

DICIEMBRE

ISSN 0716-968X

BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Diciembre 2011



AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

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

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

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



Año XXV N° 275
Diciembre de 2011

BOLETÍN OFICIAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Principales contenidos

ENTREVISTA

- Bruno Baranda, Subsecretario del Trabajo: "Debemos alcanzar estándares altos en el cumplimiento de las obligaciones laborales".

PRENSA. *ENTRE OTRAS:*

- Dirección del Trabajo fiscaliza a Comercio de Patronato.
- Dirección del Trabajo insta a presentar reclamos por Permiso Postnatal Parental.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Modificaciones introducidas por la Ley N° 20.545 a las normas sobre protección a la maternidad.

CARTILLA

- Nuevo permiso posnatal parental.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS. *ENTRE OTRAS:*

- Decreto N° 1.433. Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento para la aplicación del derecho al permiso postnatal parental establecido en la Ley N° 20.545 para el sector público.
- Resolución N° 864. Dirección del Trabajo. Aprueba norma general de participación ciudadana.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Vulneración de derechos fundamentales. Integridad física y síquica. Acoso sexual.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

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

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. *SELECCIÓN DE DICTÁMENES*

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. *SELECCIÓN DE DICTÁMENES.*

NÓMINA DE CENTROS DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

Directora Responsable
INÉS VIÑUELA SUÁREZ
ABOGADA
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO

COMITÉ DE REDACCIÓN

CRISTIAN AHUMADA AVALOS
OFICINA COMUNICACIONES INSTITUCIONALES

ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME
ABOGADO
DEPARTAMENTO JURÍDICO

GABRIEL RAMÍREZ ZÚÑIGA
PROFESOR DE ESTADO EN CASTELLANO
SUBJEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

LUIS SAAVEDRA VEAS
ABOGADO
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

VÍCTOR VERDUGO PÉREZ
ABOGADO
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

CARLOS HERNÁN RAMÍREZ GUERRA
ADMINISTRADOR PÚBLICO
EDITOR DEL BOLETÍN OFICIAL

Agustinas 1253 Piso 10, Santiago
www.direcciondeltrabajo.cl

Editorial

En la sección Entrevista, el subsecretario del Trabajo, Bruno Baranda, se refiere, entre otros, al trabajo desarrollado desde 2010 por la Dirección del Trabajo y Etcheberry Consultores para modernizar la fiscalización del Servicio y aumentar los niveles de cumplimiento de la legislación laboral y de higiene y seguridad.

En Doctrina, Estudios y Comentarios se incluye un informativo elaborado por el Departamento de Atención de Usuarios sobre modificaciones introducidas por la Ley N° 20.545 a las normas sobre protección a la maternidad. En la misma línea, la Cartilla del Mes también se refiere al permiso posnatal parental.

En Normas Legales y Reglamentarias, entre otras, publicamos la Resolución N° 864, de 2011, de la Dirección del Trabajo, que aprueba norma general de participación ciudadana.

En la sección Jurisprudencia Judicial se consigna un comentario de Marta Donaire Matamoros, abogada de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial del Departamento Jurídico sobre Vulneración de derechos fundamentales; integridad física y síquica, y acoso sexual.

En lo que concierne a la jurisprudencia administrativa de carácter institucional, destacamos los dictámenes N°s. 4.194/86, de 25.10.2011, que fija sentido y alcance del artículo 18 del Código del Trabajo, modificado por la Ley 20.539, publicada en el Diario Oficial de 6.10.2011, y el oficio N° 4.243/088, de 28.10.2011, que fija sentido y alcance del artículo 199 bis del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.535, publicada en el Diario Oficial de 3.10.2011, en cuanto concede permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas, y establece un plazo para el aviso de los permisos del referido artículo 199 bis.

Por último, esta edición también incluye la publicación actualizada de la totalidad de los Centros de Mediación y Conciliación e Inspecciones del Trabajo del país, indicando su jurisdicción, domicilio, teléfonos y horarios de atención.

Inés Viñuela Suárez
ABOGADA
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO

CONSEJO EDITORIAL

INÉS VIÑUELA SUÁREZ

Abogada
Subdirectora del Trabajo

MARÍA ANGÉLICA OYARZÚN MAUREIRA

Abogada
Jefe de Departamento Jurídico

JORGE ARRIAGADA HADI

Ingeniero (e) Agrícola
Jefe de Departamento Inspectivo

SOLEDAD NEVEU MUÑOZ

Abogada
Jefe de Departamento de Relaciones Laborales

ANDREA FRAGA YOLI

Abogada
Jefe de Departamento de Estudios

ALEJANDRO ROJAS BUSTOS

Ingeniero Civil en Informática
Jefe de Departamento Tecnologías de Información

CARLOS RAMÍREZ GUERRA

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

Índice de materias

ENTREVISTA 12

- Bruno Baranda, Subsecretario del Trabajo: “Debemos alcanzar estándares altos en el cumplimiento de las obligaciones laborales”.

PRENSA 16

- Dirección del Trabajo fiscaliza a Comercio de Patronato.
- 57 millones de pesos en multas aplicó la Dirección del Trabajo al transporte Interurbano de pasajeros.
- Dirección del Trabajo insta a presentar reclamos por permiso Postnatal Parental.
- Dirección del Trabajo aumenta fiscalización al transporte interurbano de pasajeros.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS 24

- Modificaciones introducidas por la Ley N° 20.545 a las normas sobre protección a la maternidad

CARTILLA 30

- Nuevo permiso posnatal parental.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS 33

- Decreto N° 1.433. Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento para la aplicación del derecho al permiso postnatal parental establecido en la Ley N° 20.545 para el sector público
- Resolución N° 864. Dirección del Trabajo. Aprueba norma general de participación ciudadana.
- Resolución N° 1.428. Dirección del Trabajo. Aprueba convenio de colaboración entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social.
- Resolución N° 1.340. Dirección del Trabajo. Establece y sistematiza la nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Estudios y deja sin efecto resoluciones exentas N° 35, de 2007, y N° 2.200, de 1995.
- Resolución N° 1320. Dirección del Trabajo. Establece denominación, funciones y estructura de la Oficina de Comunicaciones Institucionales, crea Comité de Comunicaciones de la Dirección del Trabajo y deja sin efecto Resolución N° 1.200 exenta, de 1995.
- Decreto N° 76. Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.
- Decreto N° 102. Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el protocolo de enmienda al Convenio de Seguridad Social con la República bolivariana de Venezuela.

DEL DIARIO OFICIAL 78

JURISPRUDENCIA JUDICIAL 80

- Vulneración de derechos fundamentales. Integridad física y síquica. Acoso sexual.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO 95

- Índice Temático

4194/086, 25.10.2011

Fija sentido y alcance del artículo 18 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.539, publicada en el Diario Oficial de 06.10.2011.

4217 /087, 27.10.2011

Deniega reconsideración del dictamen N° 2734/047, de 08.07.2011.

