales de Antofagasta y Concepción, aún en circunstancias de que su personal se encuentre excluido de la limitación de jornada de trabajo y que sólo concurra a su lugar de trabajo una sola vez al día y por breve tiempo.

**5545/104, 30.12.2010**

1. Aun cuando la negociación colectiva anterior hubiese terminado con la suscripción de un contrato colectivo al amparo del artículo 369, inciso 2º, del Código del Trabajo, la duración o vigencia del proyecto de contrato colectivo contenido en la respuesta del empleador como, asimismo, en su última oferta debe ajustarse a los límites establecidos en el artículo 347, inciso 1º, del Código del Trabajo, esto es, no inferior a dos años ni superior a cuatro años.

2. En la misma situación anterior, para dar cumplimiento al artículo 381 del Código del Trabajo, el empleador deberá ofrecer en su última oferta una reajustabilidad igual al porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste percibido por los trabajadores y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, es decir, la variación del IPC existente durante el período de dieciocho meses que por imperativo legal ha durado el contrato.

**5546/105, 30.12.2010**

Los Inspectores del Trabajo cuentan con atribuciones legales para sancionar con multa a beneficio fiscal, de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, a los Servicios Públicos y a las Municipalidades en el caso de ocurrir a su personal accidentes del trabajo fatales y graves, y detectarse infracción a la obligación de informar inmediatamente de estos hechos a la misma Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud, como de suspender en forma inmediata las faenas afectadas, y de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar del trabajo, y que la reanudación de faenas se podrá efectuar sólo previa comprobación por el organismo fiscalizador de que se han subsanado las deficiencias constatadas.

**5554/106, 31.12.2010**

1. El director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal que no resulta electo en el concurso público para proveer dicho cargo por un nuevo período, tiene derecho a continuar prestando servicios en calidad de titular, en alguno de los establecimientos educacionales dependientes de la misma Corporación y en cualesquiera de las funciones docentes previstas en el artículo 5º de la Ley Nº 19.070, esto es, docente propiamente tal, técnico pedagógica o directiva, siempre que no sea la de director.

2. Si atendida la dotación docente, no fuere posible la reubicación del referido director al término de su período de cinco años, en tal caso le asistirá el derecho a percibir una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes por cada año de servicio o fracción superior a seis meses,



con un máximo de cinco años o la indemnización a todo evento que hubiere pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

#### **5555/107, 31.12.2010**

Resulta procedente imputar las horas de descanso de que gozan los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga luego de un período de servicio de vuelo, con arreglo a lo previsto por el artículo 152 ter D del Código del Trabajo, a los dos o cuatro días de descanso compensatorio con que también cuentan aquéllos por aplicación del artículo 152 ter H del citado cuerpo legal, siempre que el primero de los mencionados descansos exceda las horas del mismo día en que aquél se inició y al siguiente le corresponda a dicho personal hacer uso del segundo descanso, de dos o cuatro días, a que se ha hecho referencia.

#### **5556/108, 30.12.2010**

A doña Gabriela Quezada Escobar y a don Luis Paredes Donoso, ambos, asistentes de la educación de la Corporación Municipal de Cerro Navia, les asistió el derecho a percibir, de dicha entidad edilicia, la Bonificación por retiro voluntario prevista en el artículo 1º transitorio de la Ley Nº 20.244, el que se transmitió a sus herederos, atendido que los titulares fallecieron con posterioridad a la formalización de la renuncia y la edad exigida por la Ley Nº 20.158, para acogerse al beneficio de que se trata.

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

**70**

### **1. Circulares**

#### **141, 16.12.2010**

##### ***Departamento de Inspección***

##### ***Unidad de Gestión***

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

#### **142 (extracto), 17.12.2010**

##### ***Departamento de Inspección***

##### ***Unidad de Gestión***

Informa sobre modificación de Promedios Locales de Comisiones Mensuales por Fiscalizador aplicable a partir del 01.01.2011.

#### **01, 05.01.2011**

##### ***División de Relaciones Laborales***

Instruye efectuar reemplazo de hojas que se individualizan del Manual de Procedimientos de Negociación colectiva por modificación de instrucciones.

#### **03, 13.01.2011**

##### ***Departamento Jurídico***

Instruye respecto de postura que deberá asumir las Direcciones Regionales y las Inspecciones Provinciales y Comunes al ser notificadas de las decisiones de amparo emanadas del Consejo para la Transparencia.

## 2. Resoluciones

**1602 (exenta), 30.12.2010**

*Departamento de Gestión y Desarrollo*

*Departamento de Tecnologías de Información*

Creación de comité de seguridad de la información de la Dirección del Trabajo

**1622 (exenta), 31.12.2010**

*Dirección del Trabajo*

Establece política institucional de riesgos para el desarrollo del proceso de gestión de riesgos en la Dirección del Trabajo

**1623 (exenta), 31.12.2010**

*Dirección del Trabajo*

Establece estructura, roles claves y funciones para el desarrollo del proceso de gestión de riesgos en la Dirección del Trabajo.

## 3. Orden de Servicio

**01, 19.01.2011**

*División de Relaciones Laborales*

Establece procedimiento para la conformación y funcionamiento de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo.

## SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares 111

**2704, 21.12.2010**

Informa nuevo monto de la pensión mínima para efectos de determinar la carencia de recursos de postulantes al subsidio por discapacidad mental para personas menores de 18 años e informa el valor del subsidio para el año 2011-01-04

**2705, 23.12.2010**

Imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a las pensiones del seguro de la Ley N° 16.744 a contar del 1° de diciembre de 2010.

**2706 (extracto), 28.12.2010**

Plan de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales año 2011. Imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744.

**2707, 06.01.2011**

Modifica circular N° 2704, sobre el valor del subsidio por discapacidad mental para el año 2011.

**2708 (extracto), 10.01.2011**

Sistema de subsidios maternos. Remite manual de usuario para el envío vía internet de los archivos planos requeridos en la circular N° 2700.

## Ministra Matthei y Directora del Trabajo fiscalizan dos terminales del Transantiago

20-Ene-2011

Una fiscalización sorpresiva a dos terminales del Transantiago en Quilicura realizó la Dirección del Trabajo (DT), actividad en la que participó la ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei.



La directora nacional del Trabajo, María Cecilia Sánchez, acompañó a la ministra durante el recorrido inspectivo, del que también formaron parte el subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda, y la senadora Soledad Alvear.

La acción fiscalizadora la ejecutó un equipo de la Dirección Regional Santiago Poniente encabezado por su director Ramón Ferrada.

Los inspectores ingresaron primero al terminal de la empresa de alimentadores Buses Gran Santiago S.A., que cubre la zona B, ya multada anteriormente por la DT, que todavía exhibe falencias estructurales, principalmente de higiene y seguridad, como la escasez de agua potable y baños en mal estado.

Al recinto sólo pudieron ingresar los inspectores de la DT. Las autoridades y los medios de comunicación debieron permanecer afuera.

Al cabo de la fiscalización, la DT dio plazo a la empresa hasta el 28 de enero para que solucione totalmente sus problemas. De no hacerlo, arriesga nuevas multas administrativas o, incluso, la suspensión del recinto.

Luego fue fiscalizado el terminal de la empresa Buses Vule, que administra el Troncal 3 del sistema de transportes. Este terminal sí pudo ser recorrido por las autoridades, comprobando el avance estructural que ha experimentado paulatinamente.

Al respecto, la ministra Matthei dijo que “hoy tuvimos dos ejemplos de realidades totalmente opuestas en el sistema de Transantiago. Por un lado, una empresa de alimentadores con problemas graves, y donde se pagan multas pero no se solucionan los problemas; y otra empresa que sí está mejorando sus condiciones y cumplimiento. Esto es lo que queremos: que las empresas cumplan, más allá de pasar partes”.

La ministra fue abordada por dirigentes sindicales de Buses Gran Santiago, que brevemente le expusieron los problemas que enfrentan los trabajadores, como las presiones a los conductores para que trabajen diez horas diarias, con remuneración de horas extras, y el no pago de las cotizaciones previsionales desde septiembre de 2010.

Matthei dijo que “es necesario darle un trato digno a los trabajadores. Nadie que se sienta pisoteado en su trabajo puede tener buenas relaciones laborales, y por eso seremos muy firmes en materia de fiscalización; necesitamos que las leyes se cumplan y que los trabajadores sean respetados”.

A la vez, la senadora Alvear recordó la reciente aprobación en el Congreso de la ley que permite caducar la concesión a operadores del Transantiago que no cumplan con las normas laborales, causal que no figuraba hasta ahora en los contratos entre esas empresas y el Estado.

DURANTE LAS FIESTAS DE FIN DE AÑO

## Cerca de mil 600 fiscalizaciones al comercio realizó la Dirección del Trabajo

06-Ene-2011

Esta acción significó un aumento de casi cinco veces respecto de las inspecciones realizadas en 2009. Esta vez fueron aplicadas 61 multas, por un monto superior a los 32 millones de pesos.



Un total de 1.585 fiscalizaciones al sector Comercio, casi cinco veces más respecto de 2009, hizo la Dirección del Trabajo en todo el país durante el periodo comprendido entre el 13 de diciembre de 2010 y el 1 de enero de 2011, como parte del Programa Nacional y Procedimiento Especial implementado por este Servicio con motivo de las fiestas de Navidad y fin de año.

“Estamos bastante satisfechos –dijo la Directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez–, porque se aumentaron las fiscalizaciones del año 2009: de 319 a cerca de 1.600 el año pasado. También nos deja tranquilos la respuesta de los empleadores, que desde el año 2007 han ido cada vez más cumpliendo las normas, lo que explica la baja de la tasa de multas, de 4,4% en el 2009 a 3,8% el 2010. Esta vez, los empleadores adecuaron sus turnos y sus funciones para que hubiera un mayor número de trabajadores favorecidos con la norma”.

María Cecilia Sánchez destacó también “nuestro accionar como Dirección del Trabajo. Tanto para el 18 de septiembre como ahora, para Navidad, hemos utilizado una fórmula de fiscali-

zación combinada. Primero van nuestros fiscalizadores a los locales comerciales para entregar un comunicado y la normativa laboral. Además, en el nivel central nos reunimos con los empleadores y los sindicatos, para señalarles cómo es la norma, cuáles son los límites de la jornada y las multas que arriesgan quienes no cumplen. Luego, a la semana siguiente, en este caso desde el 23 de diciembre en adelante, ya sancionamos. Esta combinación, de informar a los empleadores pero jamás descuidar nuestra tarea de velar por el cumplimiento de la normativa laboral y respetar los derechos de los trabajadores, vemos que ha sido exitosa”.

Las 1.585 fiscalizaciones de 2010, que involucraron 31.076 trabajadores, derivaron en multas por \$ 32.759.409 pesos.

Entre el 13 y el 24 de diciembre se cursaron multas por un monto de \$ 20.720.355. Las infracciones constatadas fueron: exceder la jornada ordinaria de trabajo; exceder la jornada extraordinaria; exceder las dos horas por día de la extensión unilateral de la jornada; extender el tope horario de las 23 horas, y extender el tope horario de las 20 horas el día 24 de diciembre.

El día 25, en tanto, se consignaron 19 locales atendiendo público, con 38 trabajadores y trabajadoras involucrados. En este caso, las multas ascendieron a \$ 5.829.099, todas por no otorgar descanso el día 25 a los trabajadores del comercio.

En lo que respecta al 31 de diciembre pasado, las fiscalizaciones efectuadas por la DT fueron 169, involucrando a 2.474 hombres y 2.926 mujeres.

Se cursaron multas por un total de \$ 940.125, por exceder el tope horario de cierre de las 20 horas.

Por último, el primer día del presente año las fiscalizaciones arrojaron nueve locales abiertos, con 24 trabajadores y trabajadoras laborando. Por infringir las disposiciones legales que obligan a otorgar descanso el día 1 de enero, las multas cursadas ascendieron a \$ 5.269.830.

# TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES

## JORNADA

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador o trabajadora debe prestar efectivamente sus servicios de acuerdo al contrato de trabajo. También constituye jornada el tiempo en que el trabajador o trabajadora está a disposición del empleador o empleadora, pero por causas que no les son imputables no realiza labor alguna.

- La jornada máxima legal es de 45 horas semanales, las que podrán ser distribuidas en cinco o seis días. En ningún caso podrán trabajarse más de 10 horas ordinarias diarias.
- La jornada extraordinaria es todo aquel tiempo que excede a la jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal u otra inferior pactada por las partes.

Sólo podrán pactarse horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Siempre deberá existir un pacto escrito al efecto, el cual tendrá una vigencia transitoria no superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes.

Las horas extraordinarias no podrán ser más de dos al día y el pago tendrá un recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

**Trabajador o trabajadora y empleador o empleadora podrán pactar valores superiores al mínimo del 50 por ciento de recargo.**

En caso de no haberse acordado por escrito la realización de horas extraordinarias, se considerarán como tales aquellas que, con el conocimiento del empleador o empleadora, se trabajen en exceso de la jornada ordinaria pactada.

## CONTROL DE ASISTENCIA

La asistencia y las horas trabajadas se controlarán a través del registro de control de asistencia. Este puede realizarse con reloj control, sistema computacional asimilado a éste, libro de asistencia del personal u otro sistema especial debidamente autorizado por la Dirección del Trabajo, el cual debe ser uniforme para una misma actividad.

- Corresponde al empleador o empleadora llevar el registro de control de asistencia, siendo responsabilidad del trabajador o trabajadora hacer las anotaciones pertinentes para dejar constancia de su asistencia y las horas efectivamente trabajadas.

**Son infracciones graves a la legislación laboral:**

- No llevar el registro de asistencia de acuerdo a las exigencias legales.
- Adulterar los datos del registro en cualquiera de sus formas.

## DESCANSOS

Los trabajadores tienen derecho a los siguientes descansos:

- **Dentro de la jornada:** corresponde normalmente al tiempo destinado a colación. Su extensión mínima es de 30 minutos y no forma parte de la jornada de trabajo. Por

acuerdo de las partes dicho lapso podría ser superior o estimarse como parte de la jornada de trabajo.

- **Semanal:** Tanto los domingos como los festivos declarados por ley son días de descanso obligatorio para los trabajadores.

En determinados casos, contemplados en el artículo 38 del Código del Trabajo, la empresa estará exceptuada de otorgar el descanso dominical y de días festivos. No obstante, sus trabajadores tendrán derecho a un día de descanso a la semana en compensación por las horas trabajadas en domingo, y otro por cada festivo laborado.

Las causales legales de excepción son ocho. En dos de ellas, los trabajadores tienen derecho a que al menos dos de los días de descanso semanal compensatorios les sean otorgados en domingo. Estas son:

- Cuando se trata de explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad, ya sea por la naturaleza de sus procesos, por motivos técnicos, necesidades que satisfacer o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria, y
- En los establecimientos e comercio y servicios que atienden directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen tal atención.

En ningún caso se podrá trabajar siete días continuos, salvo tratándose de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos debidamente autorizados por la Dirección del Trabajo, o de jornadas bisemanales de trabajo convenidas por las partes, en caso de cumplirse los requisitos necesarios para ello.

## FERIADO ANUAL

Es el descanso anual (vacaciones) con remuneración íntegra al que tienen derecho todos los trabajadores con más de un año de servicio.

**Es un derecho irrenunciable y no negociable por las partes. Constituye una infracción grave no permitir hacer efectivo el uso de este descanso.**

Su duración es de 15 días hábiles, contados de lunes a viernes, los que deberán otorgarse en forma continua o como mínimo por 10 días hábiles seguidos. En este último caso, los días restantes podrán fraccionarse de común acuerdo.

Los trabajadores que presten servicios en las regiones de Aysén, de Magallanes y Antártica Chilena y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles.

No podrán acumularse más de dos períodos de vacaciones anuales. El primero de estos deberá otorgarse antes de que el trabajador o trabajadora haya enterado el tiempo de servicio que le da derecho a un tercer período.

No podrá compensarse en dinero, salvo si el trabajador o trabajadora, antes de cumplir el año de servicio en la empresa, deja de trabajar en ésta por cualquier causa.

Procede también, por acuerdo entre las partes, compensar en dinero el feriado progresivo.

La remuneración del trabajador o trabajadora que hace uso de su feriado anual debe pagarse íntegramente en la fecha habitual convenida.



Si el trabajador o trabajadora tiene una remuneración fija, devengará el sueldo que corresponda. Si posee una remuneración variable, devengará el promedio de lo ganado en los tres últimos meses trabajados, y si su remuneración es mixta, devengará la suma de su sueldo más el promedio de las remuneraciones variables.

Todo reajuste de remuneraciones, sea por ley, por acuerdo de las partes o por voluntad del empleador o empleadora, que se otorgue durante el feriado, afectará a la remuneración íntegra que corresponde pagar en ese período. Asimismo, deberá pagarse toda otra remuneración o beneficio cuyo pago deba efectuarse durante ese período y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

**Feriado proporcional:** es la indemnización en dinero a la que tiene derecho el trabajador o trabajadora cuyo contrato termina antes de cumplir el año de servicio que le da derecho al feriado anual. Equivale a la remuneración íntegra, calculada en forma proporcional al tiempo existente entre la contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de funciones.

**Feriado progresivo:** todo trabajador o trabajadora con diez años de servicio, continuos o no, para uno o más empleadores, tiene derecho a un día adicional por cada tres nuevos años trabajados. Este exceso podrá negociarse individual o colectivamente. En todo caso, sólo podrán hacerse valer para este efecto hasta diez años de servicio prestados a empleadores anteriores.

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL  
600 450 4000  
INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LÍNEA (ITEL)  
WWW.DIRECCIONDELTRABAJO.CL

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

# MODIFICA EL ARTÍCULO 195, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN AL PERMISO LABORAL DEL PADRE EN CASO DE NACIMIENTO DE UN HIJO<sup>(\*)</sup>

## LEY N° 20.482

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, iniciado en una Moción de las Diputadas señoras Carolina Goic Boroevic; Adriana Muñoz D'Albora; Clemira Pacheco Rivas; Denise Pascal Allende, y Alejandra Sepúlveda Orbenes, del Diputado señor Mario Bertolino Rendic, y de los ex Diputados señores Eduardo Díaz del Río; Roberto Sepúlveda Hermosilla, y Esteban Valenzuela Van Treek.

Proyecto de ley:

**"Artículo único.** Sustitúyese, en el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, la frase "de días corridos" por la frase "de forma continua, excluyendo el descanso semanal".

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

Santiago, 28 de diciembre de 2010. SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República. Camila Merino Catalán, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

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

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 04.01.2011.

PODER EJECUTIVO  
MINISTERIO DE SALUD  
SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA

# MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999, SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO<sup>(\*)</sup><sup>(\*\*)</sup>

## Decreto N° 97

Núm. 97. Santiago, 14 de septiembre de 2010. Visto: lo dispuesto en los artículos 2°; 49, 82 y siguientes y en el Libro Décimo del Código Sanitario aprobado por DFL N° 725 de 1967, del Ministerio de Salud; en los artículos 65 y 68 de la ley N° 16.744; en la ley N° 20.096; en los artículos 4° y 7° del DFL N°1 de 2005, del Ministerio de Salud; en los decretos supremos N°s. 18 y 173 de 1982 del Ministerio de Salud, y teniendo presente las facultades que me confiere el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República, y

### Considerando:

- La información científica que indica que la exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel, que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta fotoenvejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.
- La necesidad de regular el riesgo ambiental de la exposición a la radiación ultravioleta de origen solar y las medidas de control y protección que deben implementar los empleadores al respecto,

### Decreto:

1°. Modifícase el decreto N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de Trabajo, en la forma que a continuación se indica:

1. Sustitúyese en el Párrafo III de su Título IV, el enunciado de su número 7.3, "Ultravioleta", por "Ultravioleta de fuentes artificiales".

2. Agrégase en el Párrafo III del Título IV, a continuación del número 7.3, el siguiente número 7.4:

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 7.01.2011.

(\*\*) N. del E.: El texto actualizado del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, fue publicado en Boletín Oficial N° 263, diciembre 2010, p. 19.

#### “7.4. ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR

Artículo 109 a. Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10:00 y las 17:00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

El índice UV proyectado máximo diario debe ser corregido según las variables latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, según información proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile.

Artículo 109 b. Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas.

Deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas:

- a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: “La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta fotoenvejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.”
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.
- c) Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto.
- d) Las medidas específicas de control a implementar, según exposición, son las siguientes, las que deberán emplearse siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por Orden del Presidente de la República”:
  - \* Ingeniería: realizar un adecuado sombrije de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados;
  - \* Administrativas: si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00 hrs en lugares con sombrije adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición;
  - \* Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar;
- e) Mantener un programa de instrucción teórico práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Este programa debe constar por escrito.

Artículo 109 c. Los establecimientos asistenciales públicos y privados, deberán notificar a la Autoridad Sanitaria Regional los datos sobre los casos de eritema y de quemaduras solares obtenidos a causa o con ocasión del trabajo, que detecten los médicos que en ellos se desempeñan, los cuales deben clasificarse como “Quemadura Solar” y detallar el porcentaje de superficie corporal quemada (SCQ). La entrega de esta información será de responsabilidad del director de dichos centros asistenciales y se efectuará por la persona a quien éste haya designado para ello, la que servirá de vínculo oficial de comunicación sobre la materia con la mencionada autoridad sanitaria.

Dichos datos, deben ser enviados a la Autoridad Sanitaria Regional competente el último día hábil del mes de abril de cada año, por medios electrónicos, en el formato que establezca el Ministerio de Salud. Ella debe contener:

- N° Casos (eventos)
- Días perdidos
- Diagnóstico de Alta
- Actividad Económica
- Región del país.

**Artículo transitorio.** Las disposiciones establecidas en el presente decreto entrarán en vigencia a los 60 días desde su publicación en el Diario Oficial, fecha a contar de la cual quedará derogada toda norma o disposición contraria o incompatible con ellas.

Anótese, tómese razón y publíquese. SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República. Jaime Mañalich Muxi, Ministro de Salud.

Transcribo para su conocimiento decreto afecto N° 97 de 14-09-2010. Saluda atentamente a Ud., Liliana Jadue Hund, Subsecretaria de Salud Pública.

PODER EJECUTIVO  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

# APRUEBA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO ESPECIAL DE LA LEY N° 19.518, RELATIVO A LOS ORGANISMOS TÉCNICOS INTERMEDIOS PARA CAPACITACIÓN<sup>(\*)</sup>

## Decreto N° 129

Núm. 129. Santiago, 27 de agosto de 2010. Visto: Los artículos 32 N° 6 y 99 de la Constitución Política del Estado; la ley N° 19.518, que fija el nuevo estatuto de capacitación y empleo y el decreto con fuerza de ley N° 1 de 1967, Orgánico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social,

### Decreto:

Modifícase el decreto supremo N° 122 de 1998, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el Reglamento Especial de la ley N° 19.518, relativo a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación, de la forma que a continuación se indica:

**Artículo primero:** Reemplázase el artículo 14 por el siguiente: “Los aportes de las empresas afiliadas podrán invertirse en el sistema financiero sólo en instrumentos de renta fija en moneda nacional y en instituciones bancarias y financieras autorizadas por la Superintendencia del ramo. Los intereses y cualquier otro incremento que tuvieren los aportes de las empresas a los organismos técnicos intermedios para capacitación, accederán a la cuenta de administración, consignada en el inciso primero, del artículo 8° de este reglamento. Con todo, el monto de los intereses e incrementos aludidos no podrán exceder del quince por ciento del total de aportes que perciban de las empresas afiliadas. En el evento que los aludidos intereses o incrementos, según corresponda, excedieren del indicado límite, accederán al programa de becas que establece el artículo 16 del reglamento”.

**Artículo segundo:** Reemplázase el artículo 15, por el siguiente: “Los remanentes de las cuentas de capacitación, de certificación de competencias laborales y de reparto que se produjeren al final del ejercicio anual, deberán ser ejecutados al año siguiente al del aporte. Para este efecto, los organismos técnicos intermedios para capacitación deberán abrir una cuenta de excedentes de capacitación, de excedentes de certificación de competencias laborales y otra de excedentes de reparto, en que se depositarán los remanentes de cada

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 31.12.2010.

uno de las cuentas aludidas en el artículo 8º, las que se administrarán separadamente. Asimismo, podrán presentar con cargo a las cuentas de excedentes, durante el mismo año, un proyecto específico de aquellos consignados en el artículo 11 de este reglamento”.

**Artículo tercero:** Reemplázase en el inciso quinto, del artículo 16, a continuación del primer punto seguido, la frase allí consignada por la siguiente: “El Servicio Nacional, mediante resolución, fijará anualmente el monto máximo que el organismo técnico intermedio para capacitación cobrará por costo de las bases administrativas”.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese. SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República. Camila Merino Catalán, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

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

PODER EJECUTIVO  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

# DEROGA DECRETO N° 288 EXENTO, DE 2007, Y DISPONE NUEVO ORDEN DE SUBROGANCIA DE LOS SECRETARIOS REGIONALES MINISTERIALES DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (\*)

## Decreto N° 306

Núm. 306 exento. Santiago, 30 de diciembre de 2010. Vistos: Lo dispuesto en los artículos 40 y 49 del decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575; en el artículo 81 del decreto con fuerza de ley N° 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834; en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1967, Orgánico de la Subsecretaría del Trabajo, y en la resolución N° 1.600, de 2008, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República y sus modificaciones.

### Considerando:

1°. Que los Secretarios Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social requieren ausentarse del desempeño de sus funciones por diversas razones de carácter administrativo, tales como permisos con o sin goce de remuneraciones, feriados legales, licencias médicas y otros.

2°. Que para garantizar la continuidad en la marcha normal del servicio público, resulta necesario establecer la subrogancia de los cargos de Secretarios Regionales Ministeriales para el evento que éstos se encuentren imposibilitados de ejercerlos, sea por ausencia temporal o impedimento transitorio,

### Decreto:

1. Déjese sin efecto decreto exento N° 288, de fecha 27 de diciembre del año 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece orden de subrogancia de los Secretarios Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 06.01.2011.



2. Establécese el siguiente orden de subrogancia en el cargo de Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social en caso de ausencia o impedimento de éste en el orden de prelación que se indica:

- 1°. Director (a) Regional del Trabajo
- 2°. Director (a) Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
- 3°. Director (a) Regional Instituto de Previsión Social
- 4°. Director (a) Regional Instituto de Seguridad Laboral

3. Déjese establecido que esta subrogación regirá para la totalidad de las regiones del país, desde la I a la XV, y deberá ser subrogado por el director correspondiente a la misma región en que tenga lugar la ausencia del titular.

Regístrese, comuníquese y publíquese. Por orden del Presidente de la República, Camila Merino Catalán, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

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

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

# ESTABLECE QUE DESDE EL 1º DE ENERO DE 2011 EL LÍMITE MÁXIMO IMPONIBLE REAJUSTADO SERÁ DE 66 UNIDADES DE FOMENTO<sup>(\*)</sup>

## Resolución exenta N° 27

Núm. 27 exenta. Santiago, 6 de enero de 2011. Vistos: a) Los artículos 16 y 84 del DL N° 3.500, de 1980; b) los artículos 137 y 17 del DFL N° 1/2005, del Ministerio de Salud y el artículo 17 de la ley N° 16.744; c) El artículo 48, letra a) de la ley N° 19.880 y el artículo 7º letra g) de la ley N° 20.285, y d) Las facultades que me confiere el artículo 49 de la ley N° 20.255.

### Considerando:

1. Que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 16 del DL N° 3.500, de 1980, la remuneración y renta mensual tendrán un límite máximo imponible de sesenta unidades de fomento reajustadas considerando la variación del Índice de Remuneraciones Reales determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas entre noviembre del año antecedente y noviembre del precedente, respecto del año en que comenzará a aplicarse.
2. Que la Superintendencia de Pensiones deberá determinar a través de una resolución, el tope imponible que se utilizará para el cálculo de las cotizaciones previsionales a que se refiere el Título III y el artículo 84 del decreto ley N° 3.500, de 1980.
3. Que el tope imponible será reajustado siempre que la variación del Índice de Remuneraciones Reales sea positiva. En el caso de que dicha variación fuese negativa, el tope imponible mantendrá su valor vigente en unidades de fomento.
4. Que mediante resolución exenta N° 23, de fecha 8 de enero de 2010, la Superintendencia de Pensiones determinó que desde el 1º de enero de 2010, el límite máximo imponible reajustado de acuerdo a los considerandos anteriores, asciende a 64,7 Unidades de Fomento.
5. Que la variación del Índice de Remuneraciones Reales determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas entre noviembre de 2009 y noviembre de 2010 alcanzó a 2,0%,

<sup>(\*)</sup> Publicada en el Diario Oficial de 08.01.2011.

**Resuelvo:**

1. Establécese que desde el 1° de enero de 2011, el límite máximo imponible reajustado según lo expuesto en los considerandos anteriores, será de 66 Unidades de Fomento.

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

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

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

**ESTABLECE QUE DESDE EL 1º  
DE ENERO DE 2011 EL LÍMITE MÁXIMO  
IMPONIBLE REAJUSTADO SERÁ  
DE 99 UNIDADES DE FOMENTO<sup>(\*)</sup>**

**Resolución exenta Nº 28**

Núm. 28 exenta. Santiago, 6 de enero de 2011. Vistos: a) El artículo 6º de la ley Nº 19.728; b) Las facultades que me confiere el artículo 49 de la ley Nº 20.255, y c) El artículo 48 letra a) de la ley Nº 19.880 y el artículo 7º letra g) de la ley Nº 20.285.