4243/088, 28.10.2011

Fija sentido y alcance del artículo 199 bis del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.535, publicada en el Diario Oficial de 03.10.2011, en cuanto concede permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas, y establece un plazo para el aviso de los permisos del referido artículo 199 bis.

4244/089, 28.10.2011

Atendidas las especiales características de las labores ejecutadas por los funcionarios del Ministerio Público, para los efectos de expresar su voluntad de desafiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar y de afiliarse a otra de dichas entidades —consulta que deberá llevarse a cabo mediante dos votaciones distintas, que pueden tener lugar en una misma asamblea—, resulta procedente celebrar dicho acto a través de asambleas parciales, fijando los lugares, el horario y los días que resulten necesarios para tal efecto, a fin de posibilitar la participación de la totalidad de los referidos trabajadores.

4245/090, 28.10.2011

La modalidad utilizada por las empresas del sector marítimo en orden a garantizar un número determinado de horas extraordinarias mensuales a sus trabajadores embarcados, consignándolas en los respectivos contratos individuales o colectivos de trabajo, se encuentra ajustada a derecho.

4246/091, 28.10.2011

Se rechaza la solicitud de reconsideración de los dictámenes N° 3152/063, de 25.07.2008 y N° 3662/053, de 17.08.2010 de esta Dirección, por encontrarse ajustados a derecho.

4247/092, 28.10.2011

Se ratifica la doctrina sostenida por esta Dirección en el sentido que no constituye jornada de trabajo el tiempo destinado al cambio de vestuario, equipos e implementos de seguridad y aseo personal que se lleva a cabo en el campamento donde los trabajadores mantienen temporalmente como su residencia o morada.

4527/093, 15.11.2011

1. No resulta jurídicamente necesario que el actual empleador de un trabajador deudor de crédito social a una Caja de Compensación de Asignación Familiar se encuentre afiliado a ésta, ni que haya acordado con ella efectuar los descuentos por dicho crédito, siendo suficiente para realizarlos que se hayan formalizado con un anterior empleador, afiliado a la respectiva Caja acreedora;
2. La misma conclusión anterior es válida si el crédito social cuenta con garantía hipotecaria y/o está destinado a adquirir un inmueble, en cuanto estas condiciones no hacen perder la categoría de crédito social al contrato suscrito entre la Caja de Compensación y el trabajador; y
3. El empleador deberá efectuar los descuentos destinados al pago de dividendos hipotecarios o para depósitos en cuenta de ahorro para la adquisición de viviendas, que tengan un destinatario final diferente a una Caja de Compensación, siempre que cuente con la solicitud escrita y autorizada del trabajador y no se exceda el límite máximo legal del 45% de su remuneración total para el conjunto de descuentos convenidos con el empleador, autorización que deberá darse para que la Caja de Compensación proceda a las deducciones, independientemente que, con posterioridad, el trabajador cambie de dependencia laboral.

4565/094, 15.11.2011

Fija sentido y alcance de los incisos segundo, y cuarto del artículo 58 del Código del Trabajo, incorporados por la Ley N° 20.540, publicada en el Diario Oficial de 6.10.2011.

CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**122****91 (extracto), 26.10.2011*****Departamento de Inspección***

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

92 (extracto), 26.10.2011***Departamento de Inspección***

Informa plan piloto que establece sistema alternativo de reconsideración administrativa de multas, en las situaciones que se indican y mediante los procedimientos que se señalan.

93, 26.10.2011***Departamento de Inspección***

Modifica el N° 2 y deroga N° 4, de Anexo 6, remitido por Circular N° 18 de fecha 19.02.2010.

94, 28.10.2011***Departamento de Inspección***

Modifica el Anexo N° 7 de Circular N° 88 de fecha 5.07.2001.

97 (extracto), 08.11.2011***Depto. de Administración y Finanzas***

Nuevo procedimiento de Solicitud y Despacho de Bienes de Consumo.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.***Selección de Circulares y Dictámenes*****129****1. CIRCULARES****2.781, 21.10.2011**

Subsidios maternales. Imparte instrucciones para la aplicación de la Ley N° 20.545 a los organismos administradores del Régimen de Subsidios por Incapacidad Laboral. Modifica Circular N° 2.777.

2.784, 14.11.2011

Subsidios maternales. Imparte instrucciones a los servicios públicos respecto del pago de los subsidios postnatales parentales de sus funcionarios.

2. DICTÁMENES**68.366, 08.11.2011**

Funcionarios públicos. Siempre tienen derecho a remuneración durante los períodos de licencia médica, aún en el evento de que entidad empleadora no tenga derecho a reembolso de subsidio por incapacidad laboral.

68.387, 08.11.2011

La COMPIN competente para conocer de una licencia médica, es aquella que corresponda al domicilio que el reclamante tenga registrado en el contrato de salud, a la época del reposo otorgado por dichas licencias médicas.

65.489, 25.10.2011

Los beneficios de la Ley N° 16.744, se aplica, por regla general, a los trabajadores en actividad, por lo tanto, la persona a quien le ha sido evaluada una invalidez de origen laboral después que ha cumplido la edad para pensionarse por vejez, no tiene derecho a indemnización o pensión, a menos que hubiese seguido trabajando y sufra alguna contingencia laboral (accidente o enfermedad) posterior o, en el caso que no haya seguido trabajando, tiene derecho a las prestaciones respectivas por aquellos siniestros profesionales ocurridos con anterioridad y –en el caso de pensión– sólo por el período que se extiende hasta cuando haya cumplido la edad para pensionarse por vejez.

66.832, 28.10.2011

Origen común de una patología. No es posible establecer una relación de causalidad entre el accidente del trabajo ocurrido en el año 2010 y la patología que motivó su consulta a la Mutualidad en el año 2011. Además de la falta de relación temporal entre ambos hechos, el cuadro clínico y el mecanismo lesional descritos para el mencionado accidente, no resultan concordantes con la producción de las lesiones descritas en los exámenes de imágenes de 2011.

64.274, 20.10.2011

Funcionarios públicos no tienen derecho a que se les autorice reposo por días posteriores a la fecha en que cesaron su vínculo laboral, ya que organismo público no puede pagar remuneración a quien ya no es funcionario. Por lo anterior, no resulta procedente que se efectúe reembolso de subsidios al organismo público.

65.156, 21.10.2011

Subsidio por incapacidad laboral. Para percibirlo, un trabajador dependiente, del sector privado, debe reunir un mínimo de 90 días de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores al inicio de las mismas.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. Selección de Dictámenes 145

39.376, 23.06.2011

Protección del artículo 90 a de la Ley N° 18.834, estatuto administrativo, no es aplicable respecto del cese de funciones por el vencimiento del período legal por el cual el servidor es designado a contrata.

42.660, 07.07.2011

Las sumas por impositivas no descontadas al trabajador no constituyen deudas previsionales de éste, sino que se trata de un pago indebido de remuneraciones.