**Considerando:**

1. Que el artículo 6º de la ley Nº 19.728 establece el tope imponible que se utilizará para el cálculo de las cotizaciones del Seguro de Cesantía, señaladas en el artículo 5º de la ley Nº 19.728.
2. Que el tope imponible señalado en el considerando anterior será reajustado anualmente según la variación del Índice de Remuneraciones Reales, determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas entre noviembre del año anteprecedente y noviembre del año precedente, respecto del año en que comenzará a aplicarse.
3. Que el tope imponible será reajustado siempre que la variación del Índice de Remuneraciones Reales sea positiva. En el caso de que dicha variación fuese negativa, el tope imponible mantendrá su valor vigente en unidades de fomento.
4. Que mediante resolución exenta Nº 22, de fecha 8 de enero de 2010, la Superintendencia de Pensiones determinó que desde el 1º de enero de 2010 el límite máximo imponible reajustado de acuerdo a los considerandos anteriores asciende a 97,1 Unidades de Fomento.
5. Que la variación del Índice de Remuneraciones Reales determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas entre noviembre de 2009 y noviembre de 2010 alcanzó a 2,0%,

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 08.01.2011.

**Resuelvo:**

1. Establécese que desde el 1° de enero de 2011 el límite máximo imponible reajustado según lo expuesto en los considerandos anteriores será de 99 Unidades de Fomento.

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

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

# DEL DIARIO OFICIAL

## 27 diciembre

---

- Decreto N° 436, de 4.11.10, del Ministerio de Educación. Modifica decreto N° 352, de 2003, que reglamenta ejercicio de la función docente.

## 30 diciembre

---

- Ley N° 20.477. Modifica competencia de Tribunales Militares.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que modifica el Sistema de Justicia Militar y establece un régimen más estricto de sanciones tratándose de delitos contra los miembros de las policías (Boletín N° 7203-02).
- Ley N° 20.483. Referida a las personas jurídicas sostenedoras de establecimientos educacionales.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley referido a las personas jurídicas sostenedoras de establecimientos educacionales (Boletín N° 7068-04).

## 31 diciembre

---

- Decreto N° 129, de 27.08.10, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba modificación del Reglamento Especial de la Ley N° 19.518, relativo a los organismos técnicos intermedios para capacitación (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 1.455, de 28.12.10, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Designa representantes para integrar el Consejo Nacional Consultivo de la Empresa de Menor Tamaño señalados en las letras e), f), i) y j) del artículo cuarto de la ley 20.416.

## 3 enero

---

- Ley N° 20.488. Prorroga vigencia del decreto ley N° 701, de 1974, y aumenta incentivos a la forestación.

## 4 enero

---

- Ley N° 20.482. Modifica el artículo 195, del Código del Trabajo, en relación al permiso laboral del padre en caso de nacimiento de un hijo (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Ley N° 20.479. Modifica el artículo 14 de la ley N° 20.175, en materia de reemplazos y transmisión de los derechos de los pescadores artesanales.

## 6 enero

---

- Decreto N° 306 exento, de 30.12.2010, de la Subsecretaría del Trabajo. Deroga decreto N° 288 exento, de 2007, y dispone nuevo orden de subrogancia de los secretarios regionales ministeriales del Trabajo y Previsión Social (*publicado en esta edición del Boletín*).

---

## 7 enero

---

- Decreto N° 97, de 14.09.2010, del Ministerio de Salud. Modifica decreto N° 594, de 1999, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo (*publicado en esta edición del Boletín*).

---

## 8 enero

---

- Ley N° 20.484. Sanciona el no pago de la tarifa en el transporte público de pasajeros.
- Resolución N° 27 exenta, de 6.01.2011, de la Superintendencia de Pensiones. Establece que desde el 1° de enero de 2011 el límite máximo imponible reajustado será de 66 Unidades de Fomento (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° 28 exenta, de 6.01.2011, de la Superintendencia de Pensiones. Establece que desde el 1° de enero de 2011 el límite máximo imponible reajustado será de 99 Unidades de Fomento (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas para los días comprendidos entre el 10 de enero y 9 de febrero de 2011.
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 1. Determina interés corriente por el lapso que indica.

---

## 12 enero

---

- Decreto N° 3 exento, de 4.01.2011, del Ministerio de Educación. Fija monto máximo de derechos de matrícula que podrán cobrar los establecimientos subvencionados de enseñanza media, ambas modalidades y los administrados por el decreto ley N° 3.166, de 1980, para el año escolar 2011; establece sistema de rebajas o exenciones a dicho monto y determina derechos de escolaridad que indica.

---

## 15 enero

---

- Extracto de resolución N° 3 exenta, de 2011, del Servicio de Impuestos Internos. Deja sin efecto resolución exenta SII N° 195 de 2009, e incorpora cambios en las declaraciones juradas 1884 y 1885 y certificados números 3 y 4.

---

## 17 enero

---

- Decreto N° 182 exento, de 12.01.2011, del Ministerio de Justicia. Aprueba texto oficial del Código del Trabajo

---

## 20 enero

---

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

JURISPRUDENCIA JUDICIAL  
UNIDAD COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL  
DIVISIÓN JURÍDICA

## VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES. DERECHO A LA HONRA

### DOCTRINA

*Dos trabajadores interponen denuncia judicial por vulneración a las garantías del artículo 19 Nos. 1 y 4 de la Constitución Política de la República, vale decir, la integridad física y síquica del trabajador afectado y el derecho a la honra. La denuncia se funda en que fueron despedidos por la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de sus obligaciones del contrato, en forma injustificada y con vulneración de los derechos constitucionales señalados, por hechos que no la configuran. A uno de los actores se le acusa que el 19 de marzo de 2010 procedió a entregar a la otra demandante dos envases vacíos de Lemon Stone para evitar su pago. A la actora porque el mismo día recibió del anterior los referidos envases, obteniendo el ticket correspondiente de manera que en la caja deduzca su valor. El valor de ambos envases sumas \$ 374. Una vez finalizada la jornada laboral, los detienen los guardias de seguridad a ambos y los llevan a una sala cerrada para revisión e interrogatorio. Con posterioridad son detenidos por Carabineros y llevados a la Comisaría, siendo dejados en libertad sin citación a la Fiscalía.*

*La denunciada, en su defensa, sostiene que no es efectivo que se haya afectado el derecho a la integridad psíquica y la honra de los trabajadores, ya que ellos, conocían sus obligaciones laborales, específicamente su reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que prohíbe hurtar o intentar hurtar objetos de propiedad de la empresa, proveedores, clientes y otros colaboradores. Que lamentablemente la situación debió ser puesta en conocimiento de la policía, la que actuó dentro del marco de legalidad. Que dichos derechos no se ven vulnerados por el legítimo ejercicio de la víctima de un hecho aparentemente delictual, en informar del mismo a la policía, para que adopte los procedimientos de rigor, más aún si los actores reconocen en su libelo el hecho descrito en el despido.*

*El tribunal de acuerdo a la prueba rendida, apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, determina acoger la denuncia, declarando que la empresa despidió a los trabajadores, quizás por un motivo lícito o irregular, pero se actuó en forma desproporcionada a juicio del sentenciador. En efecto, si bien es cierto que los actores con su conducta cometieron una torpeza al tratar de*



*ahorrarse la suma de \$ 374, que es el valor de los envases de cerveza Lemon Stone, no es menos cierto, que tal como lo sostiene la demandante, bien pudo la empresa poner término al contrato de trabajo de los actores por la causal que estimare procedente y legal, procediendo a notificarles la carta de despido correspondiente, quedando la posterior discusión de la causal de despido aplicada, entregada a un Tribunal laboral, donde las partes pueden plantear sus argumentos y aportar las pruebas a favor de sus respectivas posturas.*

*Por otro lado, agrega el Tribunal que el trato dado por la empresa a los trabajadores fue denigrante, pues se les aplicó el mismo procedimiento que a los delincuentes que cometen hurtos-falta o "mecheros", quiénes hacen de dicha práctica ilícita un modo de vida, entendiendo como desproporcionada la conducta desplegada por la empresa, al dar un tratamiento que indudablemente afecta la honra de los actores, los afecta en su dignidad como trabajadores y como personas. Que dicho despido es atentatorio de derechos fundamentales por existir lesión a la honra de los denunciados, las circunstancias de su detención delante de sus colegas de trabajo, ser encerrados en una pieza, la llegada de la policía, ser subidos a un carro policial para ser llevados detenidos a la comisaría, hacen que haya sido ignominioso para los trabajadores, las circunstancias del término de la relación laboral.*

### Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco

Temuco, veintiuno de junio de dos mil diez.

#### VISTOS Y OÍDOS:

**Primero:** Que don CHRISTIAN SOTO UBILLA, empleado, domiciliado en Martín Alonqueo 1803 Dpto. E, Padre Las Casas y doña MARGARITA ELENA NECULCURA NECULCURA, empleada, domiciliada en Tucapel 1855, Temuco, interponen demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales y en subsidio de despido injustificado en contra de HIPERMERCADO TEMUCO LIMITADA, persona jurídica comerciante, representada por don Fernando Silva Aburto, gerente, ambos domiciliados en Avenida Prieto Norte N° 0320 Temuco.

Que el actor Soto ingresó a prestar servicios el 9 de diciembre de 2009 con contrato a plazo fijo hasta el 31 de mayo de 2010, en función de reponedor de abarrotes y su última remuneración la suma de \$ 110.000 con contrato de jornada parcial de lunes a viernes por 30 horas a la semana. La actora Neculcura por su parte ingresó el 18 de julio de 2007, trabajaba en fiambrería, y su última remuneración es la suma de \$ 201.451, promedio de remuneraciones de diciembre, enero y febrero último.

Que el día 20 de marzo de 2010 fueron despedidos por la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de sus obligaciones del contrato, en forma injustificada y con vulneración de derechos constitucionales, por hechos que no la configuran. Al actor Soto se le acusa que el 19 de marzo de 2010 procedió a entregar a doña Margarita Neculcura dos envases vacíos de Lemon Stone para evitar su pago. A la actora porque el mismo día recibió del anterior los referidos envases, obteniendo el ticket correspondiente de manera que en la caja deduzca su valor. El valor de ambos envases sumas \$ 374. Una vez finalizada la jornada laboral, los detienen los guardias de seguridad a ambos

y los llevan a una sala cerrada para revisión e interrogatorio. Llamaron a carabineros y el Guardia Chávez les relata los hechos que termina con su detención en la Octava Comisaría de Carabineros hasta las 03:30 horas de la madrugada en que son dejados en libertad sin citación a la fiscalía. Lo ocurrido implica un trato vejatorio intenso e inmerecido, si la demandada estimaba que habían incumplido o incurrido en una falta contractual, bastaba la terminación del contrato para que el juez califique si los hechos configuran la causal, y no realizar la tramitación de obtener su apresamiento con toda la carga de dolor que trae. Todo el personal a esa hora observó lo ocurrido. Un sargento intentó disuadir al jefe de seguridad Sr. Chávez pero le insistía que en los robos no queda otra opción. Antes de que llegara la policía dijo "es un robo y se van detenidos por carabineros. Y punto".

De los hechos relatados, se infiere que en el marco y desarrollo de la relación de trabajo, la demandada perpetró actos que han afectado las garantías constitucionales del artículo 19 N° 1 inc. 1° el derecho a la vida, la integridad psíquica, y N° 4 el respeto y protección de la honra de las personas, ambos de la Constitución Política del Estado, y ello, como consecuencia de actos ocurridos en la relación de trabajo. Que el tratamiento de ladrón por un hecho o minucia que no solo no configura la cualidad atribuida, ni la causal laboral, sino que de acuerdo a sus facultades, por lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, no está autorizado a hacerlo. Bien pudo simplemente aplicar la causal que estimara por la irrelevancia, y será el Juzgado el que resuelva en definitiva. La circunstancia de armar todo el escenario expuesto, implica otro afán: el de maltrato o de medidas ejemplarizadoras. La garantía del N° 4 se violenta desde que la ley protege el derecho a la honra, de lo que fueron privados al someterse a la humillación frente al personal y la clientela. Que se reúnen las exigencias que pide la ley laboral, pues se trató de un hecho ocurrido en la relación laboral, se produce por aplicación de las normas laborales pues los derechos del empleador, proveídos por su poder de mando, tienen como límite las garantías constitucionales; y los hechos han afectado las garantías constitucionales referidas, y el derecho a la indemnidad laboral.

Petición principal: resolver que han sido afectados por la demandada en los derechos fundamentales señalados y que como consecuencia de lo anterior se disponga el pago de la indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, por la suma de 11 meses de remuneración, o la que el Tribunal fije, y adicionalmente, en el caso de la actora Neculcura la indemnización sustitutiva de aviso previo, por \$ 201.451; Indemnización por 3 años servicio por \$ 604.353, recargada en un 80% o la suma de el Tribunal fije; feriado proporcional de 5 días hábiles del último año. En el caso del actor Soto la indemnización constituida por las remuneraciones correspondientes hasta el vencimiento del plazo del contrato, esto es, la suma de las correspondientes desde el 20 de marzo al 31 de mayo de 2010. Todo lo anterior, con reajustes, intereses y costas.

En subsidio: Para el evento de que se desestime la acción principal de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en subsidio interponen acción por despido injustificado de acuerdo al artículo 168 del Código del Trabajo. Que fueron despedidos el 20 de marzo de 2010 por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo basada en hechos que no la configuran. Solicitan en definitiva en el caso de la actora Neculcura la indemnización sustitutiva de aviso previo, por \$ 201.451; Indemnización por 3 años servicio por \$ 604.353, recargada en un 80% o la suma que el Tribunal fije; feriado proporcional de 5 días hábiles del último año. En el caso del actor Soto la indemnización constituida por las remuneraciones correspondientes hasta el vencimiento del plazo del contrato, esto es, la suma de las correspondientes desde el 20 de marzo al 31 de mayo de 2010. Todo lo anterior, con reajustes, intereses y costas.

**Segundo:** La demandada solicita el rechazo de la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido. Que el 19 de marzo pasado se sorprendió al demandante señor Soto alrededor de las 21,34 horas, entregando desde la bodega de líquidos, dos envases de cerveza marca Lemon Stones, vacíos, a la colaboradora de la sección fiambrería, señorita Neculcura. Es por ello que aquella, después de recibir los envases, ingresó las botellas vacías a la máquina que recibe dichos envases, para que éste le emitiera el ticket de entrega respectivo; acto seguido pasó por la caja registradora, en donde pagó dos cervezas Lemon Stones, pero no así, los envases. Que el término de la jornada laboral, ambos trabajadores fueron dirigidos a la instancia de revisión de seguridad denominada Gamma, en donde se constató que los envases no fueron pagados, siendo puestos a disposición de carabineros de la octava comisaría. Que no es efectivo de que se haya afectado su derecho a la integridad psíquica y la honra, ya que ellos, conocían de sus obligaciones laborales, específicamente su reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que prohíbe hurtar o intentar hurtar objetos de propiedad de la empresa, proveedores, clientes y otros colaboradores. Que lamentablemente la situación debió ser puesta en conocimiento de la policía, la que actuó dentro del marco de legalidad. Que dichos derechos no se ven vulnerados por el legítimo ejercicio de la víctima de un hecho aparentemente delictual, en informar del mismo a la policía, para que adopte los procedimientos de rigor, más aún si los actores reconocen en su libelo el hecho descrito en el despido. Que si una persona incurre en una conducta constitutiva de incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales y además, aparentemente constitutiva de delito, no se puede esgrimir el respeto a su derecho a la integridad psíquica y la honra, como límite al ejercicio de la actividad persecutoria del Estado. Que en síntesis, nunca se ha afectado a los trabajadores en su integridad física ni menos en la psíquica ni en su honra.

**Tercero:** Que en la audiencia preparatoria se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes:

1. La existencia de la relación laboral entre las partes, fecha de inicio, para el actor Soto desde el 19.12.2009, para la actora Neculcura desde el 18 de julio de 2007, que la remuneración mensual de Soto era de \$ 110.000 por jornada parcial y de Neculcura de \$ 201.541.
2. Que los denunciados fueron detenidos por funcionarios de carabineros a solicitud de la denunciada, el día 19 de marzo de 2010.

**Cuarto:** Que se fijaron como hechos controvertidos los siguientes:

1. Efectividad de que los actores incurrieron en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
2. Efectividad de adeudarse feriado proporcional respecto de ambos denunciados, y su monto.
3. Efectividad de haber incurrido la denunciada en afectación de derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política.

**Quinto:** Que la parte demandante, a fin de allegar indicios suficientes respecto de la vulneración alegada, ofreció e incorporó en la audiencia respectiva los siguientes medios de convicción:

Prueba documental:

1. Boleta electrónica N° 02878330 de compraventa emitida por Hipermercado Líder, de fecha 19 de marzo de 2010, a las 22:20 horas, caja 3, por la compra de diversas mercaderías, entre ellas dos cervezas marca Lemon Stone.

2. Parte policial confeccionado por la Octava Comisaría de Carabineros de Temuco N° 1324 de fecha 20 de marzo de 2010, que deja constancia de la detención de los demandantes de autos, a las 23:50 horas.

Prueba confesional: Se citó a absolver posiciones al representante legal de la demandada don Fernando Silva Aburto, quién no compareció a la audiencia respectiva, sin causa justificada, por lo que pueden presumirse efectivas en relación a los hechos objetos de prueba, las alegaciones desarrolladas en la demanda, en especial la afectividad de haber incurrido la empleadora en afectación de derechos fundamentales.

**Sexto:** Que la parte demandada ofreció e incorporó en audiencia los siguientes medios de convicción.

Documental:

1. Copia de contrato de trabajo de Margarita Neculcura Neculcura de 01.10.2009.
2. Carta de despido de 20.03.2010 dirigida a Margarita Neculcura Neculcura.
3. Contrato de trabajo de Christian Soto Ubilla de fecha 01.01.2010.
4. Carta de despido de 20.03.2010 dirigida a Christian Soto Ubilla.
5. Copia de Reglamento de orden, higiene y seguridad emanado de la empleadora.

Testimonial: Prestaron declaración Laura Sepúlveda Curilel y Andrés Chávez Morales, previamente juramentados o que prometieron decir la verdad:

1. **Laura Sepúlveda Curilel**, empleada de Supermercado Líder, señala que se adeuda a Margarita Neculcura los 5 días de vacaciones proporcionales, porque ella no quiso recibirlos en la audiencia de la Inspección del Trabajo.

2. **Andrés Chávez Morales**, es encargado de turno de seguridad desde marzo de 2006, indica que el 19 de marzo de 2010 fueron sorprendidos dos colaboradores del supermercado, uno entregando envases (Sr.Soto), y el otro (Srta.Neculcura) recibiendo dichos envases, en la bodega de líquidos, por una ventanilla lateral, lo que está grabado por el operador de cámara, a él le informaron del hecho, esto fue en la noche, próximo a la salida del personal, la actora deposita los envases en el Tomra, retira el ticket, lo guarda en su bolsillo, luego se dirige a la caja a cancelar, y entrega el ticket para no pagar los envases, que son de propiedad del supermercado. Detectado el ilícito se espera a que se retiraran los trabajadores, y al salir fueron abordados por personal de seguridad, se les impidió su salida y se les dijo que fueran a conversar a la sala de espera de detenidos, igual que se hace con las personas que hurtan mercaderías del supermercado. Se llamó a carabineros, ellos estuvieron en la sala como 20 minutos hasta que llegaron los carabineros de la Octava Comisaría, se tomó el procedimiento habitual por hurto, que no se le ordenó a carabineros llevárselos detenidos, ya que los policías se comunican con el juez o un fiscal, no sabe si llamaron a un juez en este caso, no sabe si existe denuncia a la fiscalía, luego se los llevaron en el carro policial.

Contrainterrogado: las botellas de Lemon Stone son las tradicionales de cerveza, de las grandes, que vio el video con la grabación y las especies se entregaron de mano a mano. Los envases los depositó la actora Neculcura en la máquina al costado izquierdo de la ventanilla y recibió el ticket. No recuerda la hora exacta de la detención, cerca de las 11 horas de la noche, los detenidos iban saliendo juntos de la jornada de trabajo, no todos los trabajadores salen juntos, unos salen antes otros después, hay un margen de tiempo, los carabineros que concurren no dijeron que se abandonara la denuncia, porque los ilícitos se denuncian y se procede de acuerdo al reglamento interno. Que es relativamente habitual que empleados del Líder sean sorprendidos hurtando mercaderías, y se hace el mismo procedimiento de ponerlos a disposición de carabineros. Que no tiene instrucciones de advertirles la situación a los empleados. Ellos como guardias proceden solamente, lo hacen a diario, sea cliente o trabajador. Habían tres guardias que le impidieron la salida a los demandantes, ya había gente que se estaba retirando, y él les dijo que los acompañara a la sala de espera, ya dentro de la sala de espera con otro guardia, se produce el diálogo, él les informa la situación por la cual habían sido trasladados a la sala, se revisan las mercaderías, luego de eso se llamó a carabineros y se llenaron los documentos correspondientes, hasta que llegaron los carabineros y adoptaron el procedimiento correspondiente.

**Confesional:** Absolvieron posiciones previo juramento o promesa de decir verdad, los demandantes:

**Christian Soto Ubilla:** Señala que el 19.3.10 él estaba reponiendo en la sección de abarrotes, habían más colegas, y la colega Margarita Neculcura le solicitó si le podía prestar dos envases, y como él estaba de turno, y sabiendo que dicho procedimiento si se había hecho en otras ocasiones, accedió, para que al día siguiente devolviera las botellas, lo que se hizo a vista y paciencia del público general, a través de una ventanilla ubicada al lado de las máquinas que reciben los envases, ella los ingresó a la máquina y esta le dio el ticket, esto fue entre 9 y 9,20 horas, luego de una hora, ella fue a la caja. La detención fue como a las 23,00 horas, ingresaron al sector Gamma, él entrega la radio, va a su locker y vuelve a bajar para retirarse, y en ese instante el sr. Chávez los detiene a ambos delante de los colegas que iban saliendo del turno, y los conduce a una pieza cerrada, donde les dice que habrían cometido un hurto, ahí estuvieron como 40 o 50 minutos, llegó carabineros quiénes intentaron persuadir al jefe de guardias porque encontraban que no estaba bien procedido, a lo cual el guardia le dijo que correspondía hacerlo, fueron subidos a un carro de carabineros, pasaron al consultorio para constatación de lesiones, luego los llevaron a la comisaría, quedando libres como a las 03:30 horas de la madrugada, y carabineros les dijo que podía ser que la fiscalía los citara. Que el guardia Chávez determinó que se los llevaran a la comisaría. Que efectivamente él firmó el contrato de trabajo y también firmó la recepción del reglamento interno.

**Margarita Neculcura Neculcura:** Señala que ella trabaja en fiambrería y Soto en abarrotes, y aproximadamente a las 21,00 horas del 19.3.10, ella le pidió a Soto dos envases de Lemon Stones, a vista y paciencia de todos, porque eso es un acuerdo mutuo entre colegas, se dirigió a la máquina y le entregó el ticket por dos envases, a las 22,20 horas pasó por la caja y no pagó los envases porque entregó el ticket, luego se dirigió las marcaciones, posteriormente fue a cambiarse ropa y al bajar en Gamma el guardia Chávez la retuvo. Que lo que hizo es irregular lo reconoce, pero se hace habitualmente en todos los locales de supermercado, porque los envases se devuelvan al día siguiente. Que Chávez le registró su bolso personal, la mercadería, las boletas que tenía, en la pieza donde llevan a los "mecheros", le dijo que tenía que revisarla, que estuvieron como una hora a hora y media hasta que llegaron los carabineros, quienes no los querían llevar por algo tan insignificante y que los hacía perder tiempo, entonces el guardia Chávez dijo si llévenlos, así que los llevaron al consulto-

rio Miraflores y luego a la Octava Comisaría desde donde quedaron libres a las 03:30 horas, sin que sean citados hasta el momento. Que ella está afectada psicológicamente con lo que le sucedió pero no está en tratamiento por motivos económicos, no pudo firmar el finiquito, que el seguro de cesantía no lo pudo ocupar, que efectivamente ella recibió el reglamento pero no lo leyó.

### **EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES**

**Séptimo:** Que en relación con la acción de tutela laboral, cabe tener presente que ésta tiene por objeto la protección y el resguardo de cierto tipo de derechos, los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores, pero no la generalidad de estos, sino sólo aquellos indicados en el artículo 485 del Código del Trabajo.

Que la vulneración de derechos por parte del empleador, se puede dar en el contexto de una relación laboral vigente o de una relación laboral terminada. En este último caso, la ley habla de una vulneración producida con ocasión del despido del trabajador y la regula en el artículo 489 del Código del Trabajo.

**Octavo:** Que en este caso, los dos trabajadores han accionado de tutela laboral invocando como garantías vulneradas las del N° 1 y N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, con ocasión del despido de que fueron objeto, específicamente el derecho a la integridad psíquica y a la honra.

Que la legislación establece que se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Que el artículo 485 del Código del Trabajo establece que se entenderá que los derechos y garantías que la misma norma dispone, resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Que cuando se produce un despido por cualquiera de las causales de los artículos 159, 160, 161 y 161 bis, del Código laboral, y se trasgrede un derecho fundamental, puede accionarse por esta vía tutelar, consagrándose lo que la doctrina denomina el despido atentatorio de derechos fundamentales, cuya legitimación activa le compete exclusivamente al trabajador afectado.

Que la frase con ocasión del despido, comprende tanto situaciones de fondo como de forma; situaciones de fondo sería un despido de una persona por su orientación sexual o por sus creencias religiosas. De forma, cuando al despedir, aunque sea por motivo lícito, se violentan derechos fundamentales del trabajador, por ejemplo ridiculizándolo, humillándolo, causando ignominia a su dignidad como persona.

Que un despido normal, aunque sea injustificado, no violenta en principio los derechos fundamentales del trabajador, porque de hecho está consagrado como una figura lícita en el Código del Trabajo.

**Noveno:** Que conforme a los antecedentes de autos, se encuentra establecido de que el día 19 de marzo de 2010, al interior del Hipermercado Líder ubicado en Avenida Prieto Norte 0320 de esta ciudad, alrededor de las 21,30 horas, a través de las imágenes de una cámara de seguridad, un operador del sistema de cámaras, se percató que el empleado Christian

Soto, quién se encontraba al interior de la bodega de líquidos, entregó a través de una ventana, dos envases vacíos de cerveza Lemon Stone, a la empleada Margarita Neculcura, que trabaja en la sección fiambrería. Que esta empleada ingresó dichos envases vacíos a la máquina que recibe estos envases, recibiendo un ticket de entrega, posteriormente ella hizo otras compras y siendo las 22,20 horas al pasar por la caja registradora N° 3 del local, conforme a la boleta de compraventa incorporada a los autos, pagó las dos cervezas pero como entregó el ticket a la cajera, no pagó los envases. Que alrededor de las 23,00 horas al ir abandonando el local, ambos trabajadores fueron retenidos por guardias de seguridad y llevados a una pieza cerrada donde fueron interrogados por los guardias de seguridad. Que también no fue controvertido de que se solicitó la presencia de personal de Carabineros de Chile, quiénes procedieron a la detención de los trabajadores siendo las 23,50 horas, fueron subidos al carro policial y trasladados primeramente al Consultorio Miraflores para constatar lesiones y posteriormente a dependencias de la Octava Comisaría de Carabineros de Temuco, lugar desde donde recuperaron la libertad alrededor de las 03,30 horas del día 20 de marzo pasado, en espera de citación de la fiscalía, lo cual no ha ocurrido a la fecha. Es un hecho establecido también que Carabineros de Chile confeccionó el parte N° 1324 por el delito de hurto falta artículo 494 bis del Código Penal, dirigido a la Fiscalía local del Ministerio Público. Que en dicho parte los envases fueron valuados en la suma de \$ 374. Que los detenidos fueron puestos en libertad, previa comprobación de sus domicilios, quedando en espera de citación.

**Décimo:** Que las cartas de despido enviadas por la empleadora a los demandantes de fecha 20 de marzo de 2010, aplican la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, por haber infringido gravemente el artículo 32 N° 36 del Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad que indica lo siguiente: "Hurtar o intentar hurtar objetos de propiedad de la empresa, proveedores, clientes u otros colaboradores".

Al decir del profesor Sergio Gamonal Contreras el límite a los derechos fundamentales debe ser racional tanto respecto del objeto de la medida como en cuanto a sus efectos. La libre iniciativa económica y el derecho de propiedad del empleador, no pueden preterir otros derechos básicos de los trabajadores en una sociedad democrática, en caso contrario la medida adoptada será desproporcionada. La racionalidad en cuanto al objeto requiere, además que no se trate de una represalia o medida persecutoria.

Que en el presente caso, la empresa despidió a los trabajadores, quizás por un motivo lícito o irregular, pero se actuó en forma desproporcionada a juicio de este sentenciador. En efecto, si bien es cierto que los actores con su conducta cometieron una torpeza al tratar de ahorrarse la suma de \$ 374, que es el valor de los envases de cerveza Lemon Stone, no es menos cierto, que tal como lo sostiene la demandante, bien pudo la empresa poner término al contrato de trabajo de los actores por la causal que estimare procedente y legal, procediendo a notificarles la carta de despido correspondiente, quedando la posterior discusión de la causal de despido aplicada, entregada a un Tribunal laboral, donde las partes pueden plantear sus argumentos y aportar las pruebas a favor de sus respectivas posturas.