45.653, 19.07.2011

Sobre obligación de los órganos de la administración de proveer de personal de la institución para el cumplimiento de los fines de las asociaciones de funcionarios.

47.522, 27.07.2011

Sobre obligación de otorgar declaraciones de patrimonio e intereses por parte de los profesionales funcionarios regidos por las Leyes N°s. 15.076 y 19.664.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes 151

1.570, 05.07.2011

Solicita pronunciamiento previo a la implementación de un programa de deporte laboral por el Instituto Nacional de Deportes de Chile.

1.952, 25.08.2011

Tratamiento tributario de los fondos entre obtenidas por misioneros evangélicos, destinados al financiamiento del culto y gastos de vida no se encuentran afectas al Impuesto Único a las Remuneraciones – Misioneros no evangélicos – Tributación de sumas entregadas adicionalmente a su remuneración u honorarios normales.

1.957, 25.08.2011

Sociedad Anónima Deportiva – No constituye renta la indemnización anticipada de término de contrato de trabajo que reciben jugadores profesionales establecida en el artículo 152 bis I, del Código de Trabajo.

2.044, 01.09.2011

Tratamiento tributario de los retiros de excedentes de libre disposición efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias antiguas – Fecha del retiro – Instrucciones impartidas.

2.045, 01.09.2011

Tratamiento tributario de compensación en dinero del feriado correspondiente a trabajador que por cualquier causa deja de pertenecer a la empresa – Indemnización legal – Ingreso no constitutivo de renta.

2.046, 01.09.2011

Tratamiento tributario de indemnizaciones por años de servicios superiores a las legales, pactadas en un convenio colectivo que no tiene como antecedente, próximo o remoto, un contrato colectivo – Las indemnizaciones por años de servicios en virtud de un convenio colectivo que no cumple con los requisitos establecidos por el artículo 178, del Código del Trabajo, no se benefician con la liberación de impuestos.

**NÓMINA DE CENTROS DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN
Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO****163**

Bruno Baranda, Subsecretario del Trabajo: “Debemos alcanzar altos estándares en el cumplimiento de las obligaciones laborales”



“A esta altura del desarrollo aparece muy absurdo que no se compartan esfuerzos, información, capacidades de un servicio con otro”.

Con optimismo analiza el subsecretario del Trabajo la labor desarrollada desde 2010 por la Dirección del Trabajo y Etcheberry Consultores para modernizar la fiscalización del servicio y aumentar los niveles de cumplimiento de la legislación laboral.

Ad portas del comienzo de los proyectos operativos –el Sistema de Apoyo al Cumplimiento y el Recurso Administrativo Simplificado–, la autoridad se refiere a los desafíos que la Dirección del Trabajo ha asumido..

¿Cuál es su opinión del trabajo que ha realizado la Consultora Etcheberry en la Dirección del Trabajo?

–Nos hemos formado una muy buena opinión porque hemos visto que es un trabajo serio y profundo. Ha tomado en consideración la realidad de la Dirección del Trabajo, su idiosincrasia y su historia. La consultora no ha llegado, al menos en lo que uno percibe, a imponer una visión unilateral, sino que a recoger su experiencia y el compromiso con la sociedad y el empleo. Está formulando algunas propuestas de modernización y reestructuración, cuyo pivote es la trabajadora y el trabajador, junto al resguardo del empleo. Cuando hablamos de un departamento del usuario, por ejemplo, estamos poniendo precisamente a los trabajadores y a los empleadores como el centro de la preocupación.

Usted ha seguido muy de cerca el trabajo de la consultora. ¿Qué impresión tiene de los tiempos tomados y de cómo se ha llevado el proceso?

–Si bien estamos muy interesados en que se desarrolle este proceso modernizador y estamos colaborando con él, dentro de nuestras competencias, somos respetuosos de los tiempos de la Dirección del Trabajo y de la consultora. Vemos en las propuestas de modernización un aporte importante para el desarrollo futuro de la propia Dirección del Trabajo y de su quehacer. Creemos que va en beneficio de sus funcionarios y del desempeño, del desarrollo de la institución y del cumplimiento de su misión, para estar al servicio del usuario.



“La consultora, en lo que uno percibe, no ha llegado a imponer una visión unilateral”.

¿Cuáles son los avances concretos que ustedes esperan conseguir con la aplicación de todos estos proyectos, que empiezan a aplicarse ahora a fin de año?

–En primer lugar, que haya un perfeccionamiento y una mejor comunicación hacia el interior de la Dirección del Trabajo y hacia su exterior.

En segundo lugar, que el trabajo de los funcionarios y sus responsabilidades sean acordes con las necesidades y requerimientos actuales de la sociedad y de las relaciones laborales. Hay una gran cantidad de procedimientos que se establecieron hace muchos años que no han tenido un *upgrade*, una mejora acorde con los cambios estructurales del mercado laboral. Cambios en la cultura; en la capacidad de negociación de trabajadores y empleadores; cambios en el conocimiento y en la formación de trabajadores y empleadores; cambios, también, en la conciencia que existe en un número cada vez creciente de ambos sectores de generar relaciones laborales colaboradoras y constructivas.

En tercer lugar, esperamos que la fiscalización, una de las funciones centrales de la Dirección del Trabajo, alcance altos grados de eficacia, en el sentido que sea beneficiosa tanto para los usuarios como para la

propia Dirección del Trabajo. La idea es que además sea efectiva: ¿cómo logramos que la fiscalización llegue más rápido y de mejor forma? Hay que expandirla, profundizarla y llegar adonde hoy no estamos llegando.



“Esperamos que una de las funciones centrales de la Dirección del Trabajo, cual es la fiscalización, efectivamente alcance grados de eficacia importantes”

Que en este caso sería...

–Puede haber sectores de la economía donde no estamos accediendo. Tenemos muchos registros documentales que pese al esfuerzo somos incapaces de revisar, fiscalizar. Entonces: ¿cómo utilizamos los instrumentos electrónicos? La modernización también dice relación con el uso de todas las herramientas, la tecnología electrónica que hoy está a disposición. La meta es que esto vaya en beneficio de los propios trabajadores y de la función de fiscalización.

¿En ese sentido, sería deseable que en este nuevo empeño modernizador, la Dirección del Trabajo contara con la colaboración de otros servicios del Estado que tienen bases de datos esenciales?

–Parte del concepto modernizador dice relación con la interrelación de los distintos Servicios del Estado. A estas alturas del desarrollo aparece muy absurdo que no se compartan esfuerzos, información, capacidades de un Servicio con otro.

Desde ese punto de vista, ¿el Ministerio del Trabajo apoyará los esfuerzos que hará la Dirección del Trabajo para conseguir esa información?

–Indudable que estamos colaborando. Parte del trabajo que hemos hecho es acoger las solicitudes de la Directora del servicio, María Cecilia Sánchez, y de la consultora, para mejorar, profundizar y hacer efectiva esta interrelación con los otros organismo del Estado.