Que sin embargo, como quedó establecido en el motivo precedente, el trato dado por la empresa a los trabajadores fue denigrante, pues se les aplicó el mismo procedimiento que a los delincuentes que cometen hurtos-falta o "mecheros", quiénes hacen de dicha práctica ilícita un modo de vida, entendiéndose este sentenciador, como desproporcionada la conducta desplegada por la empresa, al dar un tratamiento que indudablemente afecta la honra de los actores, los afecta en su dignidad como trabajadores y como personas. Que dicho despido es atentatorio de derechos fundamentales por existir lesión a la honra de

los denunciantes, las circunstancias de su detención delante de sus colegas de trabajo, ser encerrados en una pieza, la llegada de la policía, ser subidos a un carro policial para ser llevados detenidos a la comisaría, hacen de haya sido ignominioso para los trabajadores, las circunstancias del término de la relación laboral.

Cabe agregar que la conducta imputada a los actores no constituye de ningún modo un delito de hurto falta, porque el hurto es la apropiación de una especie mueble ajena sin la voluntad de su dueño, y en la especie se trató de un engaño menor atendido el ínfimo valor de los envases, producto tal vez de querer ahorrarse \$ 374, o de la inmadurez emocional de los demandantes, que no dimensionaron el error que estaban cometiendo.

**Décimo Primero:** Que conforme a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, en caso de acogerse la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, la ley le ordena al juez el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio con el recargo correspondiente y, adicionalmente a una indemnización que no podrá ser inferior a seis ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Que en el presente caso, los denunciantes dedujeron acción principal de tutela de derechos fundamentales, y en subsidio acción de despido injustificado, tal como lo regla la norma citada. Conforme a lo anterior, acogido el despido atentatorio de derechos fundamentales procede acoger las pretensiones de los actores, y en el caso del actor Christian Soto tratándose de un contrato que vencía el 31 de mayo de 2010, se le deberá pagar las remuneraciones que van desde la fecha del despido hasta el día señalado, no procediendo el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la está destinada a resarcir la pérdida del empleo y la búsqueda de uno nuevo, pero es incompatible con la petición de que se le pague las remuneraciones hasta el vencimiento del plazo del contrato, que corren desde la misma fecha del despido.

**Décimo Segundo:** Que decretado el despido atentatorio de derechos fundamentales, el legislador lo considera como un despido injustificado y además ordena una indemnización adicional de entre seis y once meses de la última remuneración mensual, la que se ha estimado como una indemnización que incluye el daño material y moral causado al afectado, y cuyo tramo señalado deja un margen de apreciación importante al juez para pronunciarse sobre el daño producido, especialmente el moral, por lo que este sentenciador la fijará prudencialmente en seis meses de remuneración.

#### **EN CUANTO A LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO:**

**Décimo Tercero:** Que habiéndose acogido la acción principal de tutela por despido vulneratorio de derechos fundamentales, es innecesario analizar la acción subsidiaria por despido injustificado.

**Décimo Cuarto:** Que no aparece acreditado el pago del feriado proporcional de cinco días hábiles que demanda la actora Margarita Neculcura, por lo que se accederá a su pago.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 5, 7, 8, 9, 160, 173, 184 y 446, 453, 454, 458, 459, 485, 489, 490, 493 y 495 del Código del Trabajo; artículo 19 N° 4 de la Constitución Política del Estado, se declara:

**I.** Que **SE ACOGE**, la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales deducida por **CHRISTIAN SOTO UBILLA y MARGARITA NECULCURA NECULCURA** en contra de **HIPERMERCADO TEMUCO LIMITADA**, por haber vulnerado el artículo 19 N° 4 de la Cons-



titudin Política del Estado con ocasión del despido de fecha 20 de marzo de 2010, y se le condena a pagar las siguientes prestaciones por las sumas que se indican:

**CHRISTIAN SOTO UBILLA.**

A. \$ 256.600 de indemnización especial desde la fecha del despido y hasta la fecha que vencía primitivamente el contrato de trabajo, el 31 de mayo de 2010.

B. \$ 660.000 de indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo.

**MARGARITA NECULCURA NECULCURA.**

A. \$ 201.451 de indemnización sustitutiva del aviso previo.

B. \$ 604.353 de indemnización por tres años de servicio.

C. \$ 528.000 de recargo legal del 80% que contempla el artículo 168 letra c del Código del Trabajo.

D. \$ 1.208.706 de indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo.

E. \$ 33.575 de feriado proporcional por 5 días.

Que a las sumas sealadas se le aplicarán los reajustes e intereses que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según correspondiere.

II. Que, se condena a la demandada al pago de las costas de la causa, las que se regulan prudencialmente en la suma de \$ 300.000.

Devuélvase los antecedentes probatorios aportados, una vez ejecutoriada la presente sentencia.

**RIT N  T-10-2010**

**RUC N  10- 4-0024239-4**

**Resolvió por don CHRISTIAN DAVID OSSES CARES, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.**

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

DEPARTAMENTO JURÍDICO

# DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## Índice Temático

MATERIA	NÚMERO	FECHA	PÁGINA
Remolcadores. Dotación comercial. Cocineros. Remolcadores. Labores Bahía. Alimentación. Modalidades	5413/099	21.12.2010	43
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Evaluación Docente. Elaboración del Portafolio.	5414/100	21.12.2010	47
1) Descanso semanal feriado 25 diciembre – 1º enero – inicio dependientes del comercio. 2) Feriado obligatorio 25 diciembre y 1º enero – inicio descanso dependientes del comercio.	5415/101	22.12.2010	49
Contrato individual. Contrato con pensionado. Pensión Básica Solidaria. Compatibilidad.	5543/102	30.12.2010	50
Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Constitución. Personal excluido de limitación de jornada.	5544/103	30.12.2010	52
Negociación Colectiva. Contrato Colectivo forzado. Plazo vigencia Última Oferta. Requisitos.	5545/104	30.12.2010	54
Dirección del Trabajo. Facultades Fiscalizadoras. Servicios Públicos y Municipalidades, accidentes fatales y graves. Multas. Dirección del Trabajo. Fiscalizadores. Facultades. Multas a Servicios Públicos y Municipalidades. Accidentes fatales y graves. Art. 76 Ley Nº 16.744.	5546/105	30.12.2010	58
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Directores. Cese de Período. Reubicación. Nuevas Funciones. Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Directores. Cese de Período. Desvinculación. Indemnización.	5554/106	31.12.2010	60
Descanso compensatorio tripulantes de vuelo y tripulantes auxiliares de aeronaves comerciales de pasajeros y carga.	5555/107	31.12.2010	62
Asistente de la Educación. Bonificación especial. Artículo 30 Ley Nº 20.313. Transmisión del Beneficio.	5556/108	31.12.2010	63

**REMOLCADORES. DOTACIÓN COMERCIAL. COCINEROS.****REMOLCADORES. LABORES BAHÍA. ALIMENTACIÓN. MODALIDADES****5413/099, 21.12.2010**

Complementa dictamen N° 4222/057, de 09.10.09, únicamente en lo relativo a la posibilidad de otorgar alimentación a través de otras modalidades que cumplan cabalmente con la obligación de los artículos 98 y 184 del Código del Trabajo, en el sentido que sólo cuando el remolcador efectúe sus labores habituales en bahía o poza de abrigo se estimaría cumplida la citada obligación al proporcionar alimentos preparados adecuadamente para su consumo por parte de la dotación de la nave, esto es, que no sea necesaria a bordo la intervención de la tripulación en la elaboración de los mismos para ser consumidos.

Ratifica lo resuelto en dictamen N° 3461/61, de 03.08.2006.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 98, inciso 1°, 129 y 184, inciso 1°. D.S. N° 977, de 1996.

**Concordancia:** Dictámenes N° s. 4022/57, de 09.10.09; 2764/43, de 13.07.09; 3461/61, de 03.08.06 y 4742/178, de 11.11.04.

Mediante presentación del antecedente... Ud. solicita de esta Dirección un nuevo pronunciamiento acerca de la aplicación del artículo 129 del Código del Trabajo, tendiente a determinar que dicha disposición legal resulta aplicable respecto del personal que labora a bordo de remolcadores que realizan sus labores en puerto y no sólo en el caso de encontrarse la nave en situaciones excepcionales como lo indica el dictamen N° 3461/61, de 03.08.2006.

El precitado dictamen, en su parte resolutive, expresa:

*“La norma de excepción contenida en el artículo 129 del Código del Trabajo sólo resulta aplicable estando la nave en puerto y el empleador impedido de otorgar alimentación a la tripulación a causa de circunstancias tales como reparaciones, carena, razones sanitarias o cualesquiera otras”.*

La recurrente funda su solicitud, principalmente, en la circunstancia que al encontrarse el remolcador en bahía la aplicación de la norma legal en referencia difiere de cuando la nave se encuentra navegando y, por ende, la interpretación dada a la misma por este Servicio no sería la correcta por cuanto la obligación del empleador en cuanto a alimentar a la gente de mar, establecida en el artículo 98 del Código del Trabajo diría relación o estaría referida sólo a la nave que se encuentra navegando, siendo distinta la situación cuando la nave se encuentra en puerto.

De allí, agrega la recurrente, la diferente redacción de ambas normas legales, mientras el artículo 98 del Código del Trabajo hace referencia a la obligación del empleador en orden a “alimentar” a la gente de mar el artículo 129 del mismo cuerpo legal alude a “proporcionar alimentación” lo cual permitiría al empleador, en cualquier circunstancia, estando la nave en puerto, pagar viáticos a la dotación sin que la norma señale ni determine que ello debe entenderse sólo en situaciones excepcionales. Señala, además, que tal diferencia existe precisamente porque cuando la nave se encuentra en puerto, caso de los remolcadores, su labor posibilita que pernocten en sus respectivos domicilios y aún que almuercen o cenén en ellos, tratándose, entonces, de gente de mar que tiene características muy diferentes a quienes laboran en naves con períodos más o menos prolongados de navegación.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. que el análisis de las argumentaciones formuladas en la presentación que nos ocupa permite sostener, en opinión de la suscrita, que

las mismas no resultan suficientes para reconsiderar los supuestos básicos del dictamen N° 3461/61, de 03.08.2006, esto es, que la expresión “estando la nave en puerto” a que alude el artículo 129 del Código del Trabajo, debe entenderse referida a situaciones en que no es posible proporcionar alimentación a bordo a la tripulación, las que, obviamente, no pueden sino ser excepcionales, tales como, reparaciones, carena o fondeada en puerto o a causa de circunstancias sanitarias u otras, las que habilitarían al empleador, en tales casos, para pagar viático destinado a cubrir el gasto de alimentación.

Asimismo, por nave fondeada en puerto debe entenderse aquella que no se encuentra navegando sino sujeta a un ancla aferrada al fondo marino, situaciones todas que no resultan aplicables a las labores que realizan los remolcadores, incluso cuando éstas se efectúan en la bahía, como reiteradamente lo ha sostenido esta Dirección.

Por tanto, en mérito a lo expuesto, se ratifica lo resuelto en dictamen N° 3461/61, de 03.08.2006.

Sin perjuicio de la conclusión anterior, la suscrita ha estimado oportuna la ocasión para señalar, con el objeto que más adelante se indica, que el tema planteado por esa Asociación Gremial se relaciona directamente con una materia que fue sometida al conocimiento y resolución de este Servicio, a saber, la obligación de alimentación que le cabe al empleador respecto del personal embarcado, en la especie, a bordo de remolcadores.

Dicha materia fue resuelta por esta Dirección mediante dictamen N° 2764/43, de 13.07.09, y ratificada por dictamen N° 4022/57, de 09.10.09.

Cabe recordar que el citado dictamen N° 2764/43, de 13.07.09, resolvió que:

*“La dotación comercial de los remolcadores, sea que estos realicen su actividad en bahía o fuera de ella, debe incluir el personal encargado de la alimentación de la tripulación a bordo, esto es, a los cocineros.”*

La conclusión anterior fue objeto de un recurso administrativo de reconsideración por parte de esa Asociación de Armadores el cual fue rechazado, ratificándose lo resuelto por el ya citado dictamen N° 4022/57, de 09.10.09. No obstante, el referido pronunciamiento agregó o complementó la precitada jurisprudencia administrativa al disponer:

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

Ahora bien, como consecuencia de la complementación doctrinaria aludida precedentemente esta Dirección estimó del caso conocer formalmente la opinión de los trabajadores involucrados a través de sus organizaciones y requerir informe de fiscalización sobre tres de nuestros principales puertos, Iquique, Valparaíso y Talcahuano a fin de verificar determinadas situaciones que en atención a la extensión de nuestro litoral pueden presentar realidades distintas frente a la misma actividad, en la especie, los remolcadores.

Los trámites solicitados fueron evacuados por la Inspecciones del Trabajo competentes mediante oficios indicados en los antecedentes 1), 2), y 3) y por las organizaciones que se indican en los antecedentes 4) a 8).

En la zona norte, específicamente, Iquique la empresa Sudamericana Agencias Aéreas y Marítimas S.A. SAAM, mantiene servicios de maniobras (remolcadores) en los puertos de Patillos y Patache, distantes 65 Km de Iquique en los cuales sólo existen amarras en pilones y boyas para amarrar las naves mercantes, quedando los RAM, remolcadores de alta mar, a la gira por cuanto no existe un muelle (malecón) como en el puerto de Iquique. En los referidos puertos las naves permanecen durante siete días continuos. En relación a la obligación de alimentación que nos ocupa consta que es el Capitán de la nave quien designa a uno de los tripulantes de cubierta para efectuar las labores de cocinero, quien percibe un bono por cada día trabajado como tal. Consta, asimismo, que el tripulante designado no cumple con los requisitos exigidos por el DS N° 977, de 1996, del Ministerio de Salud para desempeñar tales labores.

En cuanto a la actividad en Valparaíso cabe señalar que efectuada la fiscalización a un remolcador de la empresa SAAM, destinada a constatar las condiciones de trabajo al interior del mismo así como su rutina, se verifica que el remolcador cuenta con una infraestructura adecuada para las labores de cámara, una cocina debidamente implementada con refrigerador, lavaplatos, microonda etc. Que, en cuanto a la rutina de trabajo, los tripulantes de los remolcadores se encuentran en calidad de embarcados, quedando así registrados ante la Autoridad Marítima y sus labores son planificadas con a lo menos 24 horas de anticipación lo cual permitiría coordinar adecuadamente los tiempos para la colación. Los trabajadores hacen su colación con alimentos que preparan o los traen desde su domicilio.

Se constata que en materia de alimentación existe el pago de una asignación de colación, pactada en contrato colectivo, de \$90.000 mensuales en el caso de los contratados a plazo fijo y la suma de \$2.736 a los contratados de forma indefinida por cada jornada de trabajo efectivamente realizada, además, existen asignaciones especiales de colación por trabajos en días sábados, domingo o festivos, por guardia o por navegación.

Agrega el informe, que la nave realiza sus labores habitualmente en la poza de abrigo del puerto de Valparaíso y excepcionalmente fuera de él y que la factibilidad de bajar a tierra no es algo común ya que dependerá de si el remolcador se encuentra atracado al muelle, lo que no sucede de manera habitual. Los trabajadores disponen de ½ hora para colación.

Por último, respecto a la zona de la Bahía de Concepción cabe precisar que ésta comprende los puertos de Talcahuano, Penco y Lirquén en los que desarrollan sus actividades las naves que nos ocupan, además de ASMAR Talcahuano e interior de la Base Naval en el denominado Molo 500. Asimismo, que la fiscalización solicitada fue realizada a las empresas CPT Remolcadores S.A., Sudamericana Agencias Aéreas y Marítimas S.A., SAAM, y Administradora de Naves Humbolt Ltda.

De acuerdo a lo indicado en los informes de fiscalización las naves de las precitadas empresas efectúan sus labores, en general, en la bahía y en los distintos puertos que la conforman, principalmente en Talcahuano como puerto base, señalando que las actividades que realiza un RAM durante su permanencia en la bahía, consisten fundamentalmente en maniobras de atraque y desatraque de naves mercantes y pesqueras, remolque de naves, amarra de naves a boyas y abarloadamiento de naves, por ejemplo, para alije, esto es, ubicar una nave junto a otra para trasvasijar combustible.

Los tripulantes participan activamente sobre la cubierta del RAM durante las diferentes maniobras recibiendo instrucciones del Capitán, faenas que requieren de concentración, destreza y fuerza física. Una faena puede tener una duración de dos horas, extendiéndose cuando las condiciones climáticas en el lugar son adversas. El lugar donde se realiza la maniobra corresponde a la popa de la nave, lugar descubierto predominantemente húmedo producto del continuo azote de las olas y de la lluvia. En el día se realizan de dos a seis maniobras.

Adicionalmente, cuando no existen maniobras los tripulantes deben encargarse de labores de mantención que dispone el Capitán o el Jefe de Máquinas. Les corresponde junto con ello las labores de aseo en las dependencias internas de la nave.

En materia de alimentación, algunas empresas la proporcionan envasada, otras pagan mensualmente un bono (\$60.000) con el cual solventan la compra de víveres para tal objeto mientras permanecen en la bahía. En todo caso, es la tripulación la encargada por turnos de la preparación de los alimentos, para lo cual no han recibido instrucción ni capacitación sobre medidas de higiene en la manipulación de los alimentos. El tripulante que le corresponde preparar la alimentación debe destinar un tiempo entre maniobras para realizar dicha labor.

Analizada la documentación reunida en torno a la situación que nos ocupa, emanada tanto de las organizaciones sindicales involucradas como de las Inspecciones del Trabajo cuyos informes de fiscalización dan cuenta de los hechos expuestos en párrafos que anteceden, es posible sostener que la actividad de los remolcadores presenta, para los efectos que interesa, las siguientes características:

1. Las labores se realizan, habitualmente, en bahía.
2. Pudiendo efectuarse también fuera de ella.
3. Sólo ocasionalmente se encuentran atracadas al muelle.
4. En materia de alimentación las empresas o pagan un bono con el cual se solventa la compra de víveres o entregan alimentos enlatados o se pagan bonos de colación cuyo monto varía tratándose de personal contratado a plazo fijo o indefinido.
5. Un tripulante de la nave, designado por el Capitán, se encarga de la preparación de la alimentación a bordo.
6. El encargado de la manipulación y preparación de los alimentos no cuenta con instrucción ni capacitación sobre medidas de higiene para tales labores.
7. Los remolcadores cuentan con infraestructura adecuada para que exista un tripulante dedicado a labores de cámara.

Ahora bien, reconociendo que en los distintos puertos del territorio nacional no existe estricta uniformidad en la manera como se desarrolla el trabajo de las naves en referencia, atendida especialmente la zona geográfica, número y características de las bahías, el movimiento portuario, los tiempos de navegación y teniendo presente que los remolcadores cuentan con una infraestructura adecuada para la alimentación del personal que labora a bordo, esta Dirección ha estimado necesario complementar lo resuelto en dictamen N° 4222/057, de 09.10.2009, únicamente en lo relativo a la posibilidad de otorgar alimentación a través de otras modalidades que cumplan cabalmente con la obligación de los artículos 98 y 184 del Código del Trabajo, en el sentido que sólo cuando el remolcador efectúe sus labores habituales en bahía o poza de abrigo se estimaría cumplida la citada obligación al proporcionar alimentos preparados adecuadamente para su consumo por parte de la dotación de la nave, esto es, que no sea necesaria a bordo la intervención de la tripulación en la elaboración de los mismos para ser consumidos.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. EVALUACIÓN DOCENTE.  
ELABORACIÓN DEL PORTAFOLIO.****5414/100, 21.12.2010**

Siendo la evaluación docente un proceso obligatorio para los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, las partes se encuentran obligadas a pactar en el respectivo contrato de trabajo, como curriculares no lectivas, las horas destinadas a la elaboración del portafolio, sea de manera expresa o tácita, estimándose que una cantidad de 10 horas no lectivas resulta más que suficiente para cumplir dicha labor, lo que distribuido en doce semanas, implica una hora lectiva a la semana.

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 70. Decreto N° 192, de 30.08.2004, artículo 37.

Mediante presentación del antecedente..., solicita de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si procede que el docente que debe someterse al proceso de evaluación docente, le solicite a su empleador horas dentro de su jornada de trabajo para la elaboración de su portafolio y, en caso afirmativo, cuantas serían las horas mínimas con que debe contar para tales efectos.

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

El artículo 70 de la Ley N° 19.070, aplicable al sector municipal, en sus incisos 1° y 5°, dispone:

*“Establécese un sistema de evaluación docente de los profesionales de la educación que se desempeñen en funciones de docencia de aula, de carácter formativo”.*

*“La evaluación de cada docente se realizará cada cuatro años y su resultado final corresponderá a uno de los siguientes niveles de desempeño: destacado, competente, básico o insatisfactorio”*

A su vez, el artículo 37 del Decreto N° 192, de 30.08.2004, que aprueba reglamento sobre evaluación docente, dispone:

*“Los docentes que serán evaluados tendrán un plazo para la elaboración del portafolio de su desempeño que se extenderá entre las diez semanas como mínimo y las doce semanas como máximo, contadas desde la fecha de entrega del material para la confección de dichos instrumentos a los profesores, lo que deberá verificarse transcurridas a lo menos dieciséis semanas desde el inicio del año escolar y en cualquier caso, no más allá del inicio del segundo semestre.*

*“La autoevaluación deberá elaborarse y entregarse dentro de las primeras cinco semanas del primer plazo estipulado en el inciso precedente”.*

De las normas legal y reglamentaria precedentemente transcritas se infiere que los profesionales de la educación que cumplen funciones de docencia de aula deben someterse, cada cuatro años, a un proceso de evaluación docente, para cuyos efectos el referido docente debe confeccionar un portafolio de su desempeño.

En relación con dicha evaluación docente, este Servicio mediante Ordinario N° 1106 de 07.03.2006, ha resuelto que la elaboración del portafolio, es una actividad curricular no lectiva de carácter personal del docente, ya que constituye una labor educativa complementaria de la función docente de aula.

Por su parte en ordinario N° 1214, de 13.03.2006, se agrega que siendo la evaluación docente un proceso obligatorio para los docentes del sector municipal, las partes se encuentran obligadas a pactar en el respectivo contrato de trabajo, como curriculares no lectivas, las horas destinadas a dicho proceso de evaluación sea de manera expresa o tácita.

Ahora bien, si no estuviere pactado así en el contrato de trabajo, las partes deberán llegar a un acuerdo, de manera de considerar dicha actividad en la jornada ordinaria del docente, sea extendiendo su jornada ordinaria de trabajo, sin vulnerar el tope máximo de 44 horas cronológicas semanales, remunerando dicha extensión como jornada ordinaria o bien, hacerlo por la vía del trabajo en horas extraordinarias, sujetándose a la normativa prevista al efecto en el Código del Trabajo, en conformidad a lo prevenido en el artículo 71 del Estatuto Docente, que aplica, en aquellas materias no reguladas en el mismo, supletoriamente el citado Código.

Precisado lo anterior y, en lo que respecta a las horas mínimas con que debería contar el docente para la elaboración del referido portafolio, se hizo la consulta al Ministerio de Educación, atendido que es una materia de orden técnico pedagógico, quien mediante oficio N° 07/1166, de 12 de octubre de 2010, señaló textualmente lo siguiente:

*“que el instrumento denominado portafolio cuenta de dos módulos, el primero de los cuales se traduce en la planificación de una unidad pedagógica de ocho sesiones y, el segundo, a la grabación de una clase de 40 minutos.*

*“En efecto, tanto el artículo 14 del Decreto Supremo N° 192 de 2005, de este Ministerio de Educación, reglamento de Evaluación Docente, como el artículo 3° de la Resolución Exenta N° 3333, de 2005, también de este Ministerio, que fija los instrumentos de Evaluación Docente, disponen que: “El portafolio tiene como función recoger, a través de productos estandarizados por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), evidencia verificable respecto a las mejoras prácticas de desempeño del docente evaluado. Deberá contemplar productos escritos, en los cuales el docente debe reportar distintos aspectos de su quehacer profesional, y un registro audiovisual de su desempeño, que corresponderá a una clase de 40 minutos. Este registro será realizado por un técnico entrenado y su oportunidad deberá ser concordada con el docente.*

*“Enseguida, el portafolio, conforme se desprende del artículo 5° del reglamento antes indicado, se fundamenta en la veracidad de la información entregada por el docente evaluado y, por lo mismo, exige a cada docente garantizar que la información entregada corresponde efectivamente a actividades que el mismo ha desarrollado como parte de su función docente.*

*“Es así, que el tiempo adicional o necesario para desarrollar el portafolio debe ser entendido exclusivamente como el necesario para leer y comprender las recomendaciones y exigencias para la elaboración y presentación del portafolio, que se encuentran contenidas en el Manual Portafolio que tiene una extensión aproximada de 40 páginas escritas a doble espacio, y el tiempo necesario para el llenado de las hojas de respuestas cuyo formato tiene una extensión máxima de 19 páginas, incluidas las instrucciones y preguntas correspondientes.*

*“A su turno, el Manual Portafolio es entregado a cada docente con anterioridad a las vacaciones de invierno de los alumnos, razón por la cual, no resultaría necesario que para la lectura y comprensión del Manual Portafolio que los docentes requieran solicitar horas no lectivas específicas a sus sostenedor, particularmente, en el caso de aquellos docentes que no tienen la obligación de asistir a actividades específicas citadas por el sostenedor, que sean realizadas durante el período de vacaciones de los alumnos*



*“Por lo anterior, para el llenado de las hojas de respuestas del portafolio, dada su extensión, podría estimarse que una cantidad de 10 horas no lectivas resulta más que suficiente para cumplir dicha labor, lo que distribuido en las 12 semanas que son las contempladas para la elaboración del portafolio en el artículo 37 del reglamento de Evaluación Docente, implica aproximadamente una hora no lectiva a la semana”.*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que siendo la evaluación docente un proceso obligatorio para los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, las partes se encuentran obligadas a pactar en el respectivo contrato de trabajo, como curriculares no lectivas, las horas destinadas a la elaboración del portafolio, sea de manera expresa o tácita, estimándose que una cantidad de 10 horas no lectivas resulta más que suficiente para cumplir dicha labor, lo que distribuido en doce semanas, implica una hora lectiva a la semana.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**1) DESCANSO SEMANAL FERIADO 25 DICIEMBRE – 1º ENERO – INICIO DEPENDIENTES DEL COMERCIO.**

**2) FERIADO OBLIGATORIO 25 DICIEMBRE Y 1º ENERO – INICIO DESCANSO DEPENDIENTES DEL COMERCIO.**

**5415/101, 22.12.2010**

Tratándose de las festividades de navidad y año nuevo, el descanso para los trabajadores del comercio debe iniciarse obligatoriamente a las 20 horas del día inmediatamente anterior a ellas, incluso cuando el trabajo se desarrolle bajo un sistema de turnos rotativos.

Se reconsideran los dictámenes números 3773/084, de 14-09-2007 y 4050/061, de 13-09-2010, sólo en lo que respecta al inicio del descanso de los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 24, inciso 3º.

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario precisar el momento en que comienza el descanso de los dependientes del comercio los días inmediatamente anteriores a navidad y al 1º de enero de cada año, esto es, los días 24 y 31 de diciembre del respectivo año.

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

El inciso 3º del artículo 24 del Código del Trabajo, establece:

*“Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso primero, en ningún caso trabajarán más allá de las veintitrés horas, durante los nueve días en los que se extienda la jornada ordinaria. Asimismo, bajo ninguna circunstancia, lo harán más allá de las 20 horas del día inmediatamente*

*anterior a dicha festividad, como además el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año”.*

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que el legislador, respecto de los trabajadores del comercio, ha establecido, por una parte, el límite hasta el cual pueden laborar éstos durante los nueve días en que por aplicación del inciso 1º, se autoriza la extensión de la jornada ordinaria de trabajo, fijándolo en las veintitrés horas y por otra, en forma imperativa, señala un límite distinto para los días 24 y 31 de diciembre de cada año, en los cuales bajo ninguna circunstancia pueden laborar más allá de las 20 horas de tales días.

Como es dable advertir, la disposición legal en análisis contempla una regla especial respecto al momento en que debe comenzar el descanso para estos trabajadores en los días anteriores a las festividades de fines de año como lo son navidad y año nuevo.

Dada la especialidad de la norma en referencia resulta procedente sostener que ella prima por sobre la regla general que en materia de inicio del descanso contempla el artículo 36 del Código del Trabajo, el cual dispone que éste debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo. Dicha primacía de la norma especial operaría incluso en el caso de la excepción que contiene el ya referido artículo 36, cuando el trabajo se desarrolla en turnos rotativos evento en el cual los trabajadores podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y 24 horas del día anterior al respectivo día de descanso.

De esta manera entonces, tratándose de las festividades de que se trata, el descanso debe iniciarse obligatoriamente a las 20 horas del día inmediatamente anterior a ellas, incluso cuando el trabajo de los dependientes del comercio se desarrolle bajo un sistema de turnos rotativos.

Lo expuesto en lo párrafos que anteceden se encuentra en armonía con lo resuelto en el punto N° 3 del Ordinario N° 5000/ 107, de 06-12-2007.

Por consiguiente, deben entenderse reconsiderados los dictámenes números 3773/084, de 14-09-2007 y 4050/061, de 13-09-2010, sólo en lo que respecta al inicio del descanso de los días 24 y 31 de diciembre de cada año, el que debe comenzar obligatoriamente a las 20 horas.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**CONTRATO INDIVIDUAL. CONTRATO CON PENSIONADO. PENSIÓN BÁSICA  
SOLIDARIA. COMPATIBILIDAD.**

**5543/102, 30.12.2010**

El goce de Pensión Básica Solidaria de vejez es compatible con la remuneración laboral, sin perjuicio de la incidencia que ésta podría tener en el cumplimiento del requisito de puntaje de ingreso focalizado para el otorgamiento y mantención de la pensión, cuya determinación correspondería efectuar al Instituto de Previsión Social, IPS.

**Fuentes.:** Ley N° 20.255, artículos 3º, 27 y 32. D.L. N° 3.500, de 1980, artículos 17, 69 y 84.

Mediante presentación del Ant..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de compatibilidad entre el goce de la Pensión Básica Solidaria por vejez y la obtención de remuneración en una actividad laboral con contrato de trabajo, ejercida con posterioridad al beneficio de seguridad social indicado, o bien, la persona debería optar por uno de tales ingresos.

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

Como la materia incide en los efectos que podría tener en un pensionado acogido a Pensión Básica Solidaria de vejez, establecida en la ley N° 20.255, publicada en el Diario Oficial del 17 de marzo del 2008, de Reforma Previsional, la percepción de remuneración por un contrato de trabajo celebrado con posterioridad a la pensión, desde el punto de vista de los requisitos legales para su otorgamiento y mantención, se solicitó informe al Organismo legalmente competente, la Superintendencia de Pensiones, la que ha expuesto lo que se transcribe a continuación:

*“Al respecto, cabe señalar que la ley N° 20.255 no establece incompatibilidad entre la percepción de la Pensión Básica Solidaria de vejez con la realización de trabajos remunerados.*

No obstante, el informe agrega:

*“Para acceder al beneficio de la Pensión Básica, es preciso que los interesados cumplan los siguientes requisitos: a) Haber cumplido 65 años de edad; b) Integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile conforme a lo establecido en el artículo 32 de la ley N° 20.255; y c) Acreditar residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a 20 años continuos o discontinuos, contados desde que el petitionerario haya cumplido los 20 años de edad; y, en todo caso, por un lapso no inferior a 4 años de residencia en los últimos 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud”.*

*“Por su parte, el artículo 27 de la ley N° 20.255 dispone que los beneficios que entrega el sistema solidario se extinguirán, entre otros casos, por haber dejado el beneficiario de cumplir alguno de los requisitos de otorgamiento”.*

En relación al requisito de bajos ingresos para el otorgamiento y mantención de la Pensión Básica Solidaria, antes referido, la Superintendencia precisa:

*“En cuanto al requisito de integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile conforme a lo establecido en el artículo 32 de la ley N° 20.255, cabe señalar que por aplicación de lo dispuesto en el artículo décimo tercero transitorio del citado cuerpo legal, a contar del 1° de julio del 2010, y hasta el 30 de junio del 2011, la cobertura del sistema solidario alcanza al 55% de la población más pobre del país. Quedan comprendidas en este porcentaje aquellas personas que obtengan en el instrumento técnico de focalización un puntaje inferior a 1100 puntos”.*

Ahora bien, en relación a la incidencia que el ingreso por la remuneración obtenida por el pensionado de Pensión Básica Solidaria podría tener en los requisitos para el otorgamiento y mantención de esta última, la Superintendencia concluye:

*“Al respecto, cabe señalar que al momento de revisar el cumplimiento de los requisitos, deberán actualizarse los datos del beneficiario entre los cuales se encuentran aquellos relativos a sus ingresos. De este modo, el puntaje obtenido en el instrumento técnico de focalización podrá variar, al incluir los ingresos provenientes de una remuneración”.*

De esta forma, acorde a lo informado por la Superintendencia de Pensiones, si bien la Pensión Básica Solidaria sería compatible con el desempeño de una actividad laboral remunerada, el ingreso que se obtenga por la remuneración podría influir en el puntaje de focalización exigible para la mantención del goce de la pensión, determinación que correspondería efectuar al Instituto de Previsión Social, IPS, institución encargada del otorgamiento de tales pensiones.

Cabe agregar, por otra parte, que la Superintendencia se pone en el caso que el trabajador por el cual se consulta mayor de 65 años, que está acogido a Pensión Básica Solidaria de vejez y perciba posteriormente remuneración por trabajar en forma dependiente, deberá efectuar la cotización para salud que establece el artículo 84 del D.L. N° 3.500, de 1980, pero estará exento de la obligación de cotizar para pensiones establecida en el artículo 17 del mismo D.L., por ser mayor de 65 años, según su artículo 69, por lo que podría elegir no hacerlo, opción que debe manifestar por escrito a su empleador y a la respectiva A.F.P. en la cual se encuentre afiliado, o deba afiliarse por el trabajo dependiente.

De consiguiente, de acuerdo a las disposiciones legales citadas y lo informado por la Superintendencia de Pensiones, es posible informar a Ud. que no existe incompatibilidad entre la percepción de una Pensión Básica Solidaria de vejez con la realización de trabajos remunerados en aplicación de un contrato de trabajo, sin perjuicio de la incidencia que este ingreso podría tener en el puntaje técnico de focalización requerido para la mantención de la pensión, cuya determinación correspondería efectuar al Instituto de Previsión Social, IPS.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

### **COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. CONSTITUCIÓN. PERSONAL EXCLUIDO DE LIMITACIÓN DE JORNADA.**

**5544/103, 30.12.2010**

La empresa Marketing y Promociones S.A., se encuentra en la obligación de organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las sucursales de Antofagasta y Concepción, aún en circunstancias de que su personal se encuentre excluido de la limitación de jornada de trabajo y que sólo concurra a su lugar de trabajo una sola vez al día y por breve tiempo.

**Fuentes:** Ley N° 16.744.

Artículos 1° y 16 Decreto N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 21.02.1969, Reglamento de Funcionamiento de Comités Paritarios.

Por la presentación de antecedente..., se consulta sobre la constitución de Comités Paritarios en las sucursales que tiene la recurrente en las ciudades de Antofagasta y Concepción, lugares en los cuales laboran más de 25 trabajadores que se encuentran excluidos de la limitación de jornada, y *“sólo van a la sucursal una vez al día a ingresar el trabajo de ventas que realizan durante el día o bien durante la mañana para planificar su jornada”*.

En tal circunstancia, se plantea si existe la obligación de constituir estos Comités.

Sobre la materia, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El inciso 1º y 2º del artículo 1º del Decreto Nº 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 21.02.1969, Reglamento de Funcionamiento de Comités Paritarios, establece que:

*“En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores”.*

*“Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas; en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad”.*

Como se infiere de la norma transcrita, el empleador se encuentra obligado a constituir estos Comités en toda empresa, faena, sucursal o agencia -estén en el mismo o en diferentes lugares- en que laboren más de 25 personas, los que estarán compuestos por representantes de trabajadores y empleadores, y sus decisiones serán obligatorias para la empresa y sus dependientes.

Enseguida, el artículo 16 del Reglamento, regula el funcionamiento de los Comités en los siguientes términos:

*“Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y en uno de los de la empresa”.*

*“En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que, a juicio del presidente, le pudiera originar a uno de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%”.*

*“Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración”.*

*“Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas”.*

De la lectura y análisis tanto de la norma transcrita que regula la periodicidad de las reuniones de los integrantes del Comité, como del resto de las disposiciones reglamentarias, es dable establecer que aún en el caso de los dependientes que tengan corta permanencia en su lugar de trabajo -como sería el caso de los trabajadores de la recurrente que laboran en Antofagasta y Concepción- de todos modos deben integrar el quórum mínimo de más de 25 dependientes que hace obligatoria la constitución de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Asimismo, de un examen integral del Reglamento, se comprueba que tampoco existe norma expresa que exonere al empleador de esta obligación, por el hecho de que sus dependientes tengan una breve permanencia en su lugar de trabajo, toda vez que esta circunstancia no impide el adecuado cumplimiento de las disposiciones que regulan la materia.

Como se advierte, la ley no ha distinguido ni se ha puesto en el caso de trabajadores que permanecen un corto tiempo en su empresa, sucursal o faena, y no exime en este caso al empleador de la obligación de constituir estos Comités, de tal forma que, donde no ha distinguido el legislador, no le es lícito distinguir al intérprete.

En consecuencia, sobre la base de las normas reglamentarias invocadas, cúpleme manifestar a Ud. que la empresa Marketing y Promociones S.A. se encuentra en la obligación de organizar Comités Paritario de Higiene y Seguridad en las sucursales de Antofagasta y Concepción, aún en circunstancias de que su personal se encuentre excluido de la limitación de jornada de trabajo y que sólo concurra a su lugar de trabajo una sola vez al día y por breve tiempo.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO FORZADO. PLAZO VIGENCIA  
ÚLTIMA OFERTA. REQUISITOS.**

**5545/104, 30.12.2010**

1. Aun cuando la negociación colectiva anterior hubiese terminado con la suscripción de un contrato colectivo al amparo del artículo 369, inciso 2º, del Código del Trabajo, la duración o vigencia del proyecto de contrato colectivo contenido en la respuesta del empleador como, asimismo, en su última oferta debe ajustarse a los límites establecidos en el artículo 347, inciso 1º, del Código del Trabajo, esto es, no inferior a dos años ni superior a cuatro años.
2. En la misma situación anterior, para dar cumplimiento al artículo 381 del Código del Trabajo, el empleador deberá ofrecer en su última oferta una reajustabilidad igual al porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste percibido por los trabajadores y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, es decir, la variación del IPC existente durante el período de dieciocho meses que por imperativo legal ha durado el contrato.

**Fuentes Legales:** Código del Trabajo: artículos: 347, inciso 1º, 369, incisos 2º y 3º, 381, inciso 1º.

**Concordancias:** Ordinarios N° s 1303/64, de 26.03.2004; 5551/265, de 21.09.1994; N° 5794 de 30.11.1983.

Mediante presentación citada en el antecedente..., Ud., solicitó un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias:

1. Para efectos de hacer uso de la facultad contenida en el artículo 381 del Código del Trabajo, esto es, reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en una huelga a contar del primer día, cual debe ser el período de vigencia del contrato colectivo contenido

en la última oferta si los trabajadores, al momento de presentar el respectivo proyecto, se encontraban regidos por un contrato colectivo de aquellos originados a la luz del artículo 369, inciso 2º, del mismo cuerpo legal, es decir, el plazo de ese instrumento es de dieciocho meses.

2. En la misma situación anterior, señalar cual sería el período de reajuste que debe proponer el empleador en su última oferta, considerando que el instrumento vigente entre las partes por expresa disposición legal no contiene cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones ni de los beneficios pactados en dinero.

Al respecto cumpla con señalar a Ud., que de acuerdo con la reiterada doctrina emanada de esta Dirección, contenida entre otros, en el ordinario N° 1303/64, de 26.03.2004, está prohibido al empleador el reemplazo de las funciones de los trabajadores que hacen uso de la instancia de huelga, a menos que su última oferta cumpla con los requisitos que en la misma se indican y que son a saber los siguientes:

1. Que sea efectuada por escrito;
2. Que conste por escrito que fue entregada a la comisión negociadora y depositada en la Inspección del Trabajo en donde se encuentre radicado el proceso de negociación;
3. Que sea formulada con una anticipación mínima de dos días al plazo que tienen los trabajadores para votar la última oferta o la huelga;
4. Que las estipulaciones contenidas en la última oferta del empleador sean en substancia y accidentes las mismas contenidas en el contrato colectivo, convenio o fallo arbitral vigente al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;
5. Que contemple una reajustabilidad mínima anual, según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, para todo el período que dure el contrato, excluidos los últimos doce meses;
6. Que ofrezca un bono de reemplazo, ascendente al valor de cuatro unidades de fomento, por cada trabajador reemplazante. Este requisito también será exigible una vez que hayan transcurrido más de 15 días desde que se ha hecho efectiva la huelga;
7. En el caso en que los trabajadores no se encuentren regidos por un instrumento colectivo al momento de negociar colectivamente, los requisitos exigidos para proceder al reemplazo de trabajadores, son los contenidos en los numerales 1, 2, 3, 5 y 6.

Por su parte, el artículo 369 del Código del Trabajo, en sus incisos 2º y 3º dispone:

*“La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.*

*“Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.”*

Ahora bien, como es posible advertir la norma analizada es absolutamente excepcional, puesto que permite poner término a un proceso de carácter bipartito como es la negociación colectiva, por la sola voluntad de una de las partes involucradas en el mismo. En efecto, mediante este precepto el legislador consagra, en beneficio de los trabajadores involucrados en una negociación colectiva reglada, el derecho a exigir la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las mismas cláusulas que las contenidas en los respectivos contratos colectivos vigentes al momento de presentarse el proyecto y frente a esta determinación el empleador sólo debe aceptar, sin que sea lícita su negativa. Si la comisión negociadora hace uso de dicha facultad, el nuevo contrato tendrá una vigencia de dieciocho meses, quedando excluidas de éste las cláusulas relativas a reajustabilidad de las remuneraciones y de otros beneficios pactados en dinero.

Como contrapartida a esta prerrogativa, el legislador ha establecido para el contrato colectivo que surja de esta decisión, tres características muy particulares:

- La duración del contrato colectivo que constituye una excepción a la regla general de dos años mínimos que exige el artículo 347 del Código del Trabajo, ya que debe celebrarse por dieciocho meses.
- No se incorporan las cláusulas de reajustabilidad, ni de las remuneraciones ni de los beneficios pactados en dinero.
- En cuanto a la fecha de suscripción queda sujeta al momento en que la comisión negociadora le informa al empleador que ha decidido ejercer el derecho comentado.

Ahora bien, tratándose de una norma de características tan particulares, debe interpretarse restringidamente sin que proceda extender su ámbito de aplicación a otras hipótesis no contempladas expresamente por ella, como sería adoptar el plazo de dieciocho meses como la vigencia del nuevo contrato colectivo ofrecido por el empleador en su última oferta.

De la conclusión anterior se desprende que la duración o vigencia del contrato colectivo contenido en la respuesta del empleador como, asimismo, en su última oferta debe ajustarse a los límites establecidos en el artículo 347, inciso 1º, del Código del Trabajo que al efecto señala:

*“Los contratos colectivo y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años”.*

En cuanto a su consulta relacionada con la proposición de reajustabilidad que debe proponer el empleador en su última oferta, considerando que el instrumento vigente entre las partes por expresa disposición legal no contiene cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones ni de los beneficios pactados en dinero, cabe tener presente que este Servicio, al fijar el correcto sentido y alcance de la expresión “estipulaciones relativas a reajustabilidad” utilizada en el artículo 369, en comentario, ha establecido, mediante dictamen N° 5794 de 30 de noviembre de 1983, que el legislador se ha referido a aquellas cláusulas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas.

En conformidad a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, pudiendo citarse al respecto el dictamen N° 5551/265, de 21 de septiembre de 1994, la conclusión anterior se traduce en la práctica en la circunstancia de que, al celebrarse el nuevo contrato con arreglo al artículo 369 del Código del Trabajo, deberá contemplarse una estipulación que contenga el beneficio que se consignaba en el contrato antiguo, conforme al valor que representaba a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, eliminándose de la primitiva



cláusula la determinación del beneficio en ingresos mínimos u otras unidades reajustables equivalentes, hecho este último que, como se dijera, es el que constituye la reajustabilidad excluida por la ley.

En otros términos, los beneficios contemplados en un contrato colectivo, tienen en el nuevo instrumento celebrado en conformidad al artículo 369 del Código del Trabajo, el valor que representaban a la fecha de presentación del nuevo proyecto de contrato colectivo.

Pues bien, teniendo en cuenta la norma comentada y la jurisprudencia administrativa recaída en ella, para dar cumplimiento a la exigencia respecto de reajustabilidad contenida en el artículo 381, en el caso en estudio, el empleador deberá ofrecer en su última oferta una reajustabilidad igual al porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste percibido por los trabajadores y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, es decir, la variación del IPC existente durante el período de dieciocho meses que por imperativo legal ha durado el contrato.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en la circunstancia que el legislador al señalar la obligación de ofrecer una reajustabilidad mínima no ha distinguido respecto de los términos en que se concluyó la negociación anterior, refiriéndose en general a "Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente...". De modo que, aplicando el aforismo jurídico que expresa "donde el legislador no ha distinguido, no es lícito al intérprete distinguir", resulta razonable concluir que no podría entenderse aplicable la norma en un sentido distinto que el expresado en el párrafo precedente.

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

1. Aun cuando la negociación colectiva anterior hubiese terminado con la suscripción de un contrato colectivo al amparo del artículo 369, inciso 2º, del Código del Trabajo, la duración o vigencia del proyecto de contrato colectivo contenido en la respuesta del empleador como, asimismo, en su última oferta debe ajustarse a los límites establecidos en el artículo 347, inciso 1º, del Código del Trabajo, esto es, no inferior a dos años ni superior a cuatro años.
2. En la misma situación anterior, para dar cumplimiento al artículo 381 del Código del Trabajo, el empleador deberá ofrecer en su última oferta una reajustabilidad igual al porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste percibido por los trabajadores y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, es decir, la variación del IPC existente durante el período de dieciocho meses que por imperativo legal ha durado el contrato.

Le saluda atentamente,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**DIRECCIÓN DEL TRABAJO. FACULTADES FISCALIZADORAS. SERVICIOS PÚBLICOS Y MUNICIPALIDADES, ACCIDENTES FATALES Y GRAVES. MULTAS.****DIRECCIÓN DEL TRABAJO. FISCALIZADORES. FACULTADES. MULTA A SERVICIOS PÚBLICOS Y MUNICIPALIDADES. ACCIDENTES FATALES Y GRAVES. ARTÍCULO 76 LEY N° 16.744.****5546/105, 30.12.2010**

Los Inspectores del Trabajo cuentan con atribuciones legales para sancionar con multa a beneficio fiscal, de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, a los Servicios Públicos y a las Municipalidades en el caso de ocurrir a su personal accidentes del trabajo fatales y graves, y detectarse infracción a la obligación de informar inmediatamente de estos hechos a la misma Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud, como de suspender en forma inmediata las faenas afectadas, y de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar del trabajo, y que la reanudación de faenas se podrá efectuar sólo previa comprobación por el organismo fiscalizador de que se han subsanado las deficiencias constatadas.

**Fuentes:** Ley N° 16.744, artículo 76, incisos 4º, 5º y 6º. Ley N° 19.345, artículo 1º.

Mediante Memo. N° 34, del Ant..., solicita pronunciamiento de esta Dirección, acerca de si los Inspectores del Trabajo cuentan con atribuciones legales para aplicar multa a los Servicios Públicos y Municipalidades, cuando en ellos han ocurrido accidentes del trabajo fatales y graves, y no se ha cumplido con las obligaciones contempladas en el artículo 76, de la ley N° 16.744.

Agrega, que la Superintendencia de Seguridad Social, por Oficio Ordinario N° 6314, del Ant. 4), que adjuntó, emitió informe al Servicio en cuanto las Inspecciones del Trabajo tendrían competencia para fiscalizar a los Servicios Públicos y a las Municipalidades en caso de suceder en ellos accidentes del trabajo fatales y graves, atendido que las facultades que se les han conferido en los incisos 4º y 5º del artículo 76 de la ley N° 16.744, no han distinguido entre entidades privadas o públicas en las cuales deban ejercer sus atribuciones de fiscalización, por lo que deberían entenderse incluidas, sin extenderse a si se podría sancionarlas con multa de haber incumplimientos a las exigencias que las mismas normas establecen.

La Superintendencia trata, en otro aspecto, de interés también para este dictamen " *que la actuación tanto de las Inspecciones del Trabajo como de las Seremis de Salud, en el marco de las fiscalizaciones que les corresponda efectuar, debe siempre estar sujeta al imperativo del actuar coordinado a que alude el artículo 5º del D.F.L. N° 1, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. En efecto, dicho precepto establece que las autoridades y funcionarios deben velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública, agregando que los órganos de la Administración del Estado deben cumplir sus cometidos coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicidad o interferencia de funciones*".

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

Los incisos 4º, 5º y 6º, del artículo 76, de la ley N° 16.744, sobre seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, modificado por ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial del 16.10.2006, prescriben:

*"Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de*

*cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación”.*

*“En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas”.*

*“Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto”.*

Pues bien, atendido que este último inciso 6° antes transcrito, establece que las infracciones a lo dispuesto en los incisos 4° y 5° que le preceden, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso 4°, las Inspecciones del Trabajo y las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, se requirió por Ordinario del Ant. 2), informe a la Contraloría General de la República, a fin de que precisara si los Inspectores del Trabajo, en cumplimiento de la labor de fiscalización prevista en la disposición legal citada, ejercida respecto de los Servicios Públicos y Municipalidades, tendrían facultades para aplicarles multas a estas entidades, en caso de detectar infracciones a sus obligaciones como las mencionadas.

La consulta a la Contraloría General de la República se basó en que este Servicio estimó, que si bien toda facultad legal de fiscalizar conllevaría naturalmente la de sancionar en caso de verificarse una infracción o incumplimiento, toda multa contemplada en la ley, como sanción, debería ser considerada de derecho estricto, y por ello debería aplicarse restrictivamente a la situación expresamente descrita en ella, que en este caso no precisa que las entidades del Sector Público y las Municipalidades quedan sujetas a fiscalización de las Inspecciones del Trabajo para los efectos de la materia aludida, no obstante la interpretación efectuada por la Superintendencia de Seguridad Social en uso de sus atribuciones propias. Por otra parte, la multa como sanción pecuniaria, significaría respecto de un Servicio Público o una Municipalidad, afectar fondos públicos, resguardados en su adecuada inversión por la Contraloría General de la República.

Ahora bien, el Señor Contralor General de la República, por Oficio N° 65503, del Ant. 1), ha informado lo siguiente:

*“Al respecto, cabe señalar que el inciso primero del artículo 1° de la ley N° 19.345 establece que los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, de las municipalidades, y de las demás instituciones que ahí se mencionan, quedarán sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la ley N° 16.744”.*

*“Por lo anterior, cumple anotar que a partir de la vigencia de la referida ley N° 19.345, quedaron obligatoriamente efectos a la Ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, los funcionarios que señala el artículo 2°, letra b), de esta última normativa, y, por cierto, los organismos públicos en donde ellos se desempeñan, en los términos que ese cuerpo legal contempla”.*

Luego, el informe transcribe los incisos 4°, 5° y 6° del artículo 76 de la ley N° 16.744, ya citados en este dictamen, para en seguida, agregar:

*“De este modo, se desprende de la preceptiva citada en los párrafos anteriores, que en el caso en que el personal de los servicios públicos y municipalidades sufran accidentes del trabajo fatales y graves, tales entidades deben cumplir con todas las obligaciones que esa normativa les impone*

*en su calidad de empleadores y, en caso de infracción de las mismas, deben ser sancionados en la forma contemplada en esas disposiciones”.*

*“Siendo ello así, cabe concluir, que las Inspecciones del Trabajo, en el ámbito de sus respectivos territorios, están facultadas para ejercer su labor fiscalizadora en las instituciones por las cuales se consulta, de acuerdo a lo previsto, en lo que interesa, en el artículo 76 de la ley N° 16.744, atribución que comprende la potestad para aplicar sanciones a éstas cuando corresponda”.*

De consiguiente, en conformidad a lo expuesto, disposiciones legales citadas y lo informado por la Contraloría General de la República y la Superintendencia de Seguridad Social, cúpleme expresar a Ud. que los Inspectores del Trabajo cuentan con atribuciones legales para sancionar con multa a beneficio fiscal, de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, a los Servicios Públicos y a las Municipalidades en el caso de ocurrir a su personal accidentes del trabajo fatales y graves, y detectarse infracción a la obligación de informar inmediatamente de estos hechos a la misma Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud, como de suspender en forma inmediata las faenas afectadas, y de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar del trabajo, y que la reanudación de faenas se podrá efectuar sólo previa comprobación por el organismo fiscalizador de que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. DIRECTORES. CESE DE PERÍODO. REUBICACIÓN. NUEVAS FUNCIONES.**

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. DIRECTORES. CESE DE PERÍODO. DESVINCULACIÓN. INDEMNIZACIÓN.**

**5554/106, 31.12.2010**

- 1) El director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal que no resulta electo en el concurso público para proveer dicho cargo por un nuevo período, tiene derecho a continuar prestando servicios en calidad de titular, en alguno de los establecimientos educacionales dependientes de la misma Corporación y en cualesquiera de las funciones docentes previstas en el artículo 5° de la Ley N° 19.070, esto es, docente propiamente tal, técnico pedagógica o directiva, siempre que no sea la de director.
- 2) Si atendida la dotación docente, no fuere posible la reubicación del referido director al término de su período de cinco años, en tal caso le asistirá el derecho a percibir una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de cinco años o la indemnización a todo evento que hubiere pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 32, incisos 4°, y 6°.

Mediante ordinario del antecedente, han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de cuales serían, al tenor del artículo 32 del Estatuto Docente, las funciones que se deberían asignar a un director de establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal que, habiendo concluido el período de cinco años de duración de su cargo, no vuelve a postular o, bien, postulando pierde el concurso público y, en caso de no ser posible su reubicación en la dotación, cuales sería los años a indemnizar al referido profesional de la educación.

Sobre el particular, cumpla en informar a Ud. que los incisos 4º y 6º del artículo 32 de la ley Nº 19.070, prevén:

*“El nombramiento o contrato de los Directores tendrá una vigencia de cinco años, al término del cual se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que podrá postular el Director en ejercicio.*

*“El Director que no vuelva a postular o que haciéndolo pierda el concurso, seguirá desempeñándose, en el caso de existir disponibilidad en la dotación docente, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5º de esta ley en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación. En tal caso, deberá ser designado o contratado con el mismo número de horas que servía como Director, sin necesidad de concursar. Si lo anterior, dada la dotación docente, no fuese posible, tendrá derecho a los beneficios establecidos en el inciso tercero del artículo 73 de esta ley.”*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que la duración del contrato de trabajo de los directores de los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Educativas, incorporados a la dotación docente como titulares es de cinco años.

Asimismo, se deduce que a la expiración de dicho plazo debe necesariamente convocarse a un nuevo concurso público para llenar el cargo vacante, al que puede postular el mismo director en ejercicio.

Aparece, a su vez, que si el referido director no postula o postulando pierde el concurso, tiene el derecho a continuar prestando servicios en algún establecimiento educacional de la misma Corporación, con una carga horaria igual a la que desempeñaba en el cargo de director, para cumplir cualesquiera de las funciones docentes que se consignan en el artículo 5º de la ley Nº 19.070, sin necesidad de concurso.

Ahora bien, el tenor literal de la norma legal transcrita y comentada, autoriza para sostener que el legislador ha otorgado al empleador la facultad de reubicar al docente de que se trata en alguno de los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal, para cumplir ya sea una función docente propiamente tal, técnico pedagógica o directiva, que no sea obviamente la de director de establecimiento educacional.

Con todo, es del caso señalar que si la dotación vigente no permite que el docente continúe laborando, le asiste el derecho a percibir una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de cinco años o la indemnización a todo evento que hubiere pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

Ahora bien, atendido que conforme a la norma legal antes transcrita y comentada el contrato que vincula a los directores de establecimientos educacionales con su empleador, es a plazo fijo, no obstante haberse incorporado a la dotación en calidad de titular, preciso es sostener que el mismo opera y produce sus efectos hasta la expiración del referido plazo.

De ello se sigue que si el director postula y gana el concurso se genera una nueva relación laboral, en términos tales que para el cómputo de la indemnización por años de servicios será procedente considerar sólo el tiempo que abarque el último contrato de trabajo.

En igual sentido se ha pronunciado este Servicio en dictamen N° 4432/177, de 22.10.2003.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Uds. lo siguiente:

1) El director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal que no resulta electo en el concurso público para proveer dicho cargo por un nuevo período, tiene derecho a continuar prestando servicios en calidad de titular, en alguno de los establecimientos educacionales dependientes de la misma Corporación y en cualesquiera de las funciones docentes previstas en el artículo 5° de la Ley N° 19.070, esto es, docente propiamente tal, técnico pedagógica o directiva, siempre que no sea la de director.

2) Si atendida la dotación docente, no fuere posible la reubicación del referido director al término de su período de cinco años, en tal caso le asistirá el derecho a percibir una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de cinco años o la indemnización a todo evento que hubiere pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

Saluda a Uds.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

### **DESCANSO COMPENSATORIO TRIPULANTES DE VUELO Y TRIPULANTES AUXILIARES DE AERONAVES COMERCIALES DE PASAJEROS Y CARGA.**

**5555/107, 31.12.2010**

Resulta procedente imputar las horas de descanso de que gozan los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga luego de un período de servicio de vuelo, con arreglo a lo previsto por el artículo 152 ter D del Código del Trabajo, a los dos o cuatro días de descanso compensatorio con que también cuentan aquéllos por aplicación del artículo 152 ter H del citado cuerpo legal, siempre que el primero de los mencionados descansos exceda las horas del mismo día en que aquél se inició y al siguiente le corresponda a dicho personal hacer uso del segundo descanso, de dos o cuatro días, a que se ha hecho referencia.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 152 ter D y 152 ter H.

Mediante presentación citada en el antecedente..., consulta acerca de la hora exacta de inicio de una nueva jornada laboral para un tripulante de cabina que termina un período de servicio de vuelo de 10 horas a las 12:00 horas, de acuerdo a la tabla de correspondencia de

los períodos de servicio de vuelo y descanso compensatorio de dichos trabajadores, consignada en el artículo 152 ter D, del Código del Trabajo.

Cabe hacer presente al respecto, que este Servicio, en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso final del artículo 10 de la Ley N° 19.880, que consagra los principios de contradicción e igualdad de los interesados, puso en conocimiento de todas las empresas y sindicatos que participaron en la discusión de la ley N° 20.321, de 05.02.2009, sobre Contrato Especial de los Tripulantes de Vuelo y Tripulantes Auxiliares de Aeronaves Comerciales de Pasajeros y Carga, la presentación del Director de Seguridad Operacional de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

En respuesta a dicho traslado, las dirigentes del Sindicato de Tripulantes de Cabina de Lanexpress expresan que en reiteradas oportunidades han consultado a la Dirección General de Aeronáutica Civil, acerca de la hora de inicio de una nueva jornada laboral para un tripulante de cabina que termina un período de servicio de vuelo. Ello, por cuanto, de acuerdo a la tabla de correspondencia consignada en el artículo 152 ter D, después de un período de servicio de vuelo de 10 horas, al tripulante de que se trata le corresponde hacer uso de un descanso compensatorio de 13 horas antes de iniciar nuevamente sus labores.