¿Cuál es la meta concreta que ustedes esperan se pueda cumplir dentro de este proceso modernizador y dentro de estos cuatro años de gobierno?

–Que seamos capaces de cumplir con mucha eficacia el rol central de la Dirección del Trabajo, que es alcanzar estándares altos en el cumplimiento de las obligaciones laborales y colaborar, también, en el desarrollo de relaciones laborales colaboradoras y constructivas.

JORGE CASTILLO PIZARRO
PERIODISTA

OPERATIVO FAVORECIÓ A 99 TRABAJADORES:

Dirección de Trabajo fiscaliza a comercio de Patronato

17-Nov-2011

Nueve de los doce locales inspeccionados incumplían normas de la legislación laboral y se les dio siete días de plazo para corregirlas.



Una fiscalización a pequeños locales comerciales del barrio Patronato que permitió detectar diversas irregularidades laborales, realizó la Dirección del Trabajo.

La directora del Servicio, María Cecilia Sánchez; la ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei, y la alcaldesa de Recoleta, Sol Letelier, participaron del control que efectuaron once fiscalizadores de la Dirección Regional Metropolitana Poniente en una cuadra de la calle Manzano.

En el sector se controlaron materias como ley de extranjería, informalidad laboral, jornadas de trabajo, ley de la silla y posnatal.

La fiscalización abarcó a doce empresas y nueve de ellas incumplían la ley laboral en materias como no llevar correctamente el registro de asistencia, no actualizar contrato de trabajo, no pactar horas extras, contratar a menor de edad sin autorización de sus padres, no disponer de sillas para descanso, no mantener documentación en lugar de trabajo e informalidad laboral.

Sólo tres empresas cumplían la normativa laboral correctamente: Yung Bae Kwon, Importadora y Exportadora de Prendas de Vestir y Accesorios Pepe Ltda. y Chon Sook Sin.

Respecto de los trabajadores extranjeros, que abundan en el sector de Patronato, la Directora del Trabajo recordó que para poder laborar en Chile deben tener una visa y un contrato de trabajo, sin importar que sean parientes del dueño del local donde prestan servicios. Recalcó que “la ley chilena es aplicable a los chilenos y a los extranjeros, por lo tanto los empleadores extranjeros tienen que cumplir con todas las obligaciones laborales”.

A todos los locales infractores la Dirección del Trabajo dio un plazo de siete días para corregir y cumplir con la normativa, según lo señala el artículo 506 bis respecto a las mipymes. De no subsanar las anomalías se dará curso a las multas.

Durante 2010 la Dirección del Trabajo recibió 10.791 denuncias de parte de trabajadores del sector Comercio. El 49% de éstas correspondió a jornadas y descansos, mientras que el 41,6% a contrato de trabajo. Frente a estas denuncias se cursaron 6.947 multas. El 30,8% correspondió a infracciones por jornadas y descansos, mientras que el 11,5% fue por contrato de trabajo.

A octubre de 2011 se han recibido 7.546 denuncias de trabajadores, cursándose un total de 6.060 multas. El 30% de ellas, por no respetar la jornada de trabajo.

A su vez, el año 2010 la Dirección del Trabajo recibió 453 denuncias laborales de parte de trabajadores extranjeros en Chile, mientras que a octubre de 2011 habían aumentado a 576. Las materias más denunciadas fueron Jornada de Trabajo e Higiene y Seguridad.

En cuanto a materias de protección a la maternidad, en 2010 se recibieron 299 denuncias y se cursaron 100 multas, el 30% de ellas por separar ilegalmente de sus funciones a trabajadoras amparadas por fuero maternal.

A octubre de 2011 se han recibido 191 denuncias por protección a la maternidad y se han cursado 69 multas, en su mayoría por separar ilegalmente de sus funciones a trabajadoras con fuero maternal y no otorgar permiso de a lo menos una hora para alimentar al hijo menor de dos años.

FISCALIZACIÓN EN VÍSPERA DE ÚLTIMO FIN DE SEMANA LARGO:

57 millones de pesos en multas aplicó la Dirección del Trabajo al transporte interurbano de pasajeros

11-Nov-2011

Los controles abarcaron a 13 regiones y significaron la suspensión de inicio de recorrido de diez conductores y cuatro auxiliares.



(Foto Archivo DT)

Sanciones por un total de 1.480 unidades tributarias mensuales (UTM) aplicó la Dirección del Trabajo (DT) al transporte interurbano terrestre de pasajeros durante la fiscalización nacional efectuada el 28 de octubre pasado, en víspera del fin de semana largo del 1° de noviembre.

El programa inspectivo abarcó a todas las regiones del país, excepto Aysén y Magallanes, con un total de 137 fiscalizaciones.

Durante su desarrollo fueron aplicadas 70 sanciones por un monto pecuniario de \$ 57.463.960 debido a la detección de ocho infracciones distintas.

Al mismo tiempo, fueron suspendidos diez conductores y cuatro auxiliares, al haberse comprobado que no habían tenido los descansos necesarios.

A continuación se detallan las ocho infracciones registradas y sus correspondientes sanciones:

1. No otorgar un descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas: 6 sanciones por un monto de 120 UTM.
2. No otorgar al arribar a un terminal, un descanso mínimo en tierra de 8 horas después de cumplir una jornada en ruta de 8 horas: 1 sanción por un monto de 20 UTM.
3. Manejar más de 5 horas continuas: 12 sanciones por un monto de 260 UTM.
4. No otorgar descanso mínimo de 2 horas, después de manejar más de 5 horas continuas: 2 sanciones por un monto de 60 UTM.
5. No llevar registro de asistencia: 5 sanciones por un monto de 100 UTM.
6. No llevar correctamente registro de asistencia: 30 sanciones por un monto de 640 UTM.
7. No otorgar descanso semanal compensatorio: 7 sanciones por un monto de 140 UTM.
8. No cumplimiento de resolución que autorizó sistema excepcional de jornadas de trabajo y descanso: 7 sanciones por un monto de 140 UTM.

YA FUNCIONA RÁPIDO MECANISMO DE RESOLUCIÓN:

Dirección del Trabajo insta a presentar reclamos por permiso postnatal parental

09-Nov-2011

Directora María Cecilia Sánchez y ministra Evelyn Matthei hicieron balance de la Ley N° 20.545 a 24 días de promulgada. La DT ya ha recibido 15.421 copias de aviso.



Un total de 15.421 copias de avisos de uso del Permiso Postnatal Parental ha recibido entre el 17 de octubre y el 4 de noviembre la Dirección del Trabajo (DT), según informó la directora nacional María Cecilia Sánchez Toro.