Agregan que, en su opinión, dicho descanso no es imputable a los días libres que establece, por su parte, el artículo 152 ter H, inciso 2° del Código del Trabajo, por tratarse en el primer caso, de un descanso compensatorio respecto de un período de servicio de vuelo ya realizado, en tanto que en el segundo caso los referidos descansos corresponden a aquellos de que gozan los tripulantes de cabina luego de trabajar cinco, seis y hasta diez días en forma continua.

Señalan, por último, que el análisis de los roles de vuelo que adjuntan permite demostrar que su empleador no está otorgando correctamente los aludidos descansos compensatorios luego de un período de servicio de vuelo, cuando a dicho descanso le sigue uno compensatorio de dos o cuatro días, en los términos previstos en el artículo 152 ter H. En efecto, si, por vía de ejemplo, el tripulante termina un Período de Servicio de Vuelo a las 22:00 horas y le corresponde un descanso de 15 horas, éste no es otorgado, ya que a las 00:00 horas del día siguiente inicia su descanso compensatorio de dos días, luego de laborar cinco días consecutivos, con arreglo a lo dispuesto en la citada norma legal. En otros términos, el descanso de 15 horas correspondiente al período de servicio de vuelo efectuado, se reduce a dos horas y al reiniciar las labores, luego del descanso semanal de dos días, no se otorga el descanso adeudado en conformidad al también citado artículo 152 ter D.

Por su parte, el gerente legal de Asuntos Laborales de la empresa Lan Airlines, manifiesta, en síntesis, que las normas de los artículos 152 ter D y 152 ter H del Código del Trabajo, regulan ámbitos distintos de la jornada de trabajo y los descansos de los tripulantes de vuelo.

En efecto, en el caso de la primera de las disposiciones legales citadas, la intención del legislador fue regular los tiempos de descanso entre jornadas diarias o Períodos de Servicio de Vuelo. Es decir, lo que se estableció fue que ningún operador aéreo puede programar que un tripulante inicie un nuevo período de servicio de vuelo antes de dar cumplimiento al descanso diario a que se refiere la tabla contenida en la norma del citado artículo 152 ter D.

Caso muy distinto es el que señala el artículo 152 ter H, también citado, el cual *“establece un sistema de descanso correlativo de acuerdo al número de días trabajados en forma continua”*, según se desprende de las expresiones del asesor del Ministerio del Trabajo insertas en la página 111 de la Historia de la ley N° 20.231. Asimismo de acuerdo a lo expresado por la Senadora Soledad Alvear, en la Sesión que indica, conforme a la fuente ya citada,

“se establecen sistemas objetivos y racionales de descanso semanal y diario, sobre la base de una tabla que se encuentra concordada con la Dirección General de Aeronáutica Civil, la que, por cierto, resguarda las condiciones de seguridad en el vuelo. Tales descansos se enmarcan también en la línea de compatibilizar algo muy importante y que constituye una demanda permanente de los tripulantes de vuelo, cual es compatibilizar convivencia familiar con empleo...”.

Precisa, asimismo, que claramente el descanso diario debe imputarse al semanal, cuando ambos coinciden, ya que tienen objetos muy distintos; en el primer caso, recuperar las fuerzas empleadas en la respectiva jornada, de manera tal que si el tripulante tiene derecho a un descanso mayor, el diario pierde su objeto y deja de ser aplicable.

En segundo término, porque si se tiene en consideración que el descanso contemplado en el artículo 152 ter H, es de días y atendido que, de acuerdo a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, *“La expresión día, comprende el período que media entre las 00:00 y las 24:00 horas del mismo día”*, si ambos descansos se sumaran, como pretende el sindicato recurrente, en el ejemplo propuesto precedentemente, al diario, que culmina a las 13:00 horas, le seguiría, a partir de las 00:00 horas del día siguiente, el correspondiente a cuatro días, que, en la práctica, se extendería a cinco, lo cual obviamente no corresponde a la intención del legislador.

Señala, por último, que la ley N° 20.321 no modificó la imputación del descanso diario al semanal que permitía y lo sigue haciendo la normativa de la Dirección General de Aeronáutica Civil y lo que se pretende reclamar como una infracción legal del empleador no ha sido más que la continuación de la aplicación de la normativa aeronáutica que a partir del 5 de febrero de 2009, se transformó en ley y que, respecto de la materia específica que se reclama, no sufrió ninguna modificación.

En efecto, hasta antes de la entrada en vigencia de la ley en comento, la jornada de trabajo y descansos del personal aeronáutico se encontraba regida por las resoluciones exentas N° s. 0593 y 1132, ambas de la Dirección General de Aeronáutica Civil. En ellas se establecía una tabla con horas de descanso a continuación de un Período de Servicio de Vuelo y, por otra parte, un descanso semanal luego de una cantidad de días continuos de trabajo, el cual podía ser de 48 o 96 horas, dependiendo si el tripulante había prestado servicios durante 5 o entre seis y 10 días, con lo cual queda de manifiesto que la citada ley N° 20.321 no ha innovado sobre la materia, por lo que la Compañía ha seguido imputando el descanso diario al semanal en su programación de roles de vuelo.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso 4º del artículo 152 ter D, del Código del Trabajo, establece:

*“Los sistemas de descanso compensatorio después de servicios de vuelo en la jornada ordinaria, serán los siguientes:*



<b>Tripulantes de Vuelo</b>	
<i>Período de Servicio de Vuelo</i>	<i>Horas de Descanso</i>
7	10
8	12
9	13
10	14
11	15
12	15

<b>Tripulantes de Cabina</b>	
<i>Período de Servicio de Vuelo</i>	<i>Horas de Descanso</i>
7	10
8	11
9	12
10	13
11	14
12	15".

La disposición legal precedentemente transcrita contempla el número de horas de descanso compensatorio a que tienen derecho los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga, luego de cumplir con un período de servicio de vuelo, las que deben determinarse de acuerdo a la tabla respectiva que consigna la misma norma y que fija una correspondencia entre las horas laboradas y las de descanso compensatorio.

De este modo, en respuesta a la interrogante planteada por el recurrente respecto de la hora exacta de inicio de un nuevo período de servicio de vuelo en el ejemplo propuesto, en que un tripulante de cabina cumplió con dicho servicio por espacio de 10 horas, culminando el mismo a las 12 horas, cabe precisar que a la luz del citado precepto, el dependiente de que se trata deberá iniciar el nuevo período de servicio a partir de la 01:01 horas AM del día siguiente, luego de haber hecho uso del respectivo período de descanso compensatorio de 13 horas previsto en la tabla correlativa aplicable a dichos trabajadores, consignada en la misma disposición legal.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponde hacerse cargo de la consulta planteada por el Sindicato de Tripulantes de Cabina de Lanexpress, en su respuesta a traslado conferido por este Servicio y que dice relación con la forma de dar cumplimiento al descanso compensatorio establecido en el citado artículo 152 ter D, luego de un período de servicio de vuelo, en los casos en que, como el del ejemplo propuesto a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, el total de horas de que goza el tripulante por concepto de dicho descanso es superior al período que resta para el término del día en que comenzó a hacer uso de tal prerrogativa, teniendo derecho, por otra parte, a iniciar, a las 00:00 horas del día siguiente, el descanso compensatorio de dos o cuatro días, acorde lo dispuesto en el artículo 152 ter H del mismo cuerpo legal, produciéndose, de esta forma, una superposición entre ambos descansos.

Al respecto, debe tenerse presente, en primer término, que el artículo 152 ter H, en su inciso 2°, dispone:

*"Si las labores de un tripulante se desarrollan por espacio de hasta cinco días continuos, tendrá derecho a un descanso mínimo de dos días. Asimismo, tendrá derecho a un descanso de cuatro días en caso de que las labores se desarrollen por espacio de seis y hasta diez días en forma*

*continua. Con todo, ningún trabajador podrá prestar servicios por más de diez días en forma continuada”.*

De la disposición legal precedentemente citada se infiere que el tripulante tendrá derecho a un descanso mínimo de dos días por las labores desarrolladas por espacio de hasta cinco días consecutivos y que dicho descanso se extenderá a cuatro días si tales funciones se ejecutaron durante seis y hasta diez días en forma continua.

De este modo, de las normas legales precedentemente transcritas y analizadas, se desprende que los tripulantes de vuelo y de cabina gozan de dos períodos distintos de descanso, siendo el primero de ellos, aquel que le sigue al cumplimiento de determinadas horas de vuelo, en tanto que el segundo debe tener lugar luego de las referidas labores realizadas en forma continua por aquéllos, durante cinco o por espacio de seis y hasta diez días.

Ahora bien, atendido que la normativa en comento no regula la situación consultada por el Sindicato de Tripulantes de Cabina de Lanexpress, y si se tiene en consideración, además, que las señaladas disposiciones legales fueron concebidas para ser aplicadas a trabajadores cuyas especiales funciones impiden o dificultan la aplicación de las normas comunes sobre jornada de trabajo y los descansos contempladas en el Código del Trabajo, para dilucidar el problema planteado, debe recurrirse a la norma de interpretación legal contenida en el artículo 19 del Código Civil, que establece:

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

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

Al respecto, resulta necesario partir por señalar que el principal objetivo perseguido por el legislador con la dictación de la ley N° 20.321, es la necesidad de cumplir con los derechos básicos laborales de los tripulantes por los que se consulta y, al mismo tiempo, con los estándares de seguridad de los vuelos impuestos por la Dirección General de Aeronáutica Civil. Ello se ve reflejado en la historia fidedigna de su establecimiento, recopilada por la Biblioteca del Congreso Nacional y principalmente en el Mensaje Presidencial que dio inicio al Primer Trámite Constitucional en el Senado, en cuanto se señala, en la página 6 de dicha recopilación, que *“...debe establecerse una diferencia clara entre las normas regulatorias laborales y aquellas en que la ley confiere facultades a la Dirección General de Aeronáutica Civil para velar por la seguridad de los vuelos. El sentido y la orientación clara de la presente iniciativa, apunta a que respetando en su integridad las normas técnicas de la D.G.A.C., se avance hacia una normalización de los contornos laborales de la actividad”.*

Agrega dicho Mensaje, *“Asimismo, en materia de jornada de trabajo y descansos, la atipicidad de la actividad es recogida a través de una relación de días y horas de trabajo con su consecutivo de días y horas de descanso, siguiendo como referencia básica las determinaciones que, por motivos de seguridad en los vuelos, establece la Dirección General de Aeronáutica Civil”.*

A la luz de lo manifestado en párrafos precedentes y teniendo en consideración que el establecimiento por el legislador de las horas de descanso que contempla el citado artículo 152 ter D, persigue no sólo otorgar a los tripulantes de que se trata el necesario reposo luego de un período de servicio de vuelo, sino también dar debido cumplimiento a los estándares de seguridad del transporte aéreo, nada obsta a que si en las oportunidades en que dicho descanso coincide en parte con los días de descanso compensatorio a que tienen derecho

los referidos tripulantes en virtud de lo dispuesto en el artículo 152 ter H, pueda entenderse como subsumido el primero en este último.

Lo anterior en atención, además, a que no resultaría atendible, en opinión de la suscrita, sostener que en la situación analizada, el tripulante respectivo deba hacer uso, primeramente, del total de horas correspondientes a su descanso diario, aun cuando ello implique culminar el mismo al día siguiente de iniciado, para luego y sólo a partir de las 00:00 horas del día subsiguiente, comenzar a hacer uso del descanso compensatorio previsto por el artículo 152 ter H, por haberse concebido este último en términos de días.

En efecto, de acuerdo a la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, el término "día" comprende el período que media entre las 00:00 y las 24:00 horas del mismo día, de suerte tal que sostener que el tripulante respectivo puede hacer uso de todo el tiempo que le correspondería por concepto de ambos descansos, implicaría, a su vez, estimar que dichos descansos pueden extenderse más allá del tiempo previsto por la ley para tal efecto, lo cual, en opinión de este Servicio, no se ajusta a derecho. Ello, sin perjuicio de lo que puedan acordar las partes sobre el particular, en aplicación del principio de autonomía de la voluntad.

En estas circunstancias no cabe sino sostener que resulta procedente imputar las horas de descanso de que gozan los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga luego de un período de servicio de vuelo, con arreglo a lo previsto por el artículo 152 ter D del Código del Trabajo, a los dos o cuatro días de descanso compensatorio con que también cuentan aquéllos por aplicación del artículo 152 ter H del citado cuerpo legal, siempre que el primero de los mencionados descansos exceda las horas del mismo día en que aquél se inició y al siguiente le corresponda a dicho personal hacer uso del segundo descanso, de dos o cuatro días, a que se ha hecho referencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que resulta procedente imputar las horas de descanso de que gozan los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga luego de un período de servicio de vuelo, con arreglo a lo previsto por el artículo 152 ter D del Código del Trabajo, a los dos o cuatro días de descanso compensatorio con que también cuentan aquéllos por aplicación del artículo 152 ter H del citado cuerpo legal, siempre que el primero de los mencionados descansos exceda las horas del mismo día en que aquél se inició y al siguiente le corresponda a dicho personal hacer uso del segundo descanso, de dos o cuatro días, a que se ha hecho referencia.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN. BONIFICACIÓN ESPECIAL. ARTÍCULO 30 LEY N° 20.313. TRANSMISIÓN DEL BENEFICIO.****5556/108, 30.12.2010**

A doña Gabriela Quezada Escobar y a don Luis Paredes Donoso, ambos, asistentes de la educación de la Corporación Municipal de Cerro Navia, les asistió el derecho a percibir, de dicha entidad edilicia, la Bonificación por retiro voluntario prevista en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.244, el que se transmitió a sus herederos, atendido que los titulares fallecieron con posterioridad a la formalización de la renuncia y la edad exigida por la Ley N° 20.158, para acogerse al beneficio de que se trata.

**Fuentes:** Ley N° 20.244, artículo 1° transitorio.

Mediante presentaciones de antecedentes..., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los asistentes de la educación Sres Luis Humberto Paredes Donoso y Gabriela Alicia Quezada Escobar, ambos fallecidos, les asistió el derecho a percibir la Bonificación por Retiro Voluntario prevista en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.244 y, en caso afirmativo, si dicho beneficio se transmitió a sus herederos.

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

El referido artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.244, en sus incisos 1, 2°, 3° y, 5°, dispone:

*“Establécese una bonificación por retiro voluntario para el personal asistente de la educación que se desempeñe, a la fecha de publicación de esta ley, en establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, y en aquellos establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, y que a dicha fecha tengan sesenta o más años de edad, si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad, si son hombres, y hagan efectiva su renuncia voluntaria respecto del total de horas que sirven dentro de los doce meses siguientes a la publicación de esta ley.*

*“Los beneficiarios tendrán derecho a percibir una bonificación equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio prestado en las entidades mencionadas en el inciso precedente, con un máximo de once meses. La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será el promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que haya correspondido al personal asistente de la educación durante los doce meses inmediatamente anteriores al retiro, actualizadas según el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.*

*“Esta bonificación no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será incompatible con toda indemnización que, por concepto de término de la relación laboral o por años de servicio en el sector municipal, pudiere corresponder al personal asistente de la educación, cualquiera fuere su origen y a cuyo pago concurra el empleador, especialmente con aquellas a que se refiere el artículo 163 del Código del Trabajo. Con todo, si el trabajador hubiere pactado con su empleador una indemnización a todo evento cuyo monto fuere mayor, podrá optar por esta última.*

*“Esta bonificación será de cargo del empleador, sin perjuicio de que pueda solicitar, para su financiamiento, el anticipo de subvención previsto en el artículo 11 de la ley N° 20.159”.*

De la disposición legal precedentemente transcrita, se deduce que los asistentes de la educación que al 19 de enero de 2008, fecha de publicación en el diario oficial de la Ley N°

20.244, laboraban en establecimientos educacionales administrados por las Municipalidades o por las Corporaciones Municipales, como asimismo, en establecimientos regidos por el decreto ley Nº 3.166, de 1980, y que a dicha fecha tenían 60 o más años si eran mujeres o 65 o más años si eran hombres y, que presentaban su renuncia voluntaria respecto del total de horas que servían, dentro de los doce meses siguientes al 19 de enero de 2008, les asistió el derecho a una bonificación por retiro.

Ahora bien, en la especie, a la luz de los antecedentes aportados, aparece que doña Gabriela Quezada Escobar y don Luis Paredes Donoso, cumplían los requisitos previstos en la norma legal antes transcrita y comentada.

En efecto, a la fecha de publicación de la ley, esto es, 19 de enero de 2008, ambos trabajadores prestaban servicios como asistentes de la educación en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Cerro Navia, tenían más de 60 y 65 años, respectivamente, a igual fecha y, presentaron su renuncia al cargo dentro del plazo legal, esto es el 11 de enero de 2009, habiéndose fijado el legislador como plazo máximo para tal trámite, el 19 de enero de 2009.

Consecuente con lo expuesto preciso es sostener que tanto a doña Gabriela Quezada Escobar como a don Luis Paredes Donoso les asistió el derecho a percibir, de cargo de la Corporación Municipal de Cerro Navia, la Bonificación por Retiro Voluntario, prevista en el artículo 1º transitorio de la Ley Nº 20.158, equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio prestado en dicha entidad edilicia, con un máximo de once meses, beneficio al cual accedieron al momento de formalizar su renuncia voluntaria, cumpliéndose los demás requisitos legales.

De consiguiente, considerando que las renunciaciones al cargo tuvieron lugar el 11 de enero de 2010, esto es, con anterioridad al fallecimiento de doña Gabriela Quezada Escobar, y de don Luis Paredes Donoso, ocurrido el 27 y 17 de junio del año en curso respectivamente, preciso es sostener que el derecho a percibir la Bonificación por Retiro, en ambos casos, ya se había incorporado al patrimonio de ambos, y, por ende se transmitió a sus herederos.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud que a doña Gabriela Quezada Escobar y a don Luis Paredes Donoso, ambos, asistentes de la educación de la Corporación Municipal de Cerro Navia, les asistió el derecho a percibir, de dicha entidad edilicia, la Bonificación por Retiro Voluntario, prevista en el artículo 1º transitorio de la Ley Nº 20.244., el que se transmitió a sus herederos, atendido que los titulares fallecieron con posterioridad a la formalización de la renuncia y la edad exigida por la Ley Nº 20.158 ,para acogerse al beneficio de que se trata.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

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

## 1. Circulares

**141, 16.12.2010**

**Departamento de Inspección**

**Unidad de Gestión**

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

En atención a la proximidad de las fiestas de fin de año, oportunidad en que la actividad del transporte de pasajeros se incrementa notablemente, se instruye la realización de un Programa Nacional a los Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros (entendiendo por tal, el destinado a Turismo, Transporte de Trabajadores u otro similar, según Dictamen N° 2749/125 de 05.07.2004) y de la Locomoción Colectiva Interurbana de Pasajeros.

### 1. BUSES A FISCALIZAR

En regiones se fiscalizará, de preferencia, los buses cuyos recorridos se originen o concluyan en la región en que se practique el control.

Por su parte, en la Región Metropolitana, se fiscalizarán los recorridos que entren y salgan de ésta.

No se fiscalizarán los buses de empresas que sólo realicen viajes de hasta 5 horas de duración.

### 2. LUGAR Y DÍA DE LA FISCALIZACIÓN

El procedimiento de fiscalización se deberá llevar a cabo el día 23 de diciembre 2010 a las 16:00 horas, con el fin de evitar controlar más de una vez el mismo bus, en el Terminal de Buses más importante de la región o en aquel de mayor movimiento.

Será responsabilidad de cada Coordinador Inspectivo, realizar las gestiones necesarias para coordinarse con la autoridad regional o local de Carabineros de Chile, a fin de solicitar su cooperación en la realización de esta actividad.

### 3. CANTIDAD DE FISCALIZACIONES

Se realizarán el número de fiscalizaciones detalladas en el cuadro siguiente, por cada una de las Direcciones Regionales.

DIRECCIÓN REGIONAL	CANTIDAD DE BUSES
TARAPACÁ	10
ANTOFAGASTA	10
ATACAMA	10
COQUIMBO	10
VALPARAÍSO	10
LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS	10
MAULE	10
BÍO BÍO	10
ARAUCANÍA	10
LOS LAGOS	14
AYSÉN	0
MAGALLANES	0
METROPOLITANA PONIENTE	20
METROPOLITANA ORIENTE	0
LOS RÍOS	10
ARICA PARINACOTA	10
TOTAL	144

#### 4. MATERIAS DE FISCALIZAR

##### 4.1 INSTALACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE DISPOSITIVOS DE REGISTRO AUTOMATIZADO DE ASISTENCIA, REGULADO POR LA RESOLUCIÓN N° 1081 DEL 22-09-2005 DE ESTE SERVICIO.

Se constatará la instalación y funcionamiento de los referidos dispositivos. Para tales efectos, se procederá a verificar si los equipos están instalados y si se encuentran en funcionamiento, debiendo en todos los casos consignarse el Operador del Sistema (Sistema Austral de Servicios CVX-R S.A.; Industria Electrónica Eko Maiko Ltda.; A.G. SINACH de FENABUS, EGT Servicios Ltda. y eventualmente otro), al que se encuentra adscrita la empresa que se fiscaliza.

##### 4.2 JORNADA Y DESCANSOS

Se verificará jornada y descansos de acuerdo con las normas establecidas en los artículos 25 y 38 del Código del Trabajo, es decir:

- Tiempo máximo de conducción continua (5 horas);
- Descanso mínimo entre turnos de conducción (2 horas);
- Descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de un período de 24 hrs.;
- Descanso de 8 horas al arribar a un terminal después de haber servido un recorrido de 8 o más horas;
- Descanso semanal compensatorio; y
- Cumplimiento de ciclos de trabajo autorizados en la Resolución N° 1082 del 22-09-2005.

En todos los casos se fiscalizará su cumplimiento a través del dispositivo a bordo y en caso de no ser posible se utilizará Anexo N° 1, Acta Programa Nacional de Fiscalización al Transporte Interurbano de Pasajeros, consignando en el punto 2, la declaración de los propios trabajadores, sean estos conductores y/o auxiliares.

## 5. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN

El fiscalizador se deberá constituir el día, a la hora y en el lugar señalado en el punto 2 de esta Circular, con el objeto de fiscalizar aquellos buses que se encuentren en espera de su salida o bien estén llegando al terminal.

a) Para efectos de contar con el reporte que emite el dispositivo instalado a bordo de los buses, se deberá proceder como se indica en la propia pantalla del dispositivo.

La impresión que emita el dispositivo, dará cuenta de todas las materias objeto de esta actividad inspectiva, las mismas que deberán adjuntarse al informe de fiscalización.

Se debe tener presente que la Resolución N° 1081, en su artículo 5°, señala:

“Los instrumentos, tanto a bordo como en tierra, deberán estar dotados de una impresora, la que deberá brindar la posibilidad de imprimir todos los eventos acaecidos en las últimas veinticuatro horas. Asimismo, la emisión del comprobante deberá imprimir todas las infracciones que se hayan generado durante el mismo período, respecto de cada miembro de la tripulación.

De igual forma deberá permitir la impresión de infracciones referidas al descanso semanal o, en su caso, el descanso compensatorio correspondiente a los días trabajados respecto de cada miembro de la tripulación”.

De lo transcrito precedentemente, es posible establecer que si del dispositivo a bordo del bus no es posible obtener:

- todos los eventos acaecidos las últimas veinticuatro horas,
- todas las infracciones generadas durante las últimas veinticuatro horas y
- todas las infracciones referidas al descanso semanal o descanso compensatorio;

Se deberá cursar sanción por: no llevar correctamente registro de asistencia y de horas trabajadas según lo establecido en Resolución N° 1081 de fecha 22-09-2005 de la Dirección del Trabajo, al no entregar el reporte impreso del dispositivo a bordo, lo siguiente \_\_\_\_\_, hecho constatado en el bus placa patente N° \_\_\_\_\_, a cargo de la tripulación compuesta por los trabajadores \_\_\_\_\_.

b) En caso de no estar instalado el dispositivo a bordo o estando instalado, éste no está en funcionamiento, se deberá tipificar infracción por no llevar registro de asistencia (1034-a) y proceder a tomar declaración a los integrantes de la tripulación. Si de esta declaración es posible advertir que se está frente a alguna de las infracciones contempladas en el punto 4.2, se deberá suspender al trabajador afectado. No se deberá tipificar infracción, puesto que sólo estamos frente a una declaración y no a una constatación de hechos.

c) En caso de que el reporte impreso, del dispositivo a bordo, no permita tener acceso a la totalidad de las materias a fiscalizar indicadas en punto 4.2., se deberá sancionar por no llevar correctamente el registro de asistencia (1034-c), tal como se señala en la letra a) y proceder a tomar declaración a los integrantes de la tripulación, en aquellas materias que no sea posible obtener del dispositivo, procediendo de la misma forma señalada en la letra b) anterior. Se deberá además dejar constancia en Anexo N° 1, los hechos constatados a través del reporte impreso.



- d) En caso de tener acceso al reporte impreso del dispositivo a bordo en forma exitosa y sea posible revisar la totalidad de las materias establecidas en el punto 2.2, se deberá verificar si existe infracción, dejando constancia de ello en Anexo N° 1. En caso de constatar infracción, aparte de suspender al trabajador afectado, se deben cursar las sanciones correspondientes.

Para los efectos del estudio y análisis posterior del reporte, la impresión del mismo debe ser totalmente legible y clara y, si ello no ocurre, debe entenderse que existe infracción según tipificación de letra b) anterior.

- e) No se entregará a los trabajadores copia del Anexo N° 1, como tampoco se les notificará multa.
- f) Una vez obtenidos los antecedentes necesarios para poder verificar el cumplimiento de las normas fiscalizadas, el fiscalizador deberá explicar a la tripulación del bus los hallazgos encontrados, y en caso de corresponder, informarles que su empleador será sancionado con resolución de multa, la cual será notificada en el domicilio legal de este último.
- g) DE LA SUSPENSIÓN: En todos los casos en donde se constate vía reporte impreso o los trabajadores declaren estar en una situación de infracción, se deberá suspender al trabajador afectado.

Esta suspensión se practicará mediante Acta (F27) adjunta a la presente.

Verificado el reemplazo del trabajador suspendido (o cumplido el tiempo del descanso), se autorizará la reanudación de labores mediante Acta destinada para tales efectos (F28), también adjunta a la presente.

Se deberá tener especial cuidado con lo consignado en los incisos 3°, 4° y 5° del artículo 1° de la Resolución N° 1082 del 22-09-2005, a saber:

“Además, para los efectos de cuadrar los turnos, se podrá extender el último día de trabajo o el inicio del primer día de descanso más allá de las 00:00 horas, cuando el viaje comience el último día de trabajo del ciclo y termine al siguiente. Con todo, en este evento, el término de último día de descanso o el inicio del primer día de trabajo deberá extenderse, a lo menos, por el número de horas en que se extendió el último día de trabajo del ciclo anterior.

En definitiva se trata de mantener el número total de horas de descanso que corresponda, pudiendo hacerse excepción en las horas de término e inicio de la jornada de trabajo del último o primer día de trabajo del ciclo, respectivamente.

Lo anterior no excluye la aplicación de las normas legales establecidas por el artículo 25 del Código del Trabajo en materia de limitaciones de jornada, de tiempos de conducción y descansos, como asimismo de los descansos a bordo o en tierra y de los tiempos de espera entre turnos laborales”.

## 6. TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES

Respecto de la tipificación de infracciones que eventualmente se detecten y a las sanciones que proceda cursar, se estará a lo dispuesto a continuación, aplicándose 20 UTM por cada una de ellas que se constate. Cada infracción constatada debe involucrar al total de los tra-

bajadores afectados, es decir sólo una sanción por tipo de infracción, la cual será de 20 UTM independiente del número de trabajadores afectados.

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN
1024-d	Art. 25 inciso 4° y Art. 506 del Código del Trabajo.	Manejar más de cinco horas continuas el chofer de locomoción colectiva interurbana.
1024-f	Art. 25 inciso 4° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso mínimo de dos horas.
1024-b	Art. 25 inciso 2° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas diarias dentro de cada veinticuatro horas al personal de (choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana), (servicios interurbanos de transporte de pasajeros).
1024-c	Art. 25 inciso 3° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar al arribar a un terminal un descanso mínimo de ocho horas en tierra después de haber cumplido en ruta una jornada de 8 o más horas al personal de (choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana), (servicios interurbanos de transporte de pasajeros).
1034-a	Arts. 33 y 506 del Código del Trabajo con relación al Art. 20 del Reglamento 969 de 1933.	No llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de acuerdo lo establecido en Resolución N° 1081 del 22-09-2005 de este Servicio.
1034-d	Arts. 33 y 506 del Código del Trabajo con relación al Art. 20 del Reglamento 969 de 1933.	No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo según lo autorizado por la Dirección del Trabajo en Resolución N° 1081 del 22-09-2005.
1038-a	Art. 38 inciso 3° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso semanal compensatorio.
1039-c	Art. 38 inciso 6° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No cumplimiento de resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.

Las eventuales sanciones deberán ser notificadas en la casa matriz de la empresa, ya sea en forma personal o por carta certificada y deberá adjuntarse una copia del formulario del Anexo N° 1 y de los formularios F27 y F28, según corresponda.

En la tipificación de la multa, se debe señalar en forma clara los hechos constatados, la patente del bus fiscalizado, a los trabajadores que afecta, horario en que se produce la infracción, etc.

## 7. ACTIVACIÓN DE LAS COMISIONES

Se deberán activar las respectivas comisiones con cargo al Programa Nacional de Transporte Interurbano Diciembre 2010, ponderación 1, el cual se encontrará habilitado en el sistema informático a partir del día 23-12-2010 y hasta el día 27-12-2010, bajo la siguiente denominación:

Transporte – Transporte Interurbano Diciembre 2010 (1)

### **8. INFORME CONSOLIDADO**

Cada Coordinación Inspectiva Regional, deberá remitir vía correo electrónico, a más tardar, el día 29-12-2010, a la casilla electrónica unges@dt.gob.cl el resultado de la actividad inspectiva que mediante la presente Circular se instruye, a través del formato consolidado que se adjunta.


### **9. CONSIDERACIONES FINALES**


La presente Circular instruye el último programa nacional del año 2010, por lo que las cantidades de fiscalizaciones señaladas en el punto 3 pudieran sufrir algún tipo de modificación con el fin de realizar los ajustes necesarios para cumplir las metas regionales y nacionales. Las dudas que se presenten, respecto de las presentes instrucciones deberán ser canalizadas a través del Coordinador Inspectivo a la casilla electrónica señalada en el punto anterior.

Serán responsables directos del éxito de la presente actividad, los Coordinadores Inspectivos, los Jefes de Oficina y los Jefes de Unidad de Fiscalización.

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI  
JEFE DE DIVISIÓN  
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

 Gobierno de Chile	<b>F27</b>									
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 33%;">Región</th> <th style="width: 33%;">Inspección</th> <th style="width: 15%;">Año</th> <th style="width: 19%;">N° Fiscalización</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">2010</td> <td></td> </tr> </table>	Región	Inspección	Año	N° Fiscalización			2010	
Región	Inspección	Año	N° Fiscalización							
		2010								
<b>ACTA DE SUSPENSIÓN DE LABORES PROGRAMA TRANSPORTE INTERURBANO PASAJEROS</b>										
<p>En _____ a ___ de diciembre de 2010, siendo las _____ horas, el(la) fiscalizador(a) que suscribe, conforme a atribuciones contenidas en el artículo 28 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, procede a ordenar la <b>suspensión de labores</b> de los trabajadores señalados más abajo y que forman parte de la tripulación del bus, placa patente _____, de propiedad de la empresa _____, R.U.T. _____, representada legalmente por don(ña) _____ R.U.T. _____, ambos domiciliados para estos efectos, en _____ por haberse detectado la prestación de servicios en condiciones que constituyen peligro inminente para su salud o vida, concretado en los siguientes hechos:</p>										
<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- ( ) Exceder el tiempo máximo de 5 horas de conducción continua.</li> <li>2.- ( ) No otorgar descanso mínimo de 2 horas después de 5 horas de conducción continua.</li> <li>3.- ( ) No otorgar descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas.</li> <li>4.- ( ) No otorgar descanso mínimo de 8 horas al arribar a un terminal después de haber cumplido en ruta una jornada de 8 o más horas.</li> <li>5.- ( ) No llevar registro de asistencia de acuerdo a la Resolución N° 1081.</li> <li>6.- ( ) No otorgar descanso semanal compensatorio.</li> <li>7.- ( ) No cumplimiento de resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.</li> </ol>										
Respecto de los trabajadores Srs. _____										
Período: _____										
<input type="checkbox"/> Que, lo anterior constituye infracción a lo dispuesto en (los) artículo (s) 25, 33 y 38 del Código del Trabajo, y en uso de las facultades que me confiere el art. 28 del DFL N° 2 de 1967, DFL N° 238, de 1963, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el artículo 503 del Código del Trabajo.										
<p>Conforme a la disposición legal citada, y a las facultades contenidas en el inciso primero del artículo 28 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se ordena la suspensión de labores por el período en que subsistan las circunstancias que la originaron, señalando al empleador que los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones conforme se establece en el inciso segundo del artículo 28 del D.F.L. N° 2 de 1967, considerándose como trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales, además de informársele que se le cursarán las multas administrativas que el caso amerita.</p>										
<p>Subsanadas las condiciones que han motivado la suspensión de labores, que deberán previamente verificarse por el suscrito, a petición del empleador, se podrán reanudar las labores cuya ejecución por esta vía se suspende.</p>										
<p>Para constancia, siendo las _____ hrs. se entrega copia :</p> <p style="margin-left: 40px;"> <input type="checkbox"/> al empleador  <input type="checkbox"/> al representante legal laboral del empleador (art. 4° C. del Trabajo)  <input type="checkbox"/> a persona adulta         </p>										
<p>Prevía lectura dicha persona : <input type="checkbox"/> Firma <input type="checkbox"/> Se excusa de Firmar</p>										
<p>Con ello se entiende practicada notificación legal conforme el Art. 23 y 39 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social</p>										
Firma : _____ Nombre : _____ RUT : _____ Cargo : _____	Firma : _____ Nombre : _____ RUT : _____ Teléfono : _____ <div style="text-align: right; font-size: small;">Fiscalizador (a)</div>									
Empleador/ Representante Empleador (Art. 4° C. del Trabajo) Persona Adulta										

		<b>F28</b>								
	<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="font-size: small;">Región</th> <th style="font-size: small;">Inspección</th> <th style="font-size: small;">Año</th> <th style="font-size: small;">N° Fiscalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">2010</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Región	Inspección	Año	N° Fiscalización			2010		
Región	Inspección	Año	N° Fiscalización							
		2010								
<b>ACTA DE REANUDACIÓN DE LABORES PROGRAMA TRANSPORTE INTERURBANO PASAJEROS</b>										
<p>En _____ a ____ de diciembre de 2010, siendo las _____ horas, el(la) fiscalizador(a) que suscribe, se constituye en _____</p> <p>_____ a objeto de verificar si se han corregido o no las situaciones de infracción que ameritaron la suspensión de labores indicadas en formulario F 27, Acta de Suspensión de Labores Programa Transportes, de fecha _____, que afectaba a los trabajadores en ella indicados y que forman parte de la tripulación del bus placa patente N° _____.</p>										
<p>En este acto se constata:</p>										
<p><input type="checkbox"/> Que, las condiciones que justificaron la medida de suspensión de labores han sido corregidas, no existiendo ya peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, sin perjuicio de eventuales infracciones aún presentes.</p> <p><input type="checkbox"/> Que, las condiciones que justificaron la medida de suspensión de labores siguen constituyendo un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores.</p>										
<p>En virtud de lo anterior se determina:</p>										
<p><input type="checkbox"/> La reanudación de labores.</p> <p><input type="checkbox"/> La mantención de la medida de suspensión hasta cuando no se corrijan a satisfacción las condiciones de trabajo y dejen de constituir peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores.</p>										
<p>Para constancia, siendo las _____ hrs. se entrega copia :</p> <p style="margin-left: 40px;"> <input type="checkbox"/> al empleador  <input type="checkbox"/> al representante legal laboral del empleador (art. 4° C. del Trabajo)  <input type="checkbox"/> a persona adulta         </p>										
<p>Previa lectura dicha persona :    <input type="checkbox"/> Firma    <input type="checkbox"/> Se excusa de Firmar</p>										
<p>Con ello se entiende practicada notificación legal conforme el Art. 23 y 39 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social</p>										
<p>Firma : _____</p> <p>Nombre : _____</p> <p>RUT : _____</p> <p>Cargo : _____</p>	<p>Firma : _____</p> <p>Nombre : _____</p> <p>RUT : _____</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">Fiscalizador (a)</p>									
Empleador/ Representante Empleador (Art. 4° C. Del Trabajo) Persona Adulta										

**CONSOLIDADO PROGRAMA NACIONAL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS DICIEMBRE 2010**

N°	FOLIO (N° COMISIÓN)	RAZÓN SOCIAL	RUT	Patente Bus	Infracción Artículo 25 del Código del Trabajo, MONTO \$					Infracción Art. 33 del C. del T., MONTO \$		Infracción Art. 38 del C. del T., MONTO \$	NÚMERO DE SUSPENSIÓN		
					Inciso 2° (1024-b)	Inciso 3° (1024-c)	Inciso 4° manejar más de 5 horas (1024-d)	inciso 4°, no otorgar descanso mínimo de 2 horas (1024-f)	No llevar correctamente (1034-f)	No llevar (1034-g)	inciso 3° (1038-a)	inciso 6° (1038-b)	Cantidad Choferes	Cantidad Auxiliares	
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
					\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	0	0

**IMPORTANTE:**  
 NO SE DEBE CAMBIAR EL FORMATO DEL CONSOLIDADO.  
 LA PATENTE DEL BUS SE DEBE INGRESAR CON EL SIGUIENTE FORMATO XX-XX-XX  
 SÓLO SE CONSIGNA VALOR DE LA MULTA EN LOS CASOS EN QUE SE CURSE Y EL MONTO SE INGRESA SIN SIGNO \$. NO INDICAR \$0 EN LOS CASOS EN QUE NO SE CURSA SANCIÓN.  
 LAS ÚLTIMAS DOS COLUMNAS SON PARA INGRESAR EL NÚMERO DE TRABAJADORES SUSPENDIDOS Y NO EL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA TRIPULACIÓN.  
 LA PLANILLA SUMA POR SI SOLA EN LA FILA GRIS, POR LO QUE NO SE DEBE INGRESAR LA SUMA A MANO.  
 LA PLANILLA ESTÁ HECHA PARA SER IMPRESA EN TAMAÑO FOLIO Y EN FORMA HORIZONTAL.

ANEXO IV-1

**ACTA PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN AL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS DICIEMBRE 2010**

Origen	Destino	Patente	Región	Inspección	Año 2010	Nº Fiscalización
--------	---------	---------	--------	------------	-------------	------------------

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de diciembre de 2010, siendo las \_\_\_\_\_ horas, el/la fiscalizador(a) que suscribe, en fiscalización al empleador \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, con domicilio en \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, constata:

**1. ACTA CONSTATAción DE HECHOS**  
(Del reporte impreso del dispositivo a bordo del bus)

	Conductor 1	Conductor 2	Auxiliar	
<b>Artículo 25 inciso 4º del Código del Trabajo</b>	SI	NO	SI	NO
1.1.- Exceder el máximo de 5 horas de conducción continua.				
<b>Artículo 25 inciso 4º del Código del Trabajo</b>	SI	NO	SI	NO
1.2.- No otorgar descanso mínimo de 2 horas después de 5 horas de conducción continua.				
<b>Artículo 25 inciso 2º del Código del Trabajo</b>	SI	NO	SI	NO
1.3.- No otorgar descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas.				
<b>Artículo 25 inciso 3º del Código del Trabajo</b>	SI	NO	SI	NO
1.4.- No otorgar descanso mínimo de 8 horas al arribar a un terminal después de haber cumplido en ruta una jornada de 8 o más horas.				
<b>Artículo 33 del Código del Trabajo</b>	SI	NO	SI	NO
1.5.- No llevar registro de asistencia de acuerdo a la Resolución Nº 1081.				
<b>Artículo 33 del Código del Trabajo</b>	SI	NO	SI	NO
1.6.- No llevar correctamente registro de asistencia de acuerdo a la Resolución Nº 1081.				
<b>Artículo 38 inciso 3º del Código del Trabajo</b>	SI	NO	SI	NO
1.7.- No otorgar descanso semanal compensatorio.				
<b>Artículo 38 inciso 6º del Código del Trabajo</b>	SI	NO	SI	NO
1.8.- No cumplimiento de resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.				
1.9.- Razón Social "Operador del Sistema" al que se encuentra adscrita la empresa				

**2. DECLARACIÓN JURADA TRABAJADORES**  
(Respecto de aquellas materias que no es posible constatar con reporte impreso)

En virtud del art. 23 del DFL Nº 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en este acto, los abajo firmantes, declaran bajo juramento lo siguiente:

a) Inmediatamente antes de iniciar este viaje, CONDUJE	Conductor 1	Conductor 2	HORAS CONTINUAS
b) Luego de último descanso ininterrumpido de 8 horas, HE TRABAJADO	Conductor 1	Conductor 2	Auxiliar
			HORAS
c) Estoy afecto a un sistema de trabajo que comprende (Marcar con X donde corresponda)	Conductor 1	Conductor 2	Auxiliar
d) Acumulo a la FECHA	Conductor 1	Conductor 2	Auxiliar
			DÍAS de trabajo ininterrumpido

	Conductor 1	Conductor 2	Auxiliar
NOMBRE			
RUT			
FIRMA			

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma Fiscalizador

**142 (extracto), 17.12.2010**

**Departamento de Inspección**

**Unidad de Gestión**

Informa sobre modificación de Promedios Locales de Comisiones Mensuales por Fiscalizador aplicable a partir del 01.01.2011.

**01, 05.01.2011**

**División de Relaciones Laborales**

Instruye efectuar reemplazo de hojas que se individualizan del Manual de Procedimientos de Negociación colectiva por modificación de instrucciones.<sup>1</sup>

Mediante la presente se instruye a ustedes que se realice el reemplazo de las hojas números 10 a la 12, 70, 74 y 75, 89 y 95 del Manual de Procedimientos de Negociación colectiva, en atención a la modificación de instrucciones que en ellas se encuentran contenidas.

A efectos de llevar un registro de tal modificación se deberá anotar de manera manual en la parte superior derecha el número y fecha de la presente Circular, en lo que respecta a las hojas que contienen la versión anterior esas deberán ser destruidas.

Las respectivas jefaturas deberán velar por la oportuna actualización del Manual señalado por el personal de su dependencia, sin perjuicio de lo cual se indica que se publicará en la intranet del Dpto. de Relaciones Laborales la versión actualizada.

Saluda atentamente,

MARÍA SOLEDAD NEVEU MUÑOZ  
ABOGADA  
JEFA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES

<sup>1</sup> El referido Manual fue remitido por Circular N° 27 del 10.03.2010, publicada en Boletín Oficial N° 255, abril 2010, p. 78.



CAPÍTULO	TÍTULO	HOJA N° 18
III	A. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva	ACTUALIZACIÓN
CONTENIDO		N° FECHA
1. Recepcionar proyecto de contrato colectivo		

**Fuente legal:** Artículo 324 del Código del Trabajo.

### Concepto

Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por la Comisión Negociadora y firmado por el empleador, para constancia de que fue recibido por éste, debe depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días corridos siguientes a la presentación del proyecto.

### Procedimiento

Antes del ingreso de cualquier proyecto de contrato colectivo en la Oficina de Partes de la Inspección, el o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales deberá determinar frente a cual de las dos siguientes situaciones se encuentra:

- a) El proyecto ya fue notificado al empleador. Se revisarán los aspectos que a continuación se detallan, exclusivamente con el objetivo de informar a la Comisión Negociadora que, probablemente, el o los defectos que se constaten generará una o más observaciones de legalidad por parte del empleador. En cuyo evento ellos/as deberán presentar la reclamación de legalidad pertinente a fin de poder instruir la corrección en esa instancia, haciéndoles presente que algunos de los aspectos faltantes pueden, inclusive, importar el término del proceso de negociación si no realizan la reclamación de manera oportuna. O, en acuerdo con el empleador, subsanarlos antes que ese de su respuesta.
- b) El proyecto no ha sido notificado y se está solicitando ese trámite a la Inspección. Se revisarán los aspectos que a continuación se detallan, consultándoles, mediante acta, si pueden corregir las falencias que se hayan detectado y que sean susceptibles de corregir. Si la Comisión Negociadora manifiesta que no realizarán corrección alguna se dejará constancia de tal decisión y se practicará la notificación del proyecto en el estado en que ese se encuentre.

En cualquiera de los dos casos los aspectos a revisar son los siguientes:

- Que haya sido presentado dentro de plazo legal al empleador.
- Que el proyecto contenga las cláusulas mínimas establecidas en el artículo 325 del Código de Trabajo, esto es: a) correcta individualización de las partes: nombre legal del empleador y listado completo de socios o adherentes; b) las cláusulas que se proponen y c) plazo de vigencia.
- Que el proyecto venga firmado, a lo menos, por la mayoría de los integrantes de la Comisión Negociadora.
- Que venga la nómina de involucrados y la de los adherentes si procede, en ese evento esa debe venir firmada por cada uno de ellos, cada hoja de las nóminas de los adherentes debe venir con un encabezado que indique claramente a que corresponde la nómina.

## Situaciones especiales

### *a) Proyecto de contrato colectivo donde no consta quien y/o cuando lo recibió.*

En el caso que el proyecto hubiese sido ingresado en la empresa y:

- no conste la firma de quien lo recibió,
- no conste la fecha de recepción,
- los trabajadores informen que quien recibió el proyecto no tiene la calidad de empleador, en los términos del art. 4º del Código del Trabajo (portero, secretaria, otro trabajador), atendido que la negociación colectiva reglada es un proceso bipartito que requiere del consentimiento de las partes y donde cada hito se encuentra sujeto a un plazo definido, se le requerirá a la Comisión Negociadora que declare por escrito quien y/o cuando recepcionó el proyecto.

Acto seguido se les informará que el proyecto será trasladado mediante oficio al empleador a fin de que ratifique quien recibió el proyecto, la fecha en que éste fue recepcionado o si quien recibió y firmó es o no representante de la empresa, o bien, si sana dicho vicio aceptando su presentación y entendiéndose personalmente notificado del proyecto.

CAPÍTULO	TÍTULO	HOJA Nº 19
III	A. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva	ACTUALIZACIÓN Circular
CONTENIDO 2. Recepcionar proyecto de contrato colectivo		Nº 1 FECHA 05.01.2011

Debido a las consecuencias que puede tener la ausencia de la información señalada, el o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales, dentro del mismo día del depósito del proyecto en la Oficina de Partes, deberá requerir que este le sea entregado y confeccionará el oficio de traslado. El cual deberá ser despachado vía correo certificado expreso o notificado de manera personal a más tardar al día siguiente hábil de haber sido recibido el proyecto en la Inspección.

En caso de ausencia de cualquier manifestación de voluntad por parte del empleador ante el traslado, se deberá proceder de la siguiente forma en los casos que se exponen:

- La comisión negociadora solicitó el reintegro de trabajadores aforados despedidos. Dado que esa denuncia debe ser ingresada al DT Plus en la unidad de relaciones laborales, se indicará en el ingreso de la denuncia cuales falencias de la notificación debe verificar el fiscalizador de manera previa a instruir el reintegro.
  - Si esta dice relación con la persona que recibió el proyecto se deberá indicar que el fiscalizador debe requerir al empleador que se pronuncie sobre quien recepcionó el proyecto, si tenía o no la calidad de representante del empleador, pronunciamiento que deberá ser verificado mediante la revisión del organigrama de la empresa y de los antecedentes que sean pertinentes. Si se constata que quien recibió el proyecto no representa al empleador, el fiscalizador se lo comunicará mediante acta a la comisión negociadora y concluirá su fiscalización sin instruir el reintegro.
  - En tanto si la falencia se refiere a la ausencia de fecha de recepción el fiscalizador deberá entrevistar al empleador a fin de obtener la información de la fecha exacta en que el proyecto fue recepcionado. Si de esa no es factible determinar que los trabajadores tenían fuero al momento de ser despedidos, se lo comunicará mediante acta a la comisión negociadora y concluirá su fiscalización sin instruir el reintegro.
- La comisión negociadora solicita certificado acreditando la llegada del vigésimo día sin que el empleador haya dado su respuesta. En la unidad de relaciones laborales deberá ingresarse al DT Plus la solicitud de fiscalización indicando cual falencia debe ser investigada en los mismos términos indicados precedentemente. En este caso el fiscalizador se limitará a emitir un informe que servirá como base a la respuesta a otorgar a la comisión. Lo cual implica que si durante la fiscalización se determina que el proyecto no fue recepcionado por el empleador o quien lo representa, la Unidad de Relaciones Laborales confeccionará oficio para la firma del/la Jefe/a de oficina, mediante el cual se informará a los trabajadores que no puede emitirse la certificación solicitada por corresponder a un proyecto que no ha sido legalmente notificado. De igual forma se procederá si el fiscalizador no puede establecer fehacientemente la fecha en que el proyecto fue notificado.

#### ***a) Proyecto de contrato colectivo depositado en la Inspección fuera de plazo***

La Inspección deberá recepcionar el proyecto de contrato colectivo que sea depositado fuera del plazo de 5 días corridos que establece la ley. Lo anterior, es sin perjuicio del derecho que le asistiría al empleador de recurrir a los Tribunales para solicitar se sancione a la Comisión Negociadora o, si lo estima pertinente, requerir la anulación de lo obrado por no ajustarse el proceso a la ley.

CAPÍTULO	TÍTULO	HOJA Nº 22
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva	ACTUALIZACIÓN
CONTENIDO		Nº FECHA
3. Recepcionar proyecto de contrato colectivo		

### ***b) Proyecto de contrato colectivo presentado al empleador fuera de plazo***

Si el o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales tomare conocimiento que el proyecto fue presentado al empleador fuera del plazo legal, entendiéndose que ello aplica sólo si es presentado después de los 40 días, esto es del día 39 en adelante, deberá igualmente recepcionarlo, sin perjuicio de advertir al depositante sobre las consecuencias que podría tener tal circunstancia.

### ***c) Proyecto de contrato colectivo presentado a una Inspección del Trabajo incompetente en relación al domicilio de la empresa***

Cuando se depositare un proyecto de contrato colectivo en una Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción no se encuentre domiciliada la empresa, y, por ende, esa Inspección no tendría competencia para recepcionar los documentos que emanen del proceso de negociación, ni para pronunciarse, entre otras materias, sobre las reclamaciones de legalidad que podrían sobrevenir, en virtud de lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de la Ley 19.880, el o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales deberá comunicar tal hecho al recurrente e informarle que se recepcionará el proyecto y se efectuará, de oficio, el traslado a la oficina competente, en cuya circunstancia se le remitirá copia a su domicilio del oficio correspondiente.

### ***d) Notificación del proyecto con vicios de legalidad***

Cuando la notificación del proyecto hubiese sido viciada, por haberse notificado a una persona distinta del empleador o que no lo represente legalmente o por haber remitido la notificación a un domicilio distinto del registrado, se entenderá que la notificación ha sido debidamente efectuada si el empleador respondiere el proyecto de contrato colectivo sin alegar el vicio de notificación.

### ***e) Proyecto de contrato colectivo presentado mientras se encuentra vigente un instrumento colectivo que rige a las partes.***

Recibido en la Unidad de Relaciones Laborales un proyecto de contrato colectivo en que se constate que los trabajadores han notificado a su empleador en una fecha anterior a la que correspondería, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, se procederá a oficiar a las partes involucradas indicando que el proyecto ha sido presentado fuera de plazo consignando la fecha en que correspondería iniciar el proceso. Se informará, además, que existiendo un contrato colectivo vigente, las partes pueden adelantar su proceso de negociación sólo vía negociación no reglada, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, en el caso de los sindicatos, o mediante una negociación colectiva semi reglada, en conformidad con el procedimiento consignado en el artículo 314 bis) del mismo Código, si se trata de un grupo de trabajadores.

Lo anterior por cuanto la génesis de un contrato colectivo obedece a un procedimiento íntegramente reglado por la ley, que genera derechos y obligaciones para las partes involucradas en el respectivo proceso, de carácter obligatorio tanto para los involucrados como para las Inspecciones del Trabajo. (Dictamen 7335/114, de 21 de Septiembre de 1989).

En caso que se requiera un ministro de fe para actuar en la votación de última oferta, se informará que no se accederá a lo solicitado, sin perjuicio de ofrecer a las partes las alternativas que posee nuestro Servicio para ayudarlas a alcanzar el acuerdo.

Si se deposita en la Inspección un instrumento colectivo, producto del acuerdo a que han llegado las partes, se registrará como convenio colectivo, teniendo en consideración que no se han mantenido para su tramitación dentro del marco legal fijado por el Libro IV del Código del Trabajo para los procesos de negociación colectiva reglada.

Si no se acreditare que la solicitud proviene de parte de la Comisión Negociadora, deberá informarse por escrito mediante acta que no se puede proporcionar ministro de fe mientras no se acompañe un documento suscrito por la mayoría absoluta de dicha Comisión que valide la solicitud. Si no fuere posible levantar esa acta en el momento de la solicitud deberá citarse a la brevedad a la Comisión a fin de informar al respecto.

CAPÍTULO	TÍTULO	HOJA Nº 24
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva	ACTUALIZACIÓN
CONTENIDO		Nº FECHA
3. Recepcionar proyecto de contrato colectivo		

***f) Solicitud de ministro de fe para votación de la última oferta del empleador en negociaciones en empresas cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga***

Si la Comisión Negociadora, en una negociación seguida en una empresa cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga (artículo 384 del Código del Trabajo), solicitare a la Inspección del Trabajo la designación de un ministro de fe para el efecto de someter a votación la aprobación o rechazo de la última oferta del empleador, se le informará por escrito la improcedencia de dicha solicitud, informando a los recurrentes que si desean efectuar el acto de votación en presencia de un ministro de fe, pueden solicitar la concurrencia de un Notario Público o un Oficial del Registro Civil.

***g) Solicitud de ministro de fe para votación de la última oferta del empleador en negociaciones anticipadas.***

En caso que se requiera un ministro de fe para actuar en la votación de última oferta, se informará que no se accederá a lo solicitado, sin perjuicio de ofrecer a las partes las alternativas que posee nuestro Servicio para ayudarlas a alcanzar el acuerdo.

CAPÍTULO	TÍTULO	HOJA Nº 25
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva	ACTUALIZACIÓN
CONTENIDO 28. Entrega de información acerca de los resultados de la votación de última oferta.		Nº FECHA

**Fuente legal:** D.F.L. Nº 2 de 1967, Trabajo y Previsión Social, artículo 1º, letra e)

## Concepto

Mediante este trámite se busca garantizar que ambas partes puedan acceder a los derechos que tienen garantizados por ley, esto es, solicitud de buenos oficios, solicitud de equipo emergencia.

## Procedimiento

### 1. Entrega de información del resultado a las partes

Si la votación se ha llevado a cabo en un solo acto y se ha aprobado la opción huelga, el ministro de fe, a requerimiento verbal del empleador, deberá también informarle el resultado, con el fin que este pueda decidir si solicita o no los buenos oficios. A los trabajadores deberá señalarles que de hacer efectiva la huelga, esta deberá iniciarse al tercer día siguiente. Debiendo tenerse en consideración que si dicho día coincide con un día sábado, domingo, o festivo, aun cuando los trabajadores deban laborar esos días, la huelga se iniciará el día hábil siguiente.

Si la votación se ha llevado a cabo en actos parciales, a quien le corresponderá informar a los trabajadores y al empleador, en el evento que la opción huelga se haya aprobado, es al Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales o, en su ausencia, al Jefe de Oficina donde está radicada la negociación, siempre y cuando se haya recibido la información necesaria para determinar que la opción huelga obtendrá la mayoría absoluta.<sup>2</sup>

Especial cuidado se tendrá en caso que las votaciones se hayan ejecutado con escrutinios parciales y se tiene conocimiento que ha sufragado y ha votado por la huelga, la mayoría absoluta de los involucrados en la negociación, en cuyo caso el Acta de consolidación deberá hacer mención clara a la fecha en que se entiende aprobada la huelga.

En cualquiera de esas situaciones a la partes deberá informárseles acerca de la posibilidad de solicitar los buenos oficios, plazo para realizar tal solicitud y, en el caso que el vencimiento de las 48 horas caiga en sábado, domingo o festivo, el domicilio en el cual podrán hacer el requerimiento.

### 2. Entrega de información del resultado a otras instancias de la Dirección del Trabajo.

Todas las votaciones de última oferta deberán registradas en forma inmediata en el Sirela.

Mediante el Informe Ejecutivo de Huelgas se podrá extraer en forma diaria la información el estado de las huelgas aprobadas desde dicho Sistema, en ese se mostrará el estado en que se encuentra cada proceso.

<sup>2</sup> Anexos página 5.

CAPÍTULO	TÍTULO	HOJA Nº 27
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva	ACTUALIZACIÓN
CONTENIDO 28. Entrega de información acerca de los resultados de la votación de última oferta.		Nº FECHA

En forma posterior, a medida que se vayan produciendo los distintos eventos en el proceso de buenos oficios, de corresponder, y de la huelga estos deberán ser ingresados al Sirela de manera inmediata, teniendo especial cuidado en registrar, quien corresponda, lo siguiente:

- Solicitud de buenos oficios.
- Cada una de las reuniones y el término de los buenos oficios
- Acuerdo de prorroga del artículo 374 del Código del Trabajo.
- Estado de la huelga: Si se hizo efectiva, la Fecha de inicio y de término de la huelga.
- Instrumento colectivo.

Será obligación de los Inspectores Provinciales y Comunes revisar que la información pertinente a su jurisdicción se encuentre correctamente reflejada en el Informe diario de huelgas, en caso de no ser así deberá instruir al Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales que se realice el respectivo registro. Además, tanto dichas jefaturas como los Coordinadores de Relaciones Laborales deberán mantenerse al tanto del desarrollo de la huelga y emitir informes vía correo electrónico al Jefe de la División de Relaciones Laborales en aquellos procesos de especial relevancia.

CAPÍTULO	TÍTULO	HOJA Nº 28
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva	ACTUALIZACIÓN
CONTENIDO 33.Recepcionar copia del contrato colectivo		Nº FECHA

***b) Depósito de un contrato colectivo después de planteada la censura a la comisión negociadora***

Si se depositare en la Inspección del Trabajo un Contrato Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora, en circunstancias que se ha planteado una censura y habiéndose notificado al respecto a la Inspección del Trabajo y al empleador, encontrándose pendiente su resultado, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales recepcionará el documento, sin perjuicio de informar mediante acta al portador, de la prohibición que afecta a la Comisión Negociadora para suscribir el contrato colectivo mientras no se resuelva la censura, en conformidad a lo establecido en el inciso final del artículo 378 del Código del Trabajo.