La máxima autoridad del Servicio y la ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei, visitaron la fábrica de lencería "Intime", el 80% de cuyo personal es femenino, para divulgar estas cifras que revelan un alto interés de la población en la nueva norma legal. La oportunidad fue aprovechada también para instar a que se haga todo tipo de consultas que ayuden a la correcta aplicación de este nuevo beneficio y que se planteen los reclamos cuando los trabajadores consideren indebida una negativa de sus empleadores a otorgarlo. Para este último trámite, la trabajadora dispone de tres días hábiles después de recibido el rechazo de su empleador.

En la fábrica ambas autoridades compartieron con tres familias que están haciendo uso del permiso de postnatal parental. Una de ellas corresponde a los 25 casos de varones que podrán hacer uso del permiso previo traspaso de ese derecho por parte de la madre. Se trata del matrimonio formado por la asistente de párvulos Johanna Guerra y el empleado administrativo Pablo Osorio, quien hará uso del beneficio durante dos semanas a partir de enero de 2012.

Respecto de los temas de negativa del empleador, María Cecilia Sánchez informó que la DT ya está estudiando tres casos de reclamos enmarcados en la opción de la media jornada. “Ahí es la Dirección del Trabajo la que dicta una resolución y nosotros ya tenemos un sistema investigativo muy rápido, que no puede demorar más de dos o tres días, porque en menos de una semana debemos emitir una resolución para resolver el problema”.

En estos casos, básicamente los empleadores han rechazado el permiso argumentando que las trabajadoras están insertas en un proceso de trabajo continuo. Frente a ello, la autoridad dijo que “hay que estudiarlo; hay que revisar y hacer una fiscalización investigativa y luego que tengamos los antecedentes resolveremos”. Aclaró que no es posible zanjar el dilema sólo considerando el contrato de los trabajadores, sino que “vamos al sitio de trabajo, vemos si realmente se puede trabajar en media jornada o no y vemos cómo resolver el problema, caso a caso”.

La DT habilitó un banner “Nuevo Permiso Postnatal Parental” en su sitio web <www.dt.gob.cl> para hacer consultas, obtener copias de los certificados de aviso, conocer en profundidad la nueva ley y también el dictamen emitido al respecto por la Institución. Igualmente en la línea telefónica 600-450-4000 es posible plantear dudas.

DEFENSA DE LOS DERECHOS FEMENINOS

La visita a la fábrica “intime” fue aprovechada por las autoridades para abordar integralmente la temática laboral femenina.

En este sentido, se valoró el aumento de las denuncias hechas por incumplimientos a la Ley de Igualdad Salarial. Mientras en 2010 hubo sólo tres denuncias, este año ya se han presentado 16, la mitad de ellas en la Región Metropolitana.

Respecto del no otorgamiento del derecho a sala cuna, a octubre último se habían planteado 540 denuncias frente a 671 hechas en todo el año pasado.

Los rubros que concentran la mayor cantidad de denuncias son “Actividades Inmobiliarias” (139), “Actividades no especificadas” (93) y “Comercio” (92).

INCREMENTO DEL 10.3% RESPECTO DE 2010:

Dirección del Trabajo aumenta fiscalización al transporte interurbano de pasajeros

28-Oct-2011

Máxima autoridad del Servicio, María Cecilia Sánchez, y ministra del Trabajo, Evelyn Matthei, encabezaron inspección a nivel nacional con motivo del fin de semana largo.



Una mayor dureza con el transporte interurbano de pasajeros anunciaron la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, y la ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei, al encabezar el comienzo de una fiscalización nacional en víspera del fin de semana largo entre el 29 de octubre y el 1º de noviembre.

Ambas autoridades acudieron al Terminal de Buses Santiago para verificar las condiciones de conducción y descanso de las tripulaciones que deben efectuar viajes superiores a las cinco horas de duración.

Lo mismo ocurrió en todas las regiones del país, con excepción de Aysén y Magallanes. En todas ellas fueron revisados los dispositivos automatizados de registro de asistencia de al menos diez empresas distintas.

En el terminal santiaguino ambas autoridades mostraron una lista de las diez empresas del sector con mayor tasa de multas en relación a las fiscalizaciones que se les han realizado.

La inspección metropolitana reveló la persistencia de algunas anomalías, como no contar con el registro automatizado de control de asistencia o, pese a tenerlo, no estar en funcionamiento.

Las sanciones afectaron esta vez a la empresa "Línea Azul", con cuatro infracciones por un total de 80 UTM.

Por ejemplo, los choferes de uno de sus buses no contaban con el descanso adecuado –no pueden manejar más de cinco horas seguidas–, por lo que la máquina debió interrumpir su recorrido.

Además, otro bus de la misma empresa tenía un chofer no acreditado adecuadamente, por lo que no pudo iniciar a horario su viaje a Chillán.

La propia directora del Trabajo relató que “incluso yo me encontré recién con la tarjeta de registro de jornada de un conductor que no era la suya; no es posible que a estas alturas los empleadores hagan este tipo de acciones para engañarnos a nosotros, porque no podemos poner en riesgo la vida de los pasajeros”.

Ante esta evidencia, la ministra Matthei advirtió que en adelante seguirá divulgándose la nómina de empresas más infractoras. “Vamos a decir con nombre y apellido las empresas más multadas, porque creemos que la gente cuando viaja expone de alguna manera su vida en manos de una empresa, en un bus, y tiene derecho a saber qué tipo de empresa está utilizando”.

Asimismo, la directora del Trabajo recordó que “nosotros tenemos una facultad para clausurar las empresas. No la hemos aplicado, yo llevo más de 30 años en la Dirección del Trabajo, y es una facultad que no se usa. Pero si ya llegamos a que no cumplen las jornadas, vamos a tener que clausurar la línea respectiva”.

Hasta ahora, la Dirección del Trabajo castiga a las empresas de buses infractoras con la suspensión de la tripulación y con multas de 20 UTM (\$ 764.000) por cada infracción constatada.

MÁS FISCALIZACIONES

Entre el año 2010 y este año la DT ha aumentado la fiscalización a los buses interurbanos. En efecto, si el primer año en el período enero-septiembre se hicieron 1.820 inspecciones, en el segundo subieron a 2.008, lo que significa un incremento del 10.3%.

El mismo fenómeno ocurrió con las multas aplicadas, que entre un periodo y otro crecieron de 615 a 741. Esto significó, asimismo, un aumento de los montos en dinero de casi 767 millones a casi 829 millones de pesos.

La preocupación de la DT por la jornada de trabajo de las tripulaciones se comprueba por el hecho de que el 82,7% de las sanciones aplicadas corresponde a este aspecto fiscalizable.