En todo caso se deberá tener presente que una eventual impugnación de la validez del Contrato Colectivo sólo podrá ser discutida en tribunales, no siendo competencia de la Dirección del Trabajo pronunciarse al respecto.

***a) Depósito de un instrumento colectivo resultado de una negociación anticipada***

Si se deposita en la Inspección un instrumento colectivo producto del acuerdo a que han llegado las partes, se registrará como convenio colectivo, teniendo en consideración que no se han mantenido para su tramitación dentro del marco legal fijado por el Libro IV del Código del Trabajo para los procesos de negociación reglada. En el evento que se trate de un grupo negociador que no se ajustó a lo dispuesto en el artículo 314 bis para negociar "anticipadamente" se estará a lo señalado en la página 107 de este Manual.



CAPÍTULO	TÍTULO	HOJA Nº 29
III	C. Instancias de participación en procesos sometidos a arbitraje	ACTUALIZACIÓN
CONTENIDO		Nº FECHA
1. Designar Tribunal Arbitral de primera instancia		

***c) Presentación de la última proposición de alguna de las partes en el comparendo***

“El tiempo jurídicamente vinculante para que las partes involucradas en un proceso de negociación colectiva sujeto a arbitraje obligatorio, entreguen sus últimas proposiciones es aquél periodo en el que se desarrollan las conversaciones dirigidas a obtener directamente un acuerdo, previo al comparendo de designación del tribunal de primera instancia”. (Dictamen 1674/028 del 21.04.2006).

Por ende no sería factible que alguna de las partes entregue su última proposición en el momento del comparendo de designación del árbitro.

***d) Negativa de las partes a designar árbitro suplente***

Si en el acto de designación de árbitro, alguna de las partes negociantes se opusiere al nombramiento de un árbitro suplente, no se hará tal designación, la que, de ser necesario, se efectuará en un nuevo comparendo.

**03, 13.01.2011****Departamento Jurídico**

Instruye respecto de postura que deberá asumir las Direcciones Regionales y las Inspecciones Provinciales y Comunales al ser notificadas de las decisiones de amparo emanadas del Consejo para la Transparencia.

Teniendo en cuenta la necesidad del Servicio de conocer dentro de los plazos legales que le permitan interponer, cuando corresponda, los recursos pertinentes en contra de las decisiones de amparo dictadas por el Consejo para la Transparencia, se ha estimado necesario instruir a Uds., lo siguiente:

Una vez notificada alguna de las autoridades reclamadas de una decisión de amparo, deberá remitir por la vía más expedita al nivel central, Departamento Jurídico, Unidad de Control Jurídico, correo electrónico [smena\\_dt.gob.cl](mailto:smena_dt.gob.cl), copia de la misma para, una vez analizados los antecedentes, se resuelva la procedencia o no de recurrir ante el Consejo para la Transparencia mediante la interposición del recurso de reposición administrativa ante el propio Consejo, aplicando las normas de la ley 19.880, o impugnar lo decidido ante las Cortes de Apelaciones a través de un reclamo de ilegalidad.

Le saluda atentamente,

INÉS VIÑUELA SUÁREZ  
ABOGADA  
DEPARTAMENTO JURÍDICO

## 2. Resoluciones

**1602 (exenta), 30.12.2010****Departamento de Gestión y Desarrollo****Departamento de Tecnologías de Información**

Crea comité de seguridad de la información de la Dirección del Trabajo

### VISTOS

1. Lo dispuesto en el Artículo 5º del D.F.L. Nº 2 de 1967, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2. La Ley Nº 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos.
3. La Ley Nº 19.799 sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma.
4. La Ley Nº 19.223, que Tipifica Figuras Penales Relativas a la Informática.
5. La Ley Nº 20.285, sobre Acceso a la Información Pública.

6. Las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 83/2004 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que aprueba Normas Técnicas para los Órganos de la Administración del Estado sobre Seguridad y Confidencialidad de los documentos electrónicos.

7. La Resolución Exenta N° 1657 de 23 de diciembre de 2009 de la Sra. Directora del Trabajo, que nombra al Encargado de Seguridad.

8. La Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón.

### CONSIDERANDO:

1. La conveniencia de contar con un Comité de Seguridad de la Información, que en función del marco legal y tecnológico, proponga al Director(a) del Trabajo una Política de Seguridad de la Información, y una vez autorizada ésta, la implemente, mantenga y la optimice en el curso del tiempo.

2. Que es de vital importancia contar con el Comité, en virtud del nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información.

### RESUELVO:

**APRUÉBESE** las siguientes normas para la creación y funcionamiento del Comité de Seguridad de la Información en el Servicio:

**ARTÍCULO 1º.** Créase el Comité de Seguridad de la Información del Servicio, en adelante CSI, el que estará conformado por el Encargado/a de Seguridad, quien será su Presidente, y por las personas que desempeñan los roles que a continuación se indican:

- a. Jefe(a) de Tecnologías de Información
- b. Jefe/a de Recursos Humanos
- c. Encargado/a de Calidad
- d. Encargado/a de Riesgos
- e. Abogado que se designe al efecto

El Comité de Seguridad de la Información designará –entre sus integrantes– un Secretario, quien llevará un registro de actas de las reuniones periódicas del Comité, con su respectivo control de asistencia. El Encargado de Seguridad velará por la mantención actualizada de estos registros.

En los casos en que el Secretario designado no asistiere a una reunión del Comité se designará un reemplazante, quien efectuará el registro del acta correspondiente con su respectivo control de asistencia de la reunión y posteriormente entregará estos antecedentes al Secretario titular o en su defecto al Encargado de Seguridad.

**ARTÍCULO 2º.** Por cada titular de alguno de los roles que se señalan en el artículo precedente, se designará un suplente, que lo reemplazará en sus funciones con derecho a voz y voto para aquellos casos en que el titular se encuentre impedido de participar en alguna reunión del Comité de Seguridad de la Información.

Los suplentes podrán asistir a las reuniones, conjuntamente con su respectivo titular, pero en este caso, sólo tendrán derecho a voz.

**ARTÍCULO 3º.** El quórum mínimo de funcionamiento del Comité de Seguridad será de cuatro de sus integrantes. Sus acuerdos se adoptarán por mayoría de votos. En caso de empate dirimirá el Encargado de Seguridad.

**ARTÍCULO 4º.** En todo lo demás, el Comité de Seguridad acordará su forma de funcionamiento y normas que estime necesarias.

**ARTÍCULO 5º.** Los funcionarios del Servicio, serán responsables, en las tareas propias de su cargo, de aplicar las políticas y normas sobre seguridad de la información y de procurar posibilidades de mejora en ellas.

**ARTÍCULO 6º.** El Comité de Seguridad, cuando lo estime necesario, podrá invitar a terceros a sus sesiones, sólo con derecho a voz. Además, podrá solicitar información a los funcionarios que no pertenezcan al Comité, y que estime pertinente.

**ARTÍCULO 7º.** El Comité de Seguridad de la Información deberá gestionar la Política de Seguridad, desempeñando las funciones y atribuciones que mediante esta Resolución Exenta se le asigne.

**ARTÍCULO 8º.** En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), los roles claves, funciones y atribuciones de las distintas instancias serán las siguientes:

Responsabilidad en la Administración de Seguridad	Roles claves	Funciones y atribuciones
<b>Jefe de Servicio</b>	Liderar la implantación y mejora continua del SGSI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobar políticas y validar el proceso de gestión de Seguridad de la Información.</li> <li>• Aprobar las estrategias y mecanismos de control para el tratamiento de riesgos que afecten a los activos de información institucionales, que se generen como resultado de los reportes o propuestas del CSI, así como los recursos necesarios para su ejecución.</li> </ul>
<b>Comité de Seguridad de la Información</b>	Gestionar la Política de Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisar la implementación de procedimientos y estándares que se desprenden de las políticas de seguridad de la información</li> <li>• Proponer estrategias y soluciones específicas para la implantación de los controles necesarios para implementar las políticas de seguridad establecidas y la debida solución de las situaciones de riesgo detectadas.</li> <li>• Arbitrar conflictos en materia de seguridad de la información y los riesgos asociados, y proponer soluciones.</li> <li>• Coordinarse con los Comités de Calidad y de Riesgos de la institución, para mantener alineamiento y estrategias comunes de gestión.</li> <li>• Reportar a la Alta Dirección, respecto a oportunidades de mejora en el SGSI, así como de los incidentes relevantes y su solución.</li> </ul>
<b>Encargado de Seguridad</b>	Coordinación de actividades de gestión de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinar actividades para el CSI.</li> <li>• Alinear la debida respuesta y priorización al tratamiento de incidentes y riesgos vinculados a los activos de información de los procesos institucionales y sus objetivos de negocio.</li> <li>• Monitorear el avance general de la implementación de las estrategias de control y tratamiento de riesgos.</li> <li>• Mantener coordinación con otras unidades del Servicio para apoyar los objetivos de seguridad.</li> </ul>

**ARTÍCULO 9º.** Al Jefe de Auditoría Interna, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, le corresponderá monitorear el avance de cada una de las etapas

de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, reportando periódicamente al Jefe de Servicio.

**ARTÍCULO 10.** En el Sistema de Gestión de Seguridad de la información deberán participar todos los funcionarios del Servicio.

**ARTÍCULO 11.** El Comité de Seguridad de la Información de la Dirección del Trabajo, entrará en funcionamiento a partir de la dictación de la presente Resolución Exenta.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**02 (exenta), 06.01.2011**

**Departamento de Relaciones Laborales**

Modifica la estructura del Departamento de Relaciones Laborales y establece las Unidades que indica.

#### VISTOS:

1. Lo establecido en el artículo 5º f) del D.F.L. N° 2, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, de 1967,
2. Lo dispuesto en la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado,
3. La Resolución N° 1600 del 2008 de la Contraloría General de la República, y
4. La Resolución Exenta N° 1157 del 08.10.03 de la Sra. Directora del Trabajo de la época.

#### CONSIDERANDO:

1. Que, siendo parte integrante de la Misión de la Dirección del Trabajo la promoción de la capacidad de autoregulación entre los actores laborales, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre aquellos, se ha estimado necesario readecuar la estructura orgánica del Departamento de Relaciones Laborales, a fin que se adapte a los nuevos objetivos institucionales que acentúan fuertemente los referidos aspectos de la Misión institucional.
2. Que, asimismo el Departamento de Relaciones Laborales tiene como Misión el *“Contribuir al desarrollo de relaciones de equilibrio entre trabajadores y empleadores asistiéndolos técnicamente, estimulando la asociatividad laboral, la negociación colectiva y las instancias de diálogo social”*.
3. Que, la Misión, explicitada en el punto anterior, se traduce en la necesidad de ejecutar acciones conducentes al desarrollo de un sistema de relaciones laborales basado en el autocumplimiento normativo, el diálogo social y la autonomía colectiva.

4. Que, con el propósito de promover y fortalecer el desarrollo de la autonomía colectiva y del diálogo social en el sistema de relaciones laborales, se requiere una acción coordinada de las unidades administrativas competentes, que permita un funcionamiento adecuado de los sistemas alternativos de solución de conflictos laborales tanto individuales como colectivos.
5. Que, en razón de lo expuesto en el considerando anterior resulta necesario traspasar la dependencia funcional del subproducto Conciliación desde el Departamento Jurídico al Departamento de Relaciones Laborales.
6. Que, en el marco de lo señalado en los considerandos anteriores, en el Departamento de Relaciones Laborales se crea la Unidad de Solución alternativa de conflictos y diálogo social, en la cual quedará radicado el producto denominado "Sistemas de Prevención y Resolución Administrativa no Judicial de Conflictos" y que comprende a los subproductos: Conciliación, Mediación e Instancias de diálogo social.
7. Que, también es conveniente radicar en una sola entidad la generación de estadísticas del Servicio a fin que se generen diagnósticos precisos de la realidad de las relaciones laborales de modo de facilitar la ejecución de la Misión del Servicio.
8. Que, en atención a lo expuesto en el considerando anterior resulta necesario traspasar la generación de estadísticas en materia de conflictividad y organizaciones sindicales a la Unidad de Análisis Estadístico dependiente del Departamento de Estudios.
9. Que, las funciones definidas para la Unidad de Asesoría Jurídica, que dicen relación con el discernimiento jurídico en materias de derecho colectivo; la dictación de Resoluciones de objeciones de más de mil trabajadores y con el apoyo jurídico en materia de derecho colectivo a las diferentes líneas del servicio, serán asumidas por la Unidad de Control Jurídico a crearse en el Departamento Jurídico.
10. Que, el producto denominado Actuaciones administrativas en derecho colectivo, que dice relación con la asistencia, orientación, registros y emisión de resoluciones y certificados, seguirá radicado en las Unidades de Relaciones Laborales las cuales dependen funcionalmente Del Departamento de Relaciones Laborales a través de las Coordinaciones Regionales pertinentes.
11. Que, a fin de efectuar el control funcional y técnico, presencial y remoto, además del apoyo técnico a la ejecución de los procesos mediante los cuales se genera el producto indicado en el considerando anterior, se hace imprescindible la existencia de una Unidad dentro del Departamento de Relaciones Laborales que se haga cargo de tales funciones, para cuyo objeto se constituye la Unidad de Control de Procedimientos y Apoyo, la cual será conducida por la Subjefatura del Departamento.
12. Que, la función de Subjefatura tendrá como responsabilidades principales las de colaborar en la ejecución de las metas y actividades definidas para el área de las relaciones laborales, la subrogancia de la Jefatura del Departamento y la conducción de la Unidad de Control de Procedimientos y Apoyo.
13. Que, debe seguir existiendo, además, una entidad que permita generar condiciones para un trabajo en equipo, coordinada y transversalmente.
14. Que, lo señalado hace necesario derogar la Resolución exenta N° 1157 del 08.10.03, de la Sra. Directora del Trabajo a esa fecha.

**RESUELVO:**

1. Establécense, en el Departamento de Relaciones Laborales las Unidades que a continuación se indican, las que se clasifican en Unidad de apoyo y Unidades operativas, cuyas funciones se indican en la presente Resolución Exenta.

**I. UNIDAD DE APOYO:****a) Unidad de gestión y análisis con las siguientes funciones;**

- Asesorar y apoyar la labor de la jefatura del Departamento y de las jefaturas de Unidades en materias propias a la gestión operativa, presupuestaria y de recursos humanos asignados al área.
- Analizar y producir información vinculada a la gestión operativa y presupuestaria.
- Analizar el sistema de control de gestión para apoyar los procesos de toma de decisiones y ejecución de las tareas del área y del departamento.
- Coordinar los requerimientos de mejoras en el Sistema Informático de Relaciones Laborales y en el Sistema Informático DT Plus con los Departamentos pertinentes.

**II. UNIDADES OPERATIVAS:****a) Unidad de Solución Alternativa de Conflictos y Diálogo Social, a la que compete:**

- Direccionar estratégicamente tanto la solución alternativa de conflictos laborales, colectivos e individuales, como el desarrollo de las instancias de diálogo social, al interior del servicio.
- Definir, elaborar, divulgar, controlar y evaluar tanto el sistema de solución alternativa de conflictos laborales, colectivos e individuales, como las instancias de diálogo social.
- Prestar apoyo permanente en la aplicación tanto del sistema de solución alternativa de conflictos laborales, colectivos e individuales, como el funcionamiento de las instancias de diálogo social.
- Detectar y canalizar las mejoras a los sistemas informáticos en que se ingresa la información que da cuenta de los procesos ligados a los productos de responsabilidad de la Unidad y controlar el ingreso oportuno y fidedigno de la misma en el Sistema Informático de Relaciones Laborales y en el Sistema Informático DT Plus.

**b) Unidad de Control de Procedimientos y Apoyo, a la cual le compete:**

- Apoyar a los funcionarios de la línea en la correcta aplicación de los procedimientos vigentes en materia de negociación colectiva y organizaciones sindicales.
- Definir, sistematizar, divulgar y controlar los procedimientos e instrucciones del área de Relaciones Laborales vinculados con el derecho colectivo.
- Detectar y canalizar las mejoras al sistema informático en que se ingresa la información que da cuenta de los procesos ligados al producto de responsabilidad de la Unidad y controlar el ingreso oportuno y fidedigno de la misma en el Sistema Informático de Relaciones Laborales.

**c) Unidad de Asistencia Técnica, la que tendrá como funciones las siguientes:**

- Desarrollar políticas, programas y acciones destinadas a brindar a los actores del mundo laboral, asistencia, capacitación e información sobre materias propias de las relaciones laborales.
  - Controlar que la acción operativa del servicio en materia de asistencia técnica esté en concordancia con las definiciones de la Unidad
  - Desarrollar el material, la metodología y los instrumentos necesarios para lograr que la Asistencia Técnica del Servicio cumpla en forma eficaz los objetivos programados.
  - Practicar el seguimiento y la evaluación de las políticas y tareas desarrolladas.
  - Detectar y canalizar las mejoras al sistema informático en que se ingresa la información que da cuenta de los procesos ligados al producto de responsabilidad de la Unidad y controlar el ingreso oportuno y fidedigno de la misma en el Sistema Informático de Relaciones Laborales.
2. Créase, además, un Comité de Gestión, el cual estará presidido por la Jefatura del Departamento de Relaciones Laborales, e integrado por la Subjefatura y las Jefaturas de las Unidades descritas. Este Comité constituirá una instancia de coordinación entre las unidades del Departamento, de consulta y apoyo a la labor de la Jefatura del Departamento en materias de planificación, seguimiento y evaluación de las tareas propias del área.
3. Derogase, la Resolución exenta N° 1157 de fecha 8 de octubre del 2003.
4. La nueva estructura del Departamento de Relaciones Laborales comenzará a regir desde el 01 de enero del 2011.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**1622 (exenta), 31.12.2010**

***Dirección del Trabajo***

Establece política institucional de riesgos para el desarrollo del proceso de gestión de riesgos en la Dirección del Trabajo.

**VISTOS:**

- 1) Las facultades que me confiere el artículo 5° letra f), del DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- 2) La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.



- 3) Lo dispuesto en la Ley N° 19.553, que concede Asignación de Modernización y otros Beneficios que indica, modificada por la Ley N° 19.882 y la Ley N° 20.212.
- 4) El Instructivo Presidencial N° 005, de 7 de septiembre de 2010, que ordene regular las Unidades de Auditoría Interna Ministerial y Unidades de Auditoría Interna de los Servicios Públicos.
- 5) El Instructivo Presidencial N° 006, de 7 de septiembre de 2010, que establece Objetivos Gubernamentales de Auditoría Interna para el periodo que indica.
- 6) La Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que Fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón.

### CONSIDERANDOS:

Que la Administración Moderna en el Sector Gubernamental requiere contar con un sistema de control interno eficiente y un proceso de gestión de riesgos estructurado, consistente y coordinado, para hacer frente a los distintos tipos de riesgos y a los diversos requerimientos tanto legales como de mejora de la eficiencia y eficacia de sus actividades operacionales.

Que es necesario documentar los procedimientos para cumplir adecuadamente con lo definido en los Instructivos Presidenciales N° 005 y N° 006 de fecha 7 de Septiembre del 2010, en lo relativo a tres grandes lineamientos a saber: a) dar un enfoque más específico a la gestión de riesgos, orientándose a aquellos críticos para la entidad, b) fortalecer la responsabilidad en la rendición de cuentas para las autoridades y funcionarios del Estado y c) robustecer el rol preventivo que debe tener la administración en su actuar.

Que es necesario identificar, evaluar, medir y reportar amenazas y oportunidades que pueden afectar el logro de la Misión y los Objetivos Estratégicos de la Institución, para que desarrolle su labor en forma eficiente y eficaz, entregando una atención de calidad al usuario.

Que el Consejo de Auditoría Interna de Gobierno (CAIGG) formula y define anualmente las bases técnicas a través de la emisión de sus Documentos o Guías Técnicas, para avanzar en la administración y la gestión de los riesgos en el Sector Gubernamental, donde la Alta Dirección asume la responsabilidad de establecer y operar el marco de gestión de riesgos, conforme a la metodología establecida por el Consejo.

Que el Servicio responde a dichos requerimientos con el cumplimiento de los Requisitos Técnicos establecidos por el CAIGG, traducidos en la entrega de los productos solicitados en tiempo y forma, de manera de administrar y conocer los riesgos a los cuales se enfrenta el Servicio.

Que, asimismo, es compromiso de esta Autoridad asegurar que se debe mantener una actualización y monitoreo permanente de los riesgos identificados como críticos, de manera de tomar acciones oportunas cuando los riesgos se modifiquen y/o cambien su exposición, teniendo especial consideración cuando éstos se asocien al uso adecuado de los recursos públicos.

Que la Oficina de Auditoría Interna debe realizar las acciones necesarias para permitir el aseguramiento a la Dirección del Servicio, sobre la efectividad de la gestión de los riesgos que permitan retroalimentar y actualizar el Proceso de Gestión de Riesgos Institucional.

Que, al Departamento de Gestión y Desarrollo le corresponderá liderar y monitorear el proceso de gestión de riesgos dentro del contexto de la Política Institucional, estableciendo

la metodología de implementación y funcionamiento, de manera de velar por el fortalecimiento y mejora de la gestión, en términos de calidad, equidad, cobertura y oportunidad en la entrega de sus productos y/o servicios.

Además, dicho Departamento deberá asesorar técnicamente a las coordinaciones de gestión de las líneas operativas y de apoyo, tanto del nivel central como de las regiones, otorgando asistencia competente para el levantamiento de procesos, identificar y evaluar riesgos, como también, proponer mecanismos de solución para riesgos existentes.

Que los niveles Centrales y Regionales deben alinearse al direccionamiento estratégico del Servicio, generando las acciones necesarias para ejecutar y desplegar esta política de riesgo institucional.

### **RESUELVO:**

APRUÉBASE la “Política de Riesgos de la Dirección del Trabajo contenida en el documento adjunto del mismo nombre, suscrito en el mes de Diciembre del 2010, cuyo texto se entiende formar parte integrante de la presente Resolución Exenta”.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

## POLÍTICA DE RIESGOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Teniendo en consideración la misión de la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, que consiste en “Contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones de trabajo, velando por el cumplimiento de la legislación laboral, interpretando la normativa y promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores del mundo del trabajo, empleadores y trabajadores”.

Que, la creciente complejidad del mundo laboral; el entorno cambiante en el que se desarrollan las relaciones laborales, conllevan importantes riesgos, muchas veces producto de variables externas no controlables por la institución.

Que además, a los riesgos provenientes de fuentes externas, se suman aquellos inherentes a los procesos internos de la institución, entendiéndose por tales aquellos asociados a su propia gestión, es decir, a la generación de los productos y servicios de la misma.

En este contexto, se requiere de un proceso de Gestión de Riesgos estructurado, consistente, integral y continuo, aplicado en los niveles estratégico, táctico y operacional, que le permite al Servicio identificar, evaluar, medir y reportar amenazas que afecten el logro de sus objetivos.

Dado lo anteriormente expuesto, se establece la siguiente Política de Riesgos: “La Dirección del Trabajo se compromete a relevar el proceso de gestión de riesgos con el propósito de mejorar la gestión institucional, a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos y con ello, al logro de nuestra misión. Además, la presente Política de Riesgos incorpora y adopta los criterios y estándares definidos en el Sistema de Gestión de la Calidad de la Dirección del Trabajo, que implica acogerse a todo lo referido a la documentación que genera este sistema, esto es; Manual de Calidad, Política y Objetivos de Calidad, Procedimientos Documentados Generales y Específicos, Registros Generales y Específicos, entre otros elementos de la Norma ISO 9001:2008.

En el marco de esta política se debe considerar como:

- **RIESGOS:** “La exposición a la posibilidad de ocurrencia de ciertos eventos que surgen como consecuencia de seguir un curso particular de acción y que pueden impedir el logro de objetivos preestablecidos”. En este sentido, el concepto de riesgo tiene dos elementos: la probabilidad de que algo ocurra y el impacto de si esto ocurre.
- **Gestión de Riesgos:** “La aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión a la tarea de identificar, analizar, evaluar, tratar y controlar los riesgos”.

La Gestión de Riesgos en la Dirección del Trabajo tendrá un carácter prioritario y estratégico, cuyo establecimiento y desarrollo será responsabilidad de la Directora del Trabajo, quien adquiere el compromiso de gestionar los riesgos referidos al quehacer del Servicio en conjunto con el Equipo Directivo, particularmente a la ejecución de los diversos procesos institucionales y a la administración de los recursos financieros, físicos y humanos, como una práctica que contribuya a evitar la materialización de los riesgos o minimizar el impacto negativo que se pueda presentar cuando ello ocurra, como también a revisar periódicamente el funcionamiento del proceso de Gestión de Riesgos.

Prevalecerá el enfoque preventivo y proactivo en la gestión de los procesos críticos, relevantes o estratégicos.

Para la administración y el tratamiento de los riesgos relevantes o estratégicos, la Dirección del Trabajo establece un nivel de tolerancia sobre aquellos que presenten un nivel superior de exposición al riesgo y que es mayor a 3,99, es decir, sobre el nivel Medio.

Como elementos importantes en la Gestión de Riesgos se considerarán:

- La integridad y consistencia de los procedimientos y procesos asociados;
- La calidad de la gestión de los recursos humanos a través, fundamentalmente, de sus habilidades, perfiles y entrenamiento;
- La infraestructura, y
- La pertinencia, oportunidad y seguridad de la información.

El proceso de Gestión de Riesgos dará cumplimiento a los siguientes cinco aspectos:

1. La existencia de un ambiente controlado de gestión de riesgos que, definido por la Dirección Superior, establezca estrategias corporativas y una estructura de supervisión adecuada que garantice su operatividad.
2. La definición y documentación de la exposición al riesgo a lo largo de los procesos operativos y de apoyo.
3. La cuantificación del impacto y probabilidad de ocurrencia para cada uno de los riesgos identificados.
4. Una razonable administración de los riesgos detectados a través de acciones simples, tales como: evitar, compartir, reducir, transferir o aceptar.
5. Evaluación y seguimiento permanente de eventos que eventualmente generen perjuicios a la entidad.

En el marco del proceso de Gestión de Riesgos, la Dirección Superior utilizará la metodología del Consejo de Auditoría y priorizará los procesos y subprocesos en función de la importancia relativa de cada uno de ellos en el cumplimiento de la misión institucional y objetivos estratégicos, para luego ser administrados, utilizando alguna de las siguientes estrategias:

- Evitar
- Compartir,
- Reducir,
- Transferir, o
- Aceptar”.

La presente política sobre Gestión de Riesgos será aplicable al conjunto de la Dirección del Trabajo, tanto en sus áreas operativas como de soporte, a nivel de procesos, subprocesos, etapas y actividades y entrará en vigencia al momento de la aprobación de la resolución exenta correspondiente.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**1623 (exenta), 31.12.2010****Dirección del Trabajo**

Establece estructura, roles claves y funciones para el desarrollo del proceso de gestión de riesgos en la Dirección del Trabajo.

**VISTOS:**

- 1) Las facultades que me confiere el artículo 5º letra f), del DFL Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- 2) La Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- 3) Lo dispuesto en la Ley Nº 19.553, que concede Asignación de Modernización y otros Beneficios que indica, modificada por la Ley Nº 19.882 y la Ley Nº 20.212.
- 4) El Instructivo Presidencial Nº 005, de 7 de septiembre de 2010, que ordena regular las Unidades de Auditoría Interna Ministerial y Unidades de Auditoría Interna de los Servicios Públicos.
- 5) El Instructivo Presidencial Nº 006, de 7 de septiembre de 2010, que establece Objetivos Gubernamentales de Auditoría Interna para el período que indica.
- 6) La Resolución Nº 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que Fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón.

**CONSIDERANDOS:**

Que la Administración Moderna en el Sector Gubernamental requiere contar con un sistema de control interno eficiente y un proceso de gestión de riesgos estructurado, consistente y coordinado, para hacer frente al aumento de los distintos tipos de éstos, y a los diversos requerimientos tanto legales como de mejora de la eficiencia de sus actividades operacionales.

Que es necesario documentar los procedimientos para cumplir adecuadamente con lo definido en los Instructivos Presidenciales Nº 005 y Nº 006 de fecha 7 de Septiembre del 2010, en lo relativo a tres grandes lineamientos a saber: a) dar un enfoque más específico a la gestión de riesgos, orientándose a aquellos críticos para la entidad, b) fortalecer la responsabilidad en la rendición de cuentas para las autoridades y funcionarios del Estado y c) robustecer el rol preventivo que debe tener la administración en su actuar.

Que se hace necesario contar con una estructura de roles y funciones que asegure el cumplimiento de la Política de Riesgos establecida por la Institución.

Que es necesario identificar, establecer roles y funciones que permitan enfrentar y llevar en forma la aplicación de los procesos de riesgos en la Institución dentro del contexto de la Política de Riesgos de la Dirección del Trabajo.

Que el desarrollo de cada una de las fases del proceso de gestión es en primer lugar responsabilidad de la Dirección Superior del Servicio y luego de todo el Equipo Directivo responsables de cada proceso y finalmente de todo el personal.

Dado que se hace necesario evaluar, medir y reportar amenazas y oportunidades que pueden afectar al logro de los objetivos específicos de cada Línea Operativa (Negocio) o de

cada Línea de Apoyo (Soporte) que podrían afectar o estar afectando la Misión y Objetivos Estratégicos de la Institución, cada actor es responsable del levantamiento y administración de sus procesos que se generan al interior de sus respectivos ámbitos.

Que el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG) mediante la emisión anual de su Documento o Guía Técnica instruye sobre el desarrollo del Proceso de Gestión de Riesgo Institucional, cuya finalidad es proveer de una metodología para administrar los riesgos de todos los procesos de línea y de apoyo que realiza la institución.

### RESUELVO:

1º. "APRUÉBASE la siguiente Estructura de Gestión de Riesgos Institucionales y los roles y funciones asociadas:

- a) **Director/a del Trabajo:** La Superioridad del Servicio es la persona responsable de establecer el Proceso de Gestión de Riesgos, aprobando las políticas de Gestión de Riesgos de la Institución. Debe aprobar los Riesgos Críticos Institucionales detectados y los Planes de Tratamiento a los Riesgos y derivar para su validación técnica al Auditor General de Gobierno, del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno e informar de aquello a la Ministra del Trabajo y Previsión Social.
- b) **Comité de Riesgos,** compuesto por el Equipo Directivo de la Institución, lo preside el Sr. Subdirector del Trabajo, y como Secretario Ejecutivo el Encargado de Riesgos.

Funciones de este Comité.

1. Velar por la ejecución de los diversos procesos institucionales y a la administración de los recursos financieros, físicos y humanos, como una práctica que contribuya a evitar la materialización de los riesgos o minimizar el impacto negativo que se pueda presentar.
2. Establecer la relevancia de los procesos y/o subprocesos y la tipología de riesgos relevantes para la institución.
3. Supervisar y monitorear la implementación del proceso de gestión dentro del marco de la política vigente.
4. Monitorear el perfil de riesgo de la organización y asegurar que los riesgos identificados como no tolerados sean considerados en planes de tratamiento de riesgos.

A nivel Regional, será de responsabilidad de los Directores Regionales del Trabajo en el ámbito de su jurisdicción, asegurar el despliegue de las funciones del comité descritas anteriormente.

- c) **Encargado (a) de Riesgos,** es el Profesional del Departamento de Gestión y Desarrollo que mediante Resolución Exenta sea designado en tal calidad, que le corresponderá el rol de Secretario (a) Ejecutivo (a) del Comité de Riesgos.

Funciones del Encargado(a) de Riesgos:

1. Coordinar y desarrollar las actividades de implementación y/o funcionamiento en las distintas fases del proceso de gestión de riesgos para cada año.
2. Sistematizar y consolidar la información levantada de cada proceso, para realizar la evaluación y priorización de riesgo institucional de acuerdo a los requisitos establecidos por el CAIGG.

3. Generar una propuesta de estrategia para el tratamiento de los riesgos, alineada a las estrategias y objetivos del Servicio.
4. Monitorear el avance general de la implementación de las estrategias para el tratamiento de los riesgos.
5. Velar que los planes definidos se encuentren alineados con la estrategia de tratamiento de riesgo definida por la autoridad.
6. Identificar y registrar cualquier problema relacionado con la gestión de los riesgos.
7. Asegurar el funcionamiento y mejora continua de un sistema de comunicación, información y consulta con los interesados internos y externos, según resulte apropiado en cada etapa del proceso de gestión de riesgos.

**d) Coordinadores de Riesgos**, serán los funcionarios Encargados o Jefes de Gestión de cada Departamento, Oficina; y Coordinadores de Gestión de las Direcciones Regionales, o en quién defina su Jefatura Departamental o Director Regional y que cumpla con el perfil de cargo definido para aquello. Estos deben velar por la operación y soporte de las distintas funciones y objetivos descritos, como también administrar y reportar los riesgos a nivel del negocio; según la dependencia de que se trate, como e indica a continuación:

***A nivel Central (Departamento, Oficina):***

1. Desarrollar las actividades para el levantamiento de sus procesos y el mejoramiento continuo
2. Aplicar la metodología de identificación y valoración de riesgos y de controles existentes en su área.
3. Definir planes para el tratamiento de riesgos en su área, formulando respuestas en función de la estrategia de tratamiento definida por la autoridad.
4. Controlar el avance en su área de la implementación de las estrategias de tratamiento e informar trimestralmente al Encargado de Riesgos Institucional del Departamento de Gestión y Desarrollo.

***A nivel Regional (Direcciones Regionales):***

1. Velar por el mejoramiento continuo de los procesos institucionales desplegados en su región.
2. Identificar y valorar riesgos y controles existentes en aquellos procesos que tengan bajada regional, de acuerdo a la metodología definida por el nivel central.
3. Responder a los requerimientos para la elaboración y ejecución de los planes para el tratamiento de riesgos.
4. Dar cuenta del estado de avance de la implementación de las estrategias de tratamiento e informar trimestralmente al Encargado de Riesgos Institucional del Departamento de Gestión y Desarrollo.

**e) Oficina de Auditoría Interna**, asume el rol de auditar el proceso de gestión de riesgos para asegurar su ejecución conforme a los requisitos del CAIGG. Sus principales funciones serán:

1. Velar por la efectividad de las actividades del proceso de gestión de riesgos, con la finalidad de asegurar que los riesgos claves de la institución están siendo gestionados apropiadamente y que el sistema de control interno está siendo operado.
  2. Revisión y evaluación del cumplimiento de los requerimientos de cada una de las fases del proceso de gestión de riesgo.
  3. Será responsabilidad del **Auditor Interno** efectuar la revisión al cumplimiento de los riesgos específicos, fraude, oportunidad de negocios y otros. Además, de realizar los reportes pertinentes a la Superioridad”.
- 2º. La vigencia de la presente Estructura de Gestión de Riesgos en la Institución, será a partir desde la total tramitación del presente acto administrativo.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

### 3. Orden de Servicio

**01, 19.01.2011**

***División de Relaciones Laborales.***

Establece procedimiento para la conformación y funcionamiento de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo.

La modernización de la gestión pública y la profundización de la democracia requieren de la implementación de mecanismos de participación de los usuarios con el fin de transparentar y fortalecer el quehacer institucional; ya sea, aumentando el grado de conocimiento de las necesidades de los usuarios, mejorando las políticas del servicio frente a éstos, e incrementado la capacidad de diagnóstico de la realidad laboral; como, mejorando la calidad del servicio y el nivel de satisfacción de los usuarios,

Por su parte, la normativa laboral internacional, particularmente, los Convenios N° 150 y 144 de la OIT, disponen que la Administración del Trabajo, y en especial, la Dirección del Trabajo, ha de garantizar la consulta, la cooperación y la negociación con las organizaciones de empleadores y trabajadores estableciendo mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, fundamentalmente aquellas referidas al “trabajo decente” promovido por dicho organismo.

El desarrollo de una ciudadanía consciente, activa y comprometida supone la existencia de espacios de expresión y de canales de relaciones, institucionalizadas con el Estado, que permitan a los usuarios expresar, de modo colaborativo, su opinión crítica y aportar al quehacer de las entidades públicas.

La dinámica de los cambios que se desarrollan en el aparato productivo y en las relaciones



laborales exige a esta Dirección, el establecimiento de instancias de comunicación institucionalizadas con los actores laborales y productivos, que permitan hacer más eficiente y eficaz su rol de garante de la institucionalidad laboral mediante el mejoramiento continuo de sus productos y servicios.

Es fundamental que dichos mecanismos sean integrados y estructurados de manera flexible, de forma tal, que tengan en consideración las particularidades regionales y/o locales de la actividad económica-laboral y las características de los actores sociales, profundizando con ello el proceso de descentralización institucional.

Tomando en consideración los puntos anteriores la Dirección del Trabajo, en el año 2002, creo los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios, con el objetivo de establecer un mecanismo institucional permanente, descentralizado y regional, de diálogo de los actores sociales, con el fin de fortalecer el quehacer institucional, aumentando el grado de conocimiento de las necesidades de los usuarios, mejorando las políticas del Servicio frente a estos y de diagnóstico de la realidad laboral, junto con mejorar la calidad de servicio y satisfacción a usuarios, fomentando el cumplimiento normativo y las relaciones laborales modernas.

Desde la creación de estos Consejos ya han transcurrido ocho años y efectuada una evaluación a su implementación y desarrollo a lo largo del país, se ha podido constatar que si bien existen Consejos que han logrado un avance importante en materia de Diálogo Tripartito en sus respectivas regiones, lo que ha significado que estas Direcciones Regionales los valoren, como una importante herramienta de gestión, también existen otras regiones en que los avances han sido menores, por lo cual se estimó necesario elaborar una nueva orientación a su estructura y funcionamiento, de manera de permitir a estas últimas integrarlos, valorarlos y considerarlos como una potente herramienta de gestión en el ámbito del Diálogo Social.

## **1. OBJETIVO GENERAL DE LOS CONSEJOS TRIPARTITOS REGIONALES DE USUARIOS**

Establecer un mecanismo institucional, permanente, descentralizado y de carácter regional y/o local, de diálogo tripartito con los actores sociales. Ello, con el fin de transparentar y fortalecer el quehacer institucional; ya sea, aumentando el grado de conocimiento de las necesidades de los usuarios, contribuyendo a mejorar: las políticas del servicio frente a éstos; incrementado la capacidad de diagnóstico de la realidad laboral; mejorando la calidad del servicio y el nivel de satisfacción de los usuarios, proponiendo y/o realizando acciones tendientes a fomentar el cumplimiento normativo vigente y propiciando el establecimiento de relaciones laborales modernas en la región y en el país.

## **2. OBJETIVOS ORIENTADORES DE LA ACTIVIDAD DE LOS CONSEJOS TRIPARTITOS REGIONALES DE USUARIOS**

**2.1 DAR A CONOCER A LOS USUARIOS LAS POLÍTICAS, PLANES, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES GENERALES DE LA DIRECCIÓN PARA RECOGER LAS SUGERENCIAS E IDEAS QUE PERMITAN SU PERMANENTE PERFECCIONAMIENTO.**

**2.2 RECOGER OPINIÓN EN LA DETERMINACIÓN DE LOS PROGRAMAS NACIONALES Y LOCALES DE ASISTENCIA TÉCNICA A USUARIOS, EN ESPECIAL, EN AQUELLOS DESTINADOS A MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA Y DIRIGENCIA SINDICAL.**

- 2.3 RECOGER OPINIÓN QUE PUEDAN SER CONSIDERADA, EN EL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LAS POLÍTICAS INSPECTIVAS Y SUS PROCEDIMIENTOS, A TRAVÉS DE PROPUESTAS DE FOCALIZACIÓN, Y MODERNIZACIÓN, TENIENDO PRESENTE LAS REALIDADES Y PARTICULARIDADES REGIONALES.**
- 2.4 RECIBIR PROPUESTAS Y OPINIONES ACERCA DE LA NORMATIVA LEGAL, REGLAMENTARIA Y DOCTRINARIA ADMINISTRATIVA EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE REQUIERAN DE EVENTUALES MODIFICACIONES O COMPLEMENTACIONES, CON EL OBJETO DE REMITIRLAS AL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES, EL QUE A SU VEZ DEBE COORDINAR SU POSTERIOR REMISIÓN A LAS INSTANCIAS COMPETENTES.**
- 2.5 COLABORAR EN LA IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DE DIAGNÓSTICOS Y ESTUDIOS DE LA REALIDAD LABORAL REGIONAL Y/O LOCALES, EN ESPECIAL EN ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON CENTROS DE INVESTIGACIÓN Y DE EDUCACIÓN SUPERIOR.**
- 2.6 REALIZAR TODAS AQUELLAS ACCIONES CONDUCENTES A FORTALECER EL DIÁLOGO SOCIAL EN UN ÁMBITO TRIPARTITO, FOMENTANDO, ESPECIALMENTE, EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO VIGENTE, LA PREVENCIÓN DE LA INFRAACCIONALIDAD Y EL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LAS RELACIONES LABORALES PROPENDIENDO A ELEVAR LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES.**
- 2.7 OTRAS QUE EL EQUIPO REGIONAL CONSIDERE PERTINENTES.**

### **3. NÚMERO DE CONSEJOS TRIPARTITOS REGIONALES DE USUARIOS**

De acuerdo a la realidad, características y necesidades de la región podrá crearse más de un Consejo Tripartito Regional de Usuarios, ya sea a petición de los usuarios o de oficio por el Director Regional del Trabajo. Estos mantendrán la denominación de Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios, individualizándolos con un nombre distintivo relacionado con la región y el área geográfica que representa (Por ejemplo, Consejo Tripartito Regional de Usuarios V Región- agregándose el nombre de la provincia o área geográfica- en este caso, Valparaíso).

La creación de dichos Consejos deberá obedecer a un análisis realizado por el equipo Regional, y todos tendrán el mismo rango y/o nivel de importancia.

### **4. COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS TRIPARTITOS REGIONALES DE USUARIOS.**

La responsabilidad de conducción de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios estará radicada en el Director Regional y su Equipo.

Estos Consejos estarán integrados por representantes de los trabajadores, de los empleadores y de representantes de la Dirección Regional del Trabajo respectiva.

El Director Regional del Trabajo, mediante invitación, convocará a las organizaciones de trabajadores y empleadores, que conforme a la realidad regional estima son aquellas que contribuyen efectivamente al cumplimiento de los objetivos de estos Consejos.

Luego de constituido el referido Consejo, será facultad de sus miembros invitar a otras organizaciones que estimen pertinente.

Se sugiere, además, invitar a participar a representantes de instituciones académicas relevantes de la región. La decisión sobre cuáles invitar, deberá ser analizada y determinada al interior del propio Consejo.

La representación de la Dirección del Trabajo, se materializará por el Director Regional y su Equipo, no obstante la participación de ellos estará definida conforme las materias a tratar, lo hagan necesario.

Cuando el requerimiento o necesidad de constituir un Consejo, se origine en una Oficina Provincial o Comunal, el Jefe de Oficina deberá reunir la información pertinente y elaborar un informe al respecto, que remitirá al Director/a Regional, permitiendo con ello que la autoridad determine la procedencia de ello.

Una vez definido lo anterior y constituido el Consejo, por el Director/a Regional, esta autoridad podrá delegar la conducción de esta instancia en aquel funcionario que considere mejor calificado para estos efectos, quien oficiará como Secretario Ejecutivo y deberá mantener debidamente informado al Director/a Regional de las actividades u acciones ejecutadas a través de esta, quien siempre mantendrá su responsabilidad de conducción.

## **5. FUNCIONAMIENTO DE LOS CONSEJOS TRIPARTITOS REGIONALES DE USUARIOS**

### **5.1. DE LAS REUNIONES**

El Consejo funcionará con la periodicidad que el propio organismo determine, estableciéndose si lo estima la posibilidad de sesionar en forma extraordinaria, determinando el mecanismo y condiciones que deben considerarse para tal efecto.

### **5.2. DEL PROGRAMA DE TRABAJO**

Los Consejos deberán construir un Programa o Agenda de trabajo, para el período que fijen, sugiriéndose que éste sea como mínimo trimestral, teniendo a la vista lo señalado en el punto 7 de esta Orden de Servicio, contando con amplia libertad para programar sus actividades y definir los temas y prioridades para su tratamiento.

El Secretario Ejecutivo, deberá registrar dicho Programa o Agenda de Trabajo, en el Sistema Informático Sirela, dentro de los 15 días siguientes a su elaboración.

Los representantes de la Dirección del Trabajo ante el Consejo deberán velar porque las actividades planificadas, que demanden la intervención de funcionarios de su región, se realicen en forma armónica a las demandas restantes que posean.

### **5.3. DE LOS GASTOS DE FUNCIONAMIENTO**

Los gastos ordinarios en que se incurra, en el funcionamiento de los respectivos Consejos serán incluidos en el presupuesto anual asignado a la Región, información que el Nivel Central entregará a más tardar en la segunda quincena del mes de Enero de cada año.

## 6. RESPONSABILIDADES

### 6.1. NIVEL NACIONAL

#### 6.1.1. Departamento de Relaciones Laborales

- a. Será el responsable de instruir los criterios generales de actuación de los Consejos Tripartitos Regionales.
- b. Efectuar las labores de apoyo permanente y de seguimiento en forma cuatrimestral del avance en el cumplimiento de las agendas de trabajo de los Consejos, informando a los Departamentos Operativos, de aquellas situaciones, acuerdos y propuestas generadas en los Consejos Tripartitos Regionales que incidan en los servicios que ellos prestan.
- c. Ejecutar todas las acciones tendientes a consolidar institucionalmente a todos aquellos Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios, que tengan un funcionamiento permanente, difundiendo los acuerdos, actividades y experiencias exitosas.

### 6.2. NIVEL REGIONAL

#### 6.2.1. Director Regional del Trabajo

- a. Será el responsable de dar cumplimiento a los objetivos y criterios generales de actuación definidos por la superioridad del Servicio e instruidos por el Departamento de Relaciones Laborales acorde con la realidad regional.
- b. Será el responsable de la convocatoria, instalación, desarrollo y evaluación de cada Consejo Tripartito Regional de Usuarios creados en su región y de establecer las medidas de perfeccionamiento pertinentes, a través de la Secretaría Ejecutiva Regional.
- c. Convocar a reuniones ordinarias del Consejo Tripartito Regional de Usuarios de acuerdo a la agenda definida.
- d. Velar por el levantamiento en acta de los aportes y acuerdos establecidos en cada Consejo Tripartito Regional de Usuarios.
- e. Convocar a los Integrantes del Consejo Tripartito Regional de Usuarios, para la elaboración de un Programa Anual de Actividades a desarrollar, de acuerdo a las necesidades expuestas por sus integrantes.
- f. Supervisar el cumplimiento del Programa o Agenda anual.
- g. Ejecutar todas las acciones tendientes a consolidar institucionalmente los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios creados en su jurisdicción.
- h. Remitir Informe Consolidado de estado de avance semestral e informe anual de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios en su jurisdicción, al Departamento de Relaciones Laborales.

#### 6.2.2. Coordinador de Relaciones Laborales

En el evento que exista un sólo Consejo Tripartito Regional, esta Secretaría estará a cargo del Coordinador de Relaciones Laborales de la región. En el caso de que funcione más de un Consejo, éste funcionario llevará la coordinación de las secretarías ejecutivas de los Consejos de la región. Las funciones asignadas a ella serán:

- a. Levantar acta de las sesiones del Consejo.
- b. Tomando como base los informes, emitidos por cada uno de los Consejos creados en la región, deberá elaborar informe consolidado de estado de avance semestral e informe anual de estos.

- c. Difundir los acuerdos, actividades y experiencias exitosas de todos los Consejos Tripartitos Regionales de la jurisdicción, tanto interna, como externamente.

De existir más de un Consejo en la región, la Secretaría de cada Consejo estará a cargo del Inspector del Trabajo o de quien el Director Regional del Trabajo designe. En este caso, las funciones de éste serán las siguientes:

- a. Levantar acta de las sesiones del Consejo.
- b. Elaborar y remitir a la Dirección Regional del Trabajo, informes de estado de avance semestral e informe anual del Consejo Tripartito de Usuarios, de su jurisdicción,
- c. Elaborar aquellos informes que permitan conocer de mejor manera el grado de desarrollo del o los Consejos de la jurisdicción.
- d. Coordinar con la Secretaría Ejecutiva Regional la difusión de los acuerdos y actividades de los Consejos Tripartitos de la jurisdicción, tanto interna, como externamente.
- e. Encabezar las reuniones del Consejo de Usuarios en ausencia del Director Regional del Trabajo.

## 7. ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO Y PRODUCTOS A CONSIDERAR

Efectuada la primera reunión de constitución o primera del año, los Integrantes del Consejo, elaborarán Programa o Agenda de Trabajo a desarrollar, el que contemplará fechas, materias, participantes, responsables, evaluación de la actividad. Lo anterior debiera servir de insumo al momento de efectuar el balance de los logros alcanzados como también de aquellas actividades que no lograron su concreción y las razones y dificultades presentadas, las que debieran ser consideradas por los niveles regionales, en futuras reprogramaciones de estas u otras actividades similares.

A continuación se detallan a modo de sugerencias, algunas actividades que podría contemplar el citado Programa o Agenda de Trabajo:

- a. Dar a conocer las políticas, planes, programas y actividades generales de la Dirección del Trabajo.
- b. Dar a conocer la Planificación Operativa Regional, en especial los Programas de Fiscalización de carácter preventivo, a aplicar a las diferentes ramas de actividad económicas presentes en la región, con la debida antelación a su ejecución, que permita revisar y ajustar, los objetivos de estos con los requerimientos de los representantes de los distintos actores.
- c. Dar a conocer los diferentes productos que la Dirección puede ofrecer a sus usuarios, considerando la situación particular que les afecte, tales como: Programas de Capacitación, Mediación, Asistencia Técnica Jurídica, Programas de Fiscalización Asistida etc.
- d. Dar a conocer los avances que en materia informática registra la Dirección, en beneficio de sus usuarios, como lo es Inspección del Trabajo en Línea, ITEL, donde los usuarios pueden acceder a través de su página web, en el área de Fiscalización a Denuncia en línea, Asistencia al cumplimiento, Trámites en línea; en Relaciones Laborales, DT Educa, Ventanilla Sindical; en Conciliación, Reclamos en línea y en Servicios Generales a una Página Eficiente y Consultas Laborales.
- e. Coordinar con otros Servicios Públicos y otros, tales como SENCE, IPS, ISL, SEREMI TRABAJO, FOSIS, SERCOTEC, SERNAM, MUTUALES, UNIVERSIDADES E INSTITUTOS PROFESIONALES, COLEGIO DE CONTADORES, a objeto den a conocer la oferta pública que sus respectivos servicios ponen a disposición de los usuarios en materia laboral, planes de

- empleo, capacitación e emprendimiento, procurando establecer Convenios de Colaboración Interinstitucionales.
- f. Solicitar la composición de Mesas de Trabajo, con el fin de tratar alguna problemática o prevenir algún conflicto en materia laboral, en un determinado sector, en la cual se podrán aplicar los productos institucionales anteriormente indicados.
  - g. Concretar alianzas estratégicas con las instituciones académicas de la región, que les permita entre otros, efectuar estudios de la realidad laboral regional y eventualmente levantar propuestas en el ámbito legislativo.
  - h. Programar la ejecución de seminarios y otras actividades que permitan dar a conocer a la Comunidad en general, los avances en materia legislativa, cambios en la normativa, jurisprudencias, u otras materias de interés regional etc.
  - i. Programar visitas en terreno con la participación de los integrantes del Consejo, intercambiando experiencias laborales entre las diferentes ramas de actividad económica regional.
  - j. Participar activamente en medios de comunicación, en programas propios de carácter empresarial y sindical, promoviendo el respeto de los derechos de los trabajadores.
  - k. Otras actividades diseñadas por los integrantes del Consejo, de acuerdo a las necesidades y requerimientos regionales.
  - l. Una Cuenta Anual del Programa del trabajo acordado a desarrollar por el respectivo Consejo. Se sugiere socializar tanto con sus integrantes, funcionarios y comunidad laboral en general.

## 8. DE LOS INFORMES QUE DEBEN EMITIR LOS CONSEJOS TRIPARTITOS REGIONALES

El objetivo de los Informes Semestrales de la labor desarrollada por los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios, es entregar información al Director Regional del Trabajo de la o las temáticas tratadas, de los acuerdos logrados y de la forma en que han sido implementados. Asimismo, se busca canalizar aquellas inquietudes que pudieran obstaculizar el funcionamiento de dicho consejo o el desarrollo armónico de las relaciones laborales en la región.

## 9. VIGENCIA Y DIFUSIÓN

La presente Orden de Servicio regirá a contar de esta fecha.

La Jefatura del Departamento de Relaciones Laborales y los Directores Regionales, velarán por que el contenido de esta Orden de Servicio llegue a conocimiento de sus funcionarios dependientes.

Asimismo los Directores Regionales readecuarán en lo que sea procedente, los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios existentes en su región a las orientaciones incorporadas en esta Orden de Servicio. En aquellas regiones donde estos Consejos no se encuentren funcionando o se encuentren en una etapa de receso, deberán evaluar la posibilidad de activarlos, informando de ello a más tardar el 15 de marzo de 2011.

ANÓTESE Y NOTIFIQUESE

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Circulares

### **2704, 21.12.2010**

Informa nuevo monto de la pensión mínima para efectos de determinar la carencia de recursos de postulantes al subsidio por discapacidad mental para personas menores de 18 años e informa el valor del subsidio para el año 2011-01-04

En relación con el límite de ingresos que debe exigirse a los solicitantes del subsidio por discapacidad mental para personas menores de 18 años y al valor de dicho subsidio para el año 2011, esta Superintendencia informa e instruye lo siguiente:

### **1. Límite de ingresos para acceder al subsidio**

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley N° 20.255, al subsidio por discapacidad mental para personas menores de 18 años de edad establecido en dicho artículo, le es aplicable, entre otros, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 1° del Decreto Ley N° 869, de 1975, en cuanto al límite de ingresos que debe exigirse a los solicitantes del beneficio para determinar el requisito de carencia de recursos. Al respecto, la citada norma señala que se entenderá que carece de recursos la persona que no tenga ingresos propios o, de tenerlos, ellos sean inferiores al 50% de la pensión mínima establecida en el inciso segundo del artículo 26° de la Ley N° 15.386 y siempre que, además, en ambos casos el promedio de los ingresos de su núcleo familiar, si los hubiere, sea también inferior en ese porcentaje.

En atención a lo anterior, informo a Ud. que en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 del D.L. N° 2.448 y 2° del D.L. N° 2.547, ambos de 1979, y el artículo 99 de la Ley N° 20.255, la Superintendencia de Pensiones determinó que la pensión mínima establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley N° 15.386 se reajustó, a contar del 1° de diciembre de 2010, en un 2,54%, alcanzando a un valor de \$107.625,85 mensuales. Por tanto, a contar del 1° de diciembre de 2010, el ingreso límite para determinar la carencia de recursos es de \$53.812,93, correspondiente al 50% del valor señalado

### **2. Reajuste del subsidio**

Así también, en el citado artículo 35 de la Ley N° 20.255 se establece que los subsidios para las personas con discapacidad mental menores de 18 años que estén vigentes al 31 de diciembre de cada año deben reajustarse, a partir del mes de enero siguiente, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes de noviembre del año anteprecedente y el mes de octubre del año anterior a la fecha en que opere el reajuste respectivo, por lo que de acuerdo con la variación experimentada por dicho Índice entre el mes de noviembre

del año 2009 y el mes de octubre del año 2010, corresponde reajustar los subsidios en un 2,04%.

Por consiguiente, el valor de los subsidios para las personas con discapacidad mental menores de 18 años de edad será de \$53.805,32 a partir del 1º de enero de 2011.

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN  
SUPERINTENDENTA

### **2705, 23.12.2010**

Imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a las pensiones del seguro de la Ley N° 16.744 a contar del 1º de diciembre de 2010.

## **1. REAJUSTE GENERAL DE PENSIONES**

En conformidad a lo dispuesto en los artículos 14 del D.L. N° 2.448 y 2º del D.L. N° 2.547, ambos de 1979, modificados por la Ley N° 19.262 y el artículo 99 de la Ley N° 20.255, todas las pensiones de regímenes previsionales, entre ellas las pensiones del régimen de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, se deben reajustar automáticamente, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que dicha variación alcance o supere el 10%. Con todo, si transcurriesen 12 meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el 10%, las aludidas pensiones se reajustarán en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período. Este último reajuste sustituye al antes indicado.

Ahora bien, de acuerdo con los referidos Decretos Leyes y dado que el 30 de noviembre de 2010, se cumplieron 12 meses desde el último reajuste ordinario de pensiones sin que la variación del Índice de Precios al Consumidor alcanzara el 10% ya señalado, corresponde reajustar a contar del 1º de diciembre de 2010, todas las pensiones del régimen de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, vigentes al 30 de noviembre de 2010, incluidas aquellas que a dicha fecha se encontraban asimiladas a los montos mínimos de los artículos 24 y, 26 de la Ley N° 15.386, en un 2,54%.

## **2. REAJUSTE DE PENSIONES MÍNIMAS**

Considerando que el artículo 55 de la Ley N° 16.744 dispone que los organismos administradores deben aplicar a las pensiones causadas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales las disposiciones legales sobre montos mínimos que rijan en el régimen de pensiones y que la Superintendencia de Pensiones en uso de las atribuciones que le otorgó el artículo 48 de la Ley N° 20.255, por oficio ordinario N° 36.124, de 7 de diciembre de 2010, estableció los valores de las pensiones mínimas, de las bonificaciones de las leyes N°s. 19.403, 19.539 y 19.953 y el límite máximo inicial de las pensiones, que rigen a partir del 1º de diciembre de 2010, se remite el referido oficio a los organismos administradores del Seguro de la Ley N° 16.744. para que apliquen los montos que en él se indican.



La Superintendente infrascrita solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN  
SUPERINTENDENTA

**2706 (extracto), 28.12.2010**

Plan de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales año 2011. Imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744.

**2707, 06.01.2011**

Modifica circular N° 2704, sobre el valor del subsidio por discapacidad mental para el año 2011.

Se hace necesario modificar lo instruido en el punto 2 de la Circular N° 2.704, de 21 de diciembre de 2010, de esta Superintendencia, a fin de reemplazar el porcentaje de reajuste y el valor del subsidio por discapacidad mental para personas menores de 18 años de edad establecido en el artículo 34 de la Ley N° 20.255, aplicables a contar del 1 de enero de 2011, por los siguientes:

- Reajuste a aplicar al valor del subsidio: 2%
- Valor del subsidio: \$53.784,23

Saluda atentamente a Ud.

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN  
SUPERINTENDENTA

**2708 (extracto), 10.01.2011**

Sistema de subsidios maternos. Remite manual de usuario para el envío vía internet de los archivos planos requeridos en la circular N° 2700.