RANKING DE EMPRESAS MÁS MULTADAS

1. Manuel Espíndola Sánchez (Pullman del Sur)	71.1%
2. Fernando Vargas Jarahoba (Buses Nilahue)	61.2%
3. Transportes Pullman Sur	58.3%
4. Transportes Expreso Norte Ltda.	52.9%
5. Transportes Cometa S.A.	51.9%
6. Transportes Cruz del Sur	45.1%
7. Julia Salazar Crame (Línea Azul)	44.0%
8. Cóndor Bus Ltda.	33.3%
9. Compañía JAC Transportes Ltda.	27.5%
10. Empresa Tur Bus	19.4%

DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 20.545 A LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

La Ley N° 20.545, publicada en el Diario Oficial de 17 de octubre de 2011, introduce una serie de modificaciones e incorpora nuevas normas al Título II, del Libro II del Código del Trabajo. Estas modificaciones se detallan en forma resumida a continuación:

MODIFICACIONES AL DESCANSO MATERNAL

El nuevo texto del artículo 195 del Código del Trabajo, fijado por el artículo 1° número 1 de la Ley N° 20.545, implica los siguientes cambios:

a) Permiso por nacimiento de un hijo

La nueva disposición introduce un mejoramiento del beneficio de permiso por nacimiento de un hijo, toda vez que se le otorga al padre que se encuentra en proceso de adopción, a diferencia de la norma anterior que establecía que el referido permiso solo se otorgaba al padre al que se le hubiere concedido la adopción y se contaba desde la respectiva sentencia definitiva. La nueva disposición resulta aplicable a los padres que hayan comenzado un proceso de adopción y determina que gozarán de este permiso a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal del menor.

b) Descanso postnatal o del resto de él en caso de fallecimiento de la madre

Se incorpora como beneficiario del descanso postnatal o del resto de él en caso de fallecimiento de la madre, en el evento que el padre no tuviere el cuidado personal del hijo, a la persona a quien le fuera otorgada la custodia del menor y, además, se le otorga la protección del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, con derecho al subsidio, el cual será equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba.

c) Sanciones

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a subsidio y fuero. Ahora bien, aun cuando del texto de la ley aparece que las sanciones de pérdida de fuero y subsidio sólo están previstas respecto del padre del menor a quien se le hubiere privado del cuidado personal de éste, la Dirección del Trabajo ha señalado que las mismas sanciones resultarían aplicables a la persona a quien se le hubiere otorgado la custodia del menor, toda vez que no existiría razón para dar un tratamiento distinto ante una misma situación. En efecto, no parece razonable que la persona a quien se le priva de la custodia del menor mantenga, a pesar de ello, el fuero laboral y el derecho a subsidio, en circunstancias que el padre pierde ambos beneficios en caso de que por sentencia judicial se le prive del cuidado personal del menor (Dictamen N° 4052/083 de 17.10.11).

d) Conservación del empleo o puesto de trabajo

Para garantizar la mejor aplicación de las normas sobre protección de la maternidad se establece que no obstante cualquier estipulación en contrario, a las mujeres embarazadas y puérperas deberá conservárseles sus empleos o puestos de trabajo durante los períodos de descanso, incluido el de permiso postnatal parental.

MODIFICACIONES RELATIVAS AL PARTO ANTICIPADO Y PARTO MÚLTIPLE

Las modificaciones introducidas en esta materia implican lo siguiente:

a) Incremento del descanso postnatal en caso de parto anterior a la trigésimo tercera semana de gestación o de un menor que al nacer pesa menos de 1.500 gramos

Si el parto se produce antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación o el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal de doce semanas que, constituye la regla general, se incrementa a dieciocho semanas. Lo anterior se fundamenta en la especial necesidad de protección y cuidado que requiere el menor que se encuentre en tal situación, que debe contar con la presencia de la madre por un lapso mayor con el fin de lograr su restablecimiento y adecuado desarrollo.

b) Incremento del descanso postnatal en caso de partos múltiples

En caso de partos múltiples, el período de descanso postnatal general se incrementa en siete días corridos por cada niño nacido a contar del segundo. Así, por ejemplo, el nacimiento de trillizos se traducirá en un aumento del descanso postnatal equivalente a 14 días corridos.

c) Incremento del descanso postnatal si concurren los dos circunstancias aludidas en los puntos anteriores.

Si concurren simultáneamente las circunstancias previstas en la letras a) y b) precedentes, esto es, si se produce un parto múltiple antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación o si existiendo parto múltiple alguno de los menores pesare al nacer menos de 1.500 gramos, la duración del descanso postnatal será la de aquel que represente la mayor extensión.

Debe tenerse presente que el incremento del descanso postnatal anteriormente señalado se aplica a quienes se encuentren haciendo uso de su permiso postnatal al 17 de octubre de 2011, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.545, toda vez que así lo dispone expresamente el inciso segundo del artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.545, es decir, no a aquellas cuyo permiso postnatal hubiere concluido antes de la señalada fecha.

NUEVO PERMISO POSTNATAL PARENTAL

El nuevo artículo 197 bis del Código del Trabajo, incorporado por el N° 3) del artículo 1° de la Ley N° 20.545, establece y regula el nuevo Permiso Postnatal Parental.

Conforme con el nuevo artículo 197 bis, el permiso postnatal parental puede ejercerlo la madre bajo dos modalidades: a) doce semanas de permiso absoluto a continuación del descanso postnatal, con derecho a subsidio; b) dieciocho semanas de permiso, reincorporándose a sus labores una vez terminado el descanso postnatal, por la mitad de su jornada.

En el caso de que opte por reincorporarse a sus labores, por media jornada, tendrá derecho al pago del 50% del subsidio y, a lo menos, el 50% de los estipendios fijos establecidos en el contrato, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

En el caso de trabajadoras exentas de limitación de jornada, de conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, se aplicará la misma normativa, con la salvedad de que las condiciones de ejercicio del derecho deberán ser acordadas con el empleador.

En consecuencia, el titular del derecho es la mujer trabajadora, sin perjuicio de que, si ambos padres son trabajadores y la madre así lo decide, el padre trabajador podrá hacer uso del permiso postnatal parental, a contar de la séptima semana del mismo, por la cantidad de semanas que la madre indique, hasta 12 o 18 según si se optó por el descanso absoluto o reincorporarse en media jornada. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso (ej.: si la madre le concede dos semanas, éstas deberán ser la N° 11 y N° 12 ó la N° 17 y N° 18, según se haga uso de las 12 o 18 semanas).

Lo anterior sin perjuicio de que corresponderá al padre el permiso postnatal parental en el caso que la madre haya fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial.

El empleador está obligado a reincorporar a los beneficiarios si éstos optan por esta alternativa, debiendo dar aviso a la entidad pagadora del subsidio, antes del inicio del período postnatal parental.

Por excepción, el empleador puede negarse a la reincorporación si por la naturaleza de las labores y las condiciones en que se desempeñan, éstas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes del descanso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial debe ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro del plazo de tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. A su vez, la trabajadora puede reclamar de dicha negativa ante la Inspección del Trabajo, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

Igual negativa puede darse respecto del padre a quien se le hubiere traspasado el permiso postnatal parental, o del padre a quien le correspondiera hacer uso de éste en su calidad de titular del mismo por fallecimiento de la madre, como también, respecto del trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado a un menor de edad por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal, con la salvedad que en estos últimos casos la negativa debe fundarse en que las respectivas funciones sólo pueden ejecutarse cumpliéndose la jornada desarrollada antes del inicio del permiso.

SITUACIONES ESPECIALES CON MOTIVO DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA NUEVA LEY

Las normas transitorias de la Ley N° 20.545 se encargan de regular una serie de situaciones especiales que pueden presentarse. En efecto, en relación al permiso postnatal parental y la forma en que accede a él se pueden presentar los siguientes casos:

a) Trabajadoras que a la fecha de entrada en vigencia de la ley, no habían hecho uso del descanso pre o postnatal

Las trabajadoras que se encuentran en tal situación tienen derecho a gozar de este beneficio a través de las siguientes modalidades:

- Doce semanas de permiso a continuación del descanso postnatal, con derecho a un subsidio que se calcula en la misma forma que aquel que corresponde pagar durante el descanso pre y postnatal.
- Dieciocho semanas de permiso a continuación del descanso postnatal, si la trabajadora opta por reincorporarse a sus labores una vez terminado éste por la mitad de su jornada. La trabajadora que decida tal reincorporación, percibirá durante dicho lapso, el 50% del subsidio y, a lo menos, el 50% de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo más las remuneraciones variables a que tenga derecho. Sobre dicho monto el empleador deberá efectuar las cotizaciones de la ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Para ejercer la alternativa de dieciocho semanas de permiso a continuación del descanso postnatal, las trabajadoras, deben dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo.

Los derechos señalados anteriormente resultan igualmente aplicables a las trabajadoras excluidas de limitación de jornada en conformidad al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo. En todo caso, tratándose de este caso, las condiciones de ejercicio de la modalidad de permiso por 18 semanas con reintegro parcial, deben ser acordadas con el empleador.

Debe además tenerse presente que, en el caso de que ambos padres sean trabajadores, la madre podrá determinar que el padre haga uso del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana, por el tiempo que ella indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho a subsidio, calculado en base a sus remuneraciones.

El derecho de opción entre la utilización de las 12 semanas o las 18 semanas de permiso postnatal parental corresponde a la madre trabajadora, lo que implica que si ésta hubiere optado por la primera de ellas, el padre estará obligado a hacer uso del beneficio en el período de doce semanas inmediatas al descanso postnatal que comprende en tal caso el referido permiso. Si la madre hubiere optado por la segunda alternativa el padre deberá hacer uso del permiso en conformidad a ésta, laborando media jornada, previo cumplimiento de los requisitos legales.

El padre deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del permiso bajo cualquiera de las dos modalidades, con copia a la Inspección del Trabajo competente y al empleador de la trabajadora.

A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

Si la madre fallece o el padre tiene el cuidado personal del menor por sentencia judicial, corresponderá al padre el permiso postnatal parental total o lo que reste de él, quien tendrá durante el mismo derecho a subsidio o a subsidio y remuneración, según corresponda. La base de cálculo de aquél será la misma del que corresponde por descanso de pre y postnatal. La forma en que el padre deberá ejercer el permiso será aquella por la que hubiere optado la madre, salvo que el fallecimiento de ésta o la resolución que otorgue el cuidado personal al padre se hubieren producido con anterioridad al plazo de 30 días de terminado el descanso postnatal, caso en el cual corresponderá al padre ejercer tal opción (12 o 18 semanas) con una anticipación de a lo menos 30 días al término del descanso postnatal.

Si la muerte de la madre o el cuidado personal asignado al padre se produce u otorga después de los treinta días anteriores al término del postnatal, el aviso respectivo deberá darse con 10 días de anticipación a la fecha que se hará uso del beneficio.

b) Trabajadoras que han terminado su descanso postnatal con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.545

Estas trabajadoras tienen derecho al nuevo permiso postnatal parental, el que deberá ser ejercido antes de que el menor cumpla veinticuatro semanas de edad. El beneficio puede hacerse efectivo a través de las siguientes alternativas:

- Hacer uso del permiso postnatal parental hasta que el menor cumpla veinticuatro semanas.
- Reincorporarse a sus labores con la mitad de su jornada hasta que el menor cumpla treinta semanas.

En ambas situaciones, la trabajadora tiene la obligación de dar aviso a su empleador personalmente, dejando constancia escrita o mediante carta certificada con, a lo menos, cinco días de anticipación, a la fecha en que hará uso del permiso con copia a la Inspección del Trabajo.

Este beneficio corresponde exclusivamente a las madres trabajadoras. En efecto, considerando que la norma regula una situación de excepción debe ser interpretada en forma restrictiva, por lo que debe ser aplicada exclusivamente a las trabajadoras, no procediendo, por tanto, que éstas ejerzan la facultad de traspasar al padre el permiso postnatal parental.

Además, este beneficio es incompatible con la licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año y que tenga menos de 24 semanas de edad. En este caso las madres seguirán haciendo uso de dicha licencia hasta su término, con goce del correspondiente subsidio. Si la licencia por tal causa termina antes de las 24 semanas de edad del menor, la madre podrá hacer uso del permiso postnatal parental hasta que el menor cumpla 24 semanas de edad, o bien, hasta que cumpla 30 semanas de edad con reintegro parcial.

c) Trabajadoras que al 17 de octubre de 2011 se encontraban haciendo uso de permiso pre o postnatal

El nuevo permiso postnatal parental resulta aplicable a las trabajadoras que a la fecha de entrada en vigencia de la nueva ley se encontraban haciendo uso de descanso pre o postnatal. En consecuencia, las trabajadoras que se encontraban en tal situación tienen derecho a gozar del permiso post natal parental haciendo uso de doce semanas a continuación del descanso postnatal o reincorporándose a sus labores por media jornada por dieciocho semanas.

Igualmente tienen derecho a traspasar dicho beneficio al padre a partir de la séptima semana, por el período que indiquen. Las semanas que utilice el padre deben hacerse efectivas en las últimas semanas del permiso. De igual manera, si la madre fallece o el padre tuviere el cuidado personal del menor, el derecho al permiso postnatal parental le corresponderá a éste.

En el caso de las trabajadoras que a la fecha de entrada en vigencia de la nueva ley estuvieren haciendo uso del descanso postnatal, del cual restare un lapso inferior a 30 días podrán ejercer el permiso postnatal parental en las mismas condiciones establecidas en los párrafos que anteceden, no afectándose su opción de reincorporación por media jornada por la circunstancia de no disponer, en tal caso, del plazo de 30 días para dar el aviso a su empleador, toda vez que correspondería aplicar a su respecto, la norma que rige a las trabajadoras que a la fecha de vigencia de la ley hayan terminado su descanso postnatal, conforme a la cual el aviso respectivo debe darse al empleador con cinco días de anticipación.

En efecto, no sería lógico sostener que las trabajadoras a quienes se les hubiere terminado su descanso postnatal al 17 de octubre de 2011, pudieren hacer uso de su permiso postnatal parental conforme a la segunda alternativa, esto es, su reincorporación por media jornada dando un aviso con sólo cinco días de anticipación, negando por el contrario tal derecho a las trabajadoras que a dicha fecha estuvieren gozando de descanso postnatal al cual restare menos de treinta días de duración, por no tener en este último caso la posibilidad de dar el aviso correspondiente con la anticipación de 30 días.

PLAZOS

Los plazos señalados en la ley de 5, 10 y 30 días para notificar la modalidad que se utilizará para hacer uso del permiso postnatal parental deben entenderse como plazos de días corridos, aun cuando la ley no lo declara de forma expresa. Respecto de la negativa del empleador a la reincorporación parcial de la trabajadora por 18 semanas, la ley establece un plazo de tres días para notificar la decisión del empleador a la trabajadora, plazo que también debe entenderse como de días corridos. En cambio, tratándose de la reclamación de la trabajadora por el rechazo del empleador al reintegro parcial, la ley establece expresamente un plazo de tres días hábiles, que se cuentan desde que la trabajadora toma conocimiento del rechazo del empleador.

SANCIONES POR IMPEDIR EL USO DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

El legislador establece que el empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso de que se trata, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales, cuyos rangos podrán duplicarse y triplicarse en conformidad a lo prevenido en el inciso 5 del artículo 506 del Código del Trabajo. Cualquier infracción relativa a esta materia podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, pudiendo este organismo actuar de oficio.

INCORPORACIÓN DE NUEVOS BENEFICIARIOS AL SUBSIDIO

A través de la modificación del artículo 198 del Código del Trabajo se incorpora como nuevos beneficiarios del subsidio a los trabajadores que hacen uso del permiso postnatal parental.

MODIFICACIÓN RESPECTO DE QUIENES TENGAN SU CUIDADO UN MENOR DE EDAD

La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N° 19.620 tienen derecho al permiso postnatal parental. Además, si el menor tiene menos de seis meses de edad, tendrán en forma previa un permiso y subsidio por doce semanas, caso en el cual éste se cuenta a partir del término de dicho permiso.

En el caso que dichos dependientes opten por reincorporarse a sus labores por media jornada, la respectiva comunicación al empleador deberá darse en el plazo de 30 días, contado desde que la sentencia que otorga la tuición o el cuidado personal del menor, o bien, con treinta días de anticipación al término de las 12 semanas del permiso establecido en el artículo 200, si el menor tuviere menos de seis meses.

Ahora, los trabajadores que hubieren hecho uso de este último permiso con anterioridad al 17 de octubre de 2011 tienen igualmente derecho al permiso postnatal parental hasta que el menor cumpla 24 semanas bajo la modalidad de descanso absoluto, o hasta las 30 semanas si optaren por la reincorporación a sus labores por media jornada, debiendo ejercer dicho derecho, en ambos casos, antes que el menor cumpla las 24 semanas. El aviso al empleador debe darse mediante carta certificada o personalmente dejando constancia escrita, a lo menos, con cinco días de anticipación al inicio del permiso.

En todos estos casos, la trabajadora o trabajador debe acompañar a la solicitud de permiso una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del Tribunal que haya otorgado aquella o éste como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N° 19.620.

MODIFICACIÓN AL FUERO MATERNAL

En lo concerniente a este punto, es preciso hacer presente que la nueva normativa mantiene en los mismos términos la duración del fuero maternal, de forma tal que este derecho termina un año después de expirado el descanso postnatal, sin considerar el período que comprende el permiso postnatal parental. Sin embargo, de acuerdo a la nueva normativa, el padre que haga uso del permiso parental postnatal también goza de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores a su inicio. Dicho fuero no podrá exceder de tres meses.

IRRENUNCIABILIDAD

Finalmente, atendida la naturaleza laboral de los derechos que emanan de la nueva normativa introducida al Código del Trabajo por la Ley N° 20.545, éstos son de carácter irrenunciable en conformidad a lo prevenido en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, mientras subsista el contrato de trabajo.

NUEVO PERMISO POSNATAL PARENTAL

Vigente a contar del 17 de octubre de 2011

Modalidad del permiso posnatal parental

A) 12 semanas de permiso absoluto a continuación del término del descanso posnatal.

B) 18 semanas de permiso, si la trabajadora decide reincorporarse por la mitad de su jornada, una vez terminado el descanso posnatal.

En el caso que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores por media jornada, tendrá derecho al pago del 50% del subsidio que le hubiere correspondido y a lo menos, el 50% de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras excluidas de la limitación de la jornada de trabajo (artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo), como gerentes, administradoras, mujeres contratadas para trabajar desde su propio hogar, vendedoras viajantes, cobradoras, etc., podrán ejercer este derecho en jornada parcial en los términos legales y en conformidad a lo acordado con su empleador(a).

La trabajadora que opte por la modalidad de 18 semanas de permiso por media jornada, debe dar aviso a su empleador(a) mediante carta certificada, enviada con, a lo menos, 30 días de anticipación al término del período posnatal, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva (entendiéndose por tal la del lugar de prestación de los servicios de la trabajadora) y en ella deberá comunicar tal circunstancia. En caso de no efectuar esta comunicación deberá ejercer su permiso posnatal parental bajo la modalidad de 12 semanas a jornada completa, a continuación del período posnatal.

La Dirección del Trabajo dispone en su sitio web www.direcciondeltrabajo.cl de modelos de carta aviso al empleador(a).

El empleador(a) está obligado a reincorporar a la trabajadora si ella opta por esta alternativa de media jornada, debiendo dar aviso a la entidad pagadora del subsidio, antes del inicio del permiso posnatal parental. Por excepción, el empleador(a) puede negarse a la reincorporación si por la naturaleza de las labores y las condiciones en que se desempeñan, éstas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes del descanso prenatal.

La negativa del empleador(a) a la reincorporación parcial debe ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la Inspección del Trabajo, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador(a). La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador(a).

Ejercicio del permiso posnatal parental por parte del padre

Si ambos padres son trabajadores, a elección de la madre, el padre podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana, por el tiempo que ella indique. En este caso, las semanas utilizadas

por aquél deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho a subsidio, calculado en base a sus remuneraciones.

El padre debe dar aviso a su empleador(a) mediante carta certificada enviada, a lo menos, con 10 días de anticipación a la fecha en que hará uso del permiso, con copia a la Inspección del Trabajo competente y al empleador(a) de la trabajadora.

A su vez, el empleador(a) del padre debe dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

Situación si la madre fallece o el padre tiene el cuidado personal del menor por sentencia judicial

En ambos casos corresponderá al padre el permiso postnatal parental total o lo que reste de él, quien tendrá durante el mismo derecho a subsidio o a subsidio y remuneración, según corresponda. La forma en que el padre deberá ejercer el permiso será aquella por la que hubiere optado la madre, salvo que el fallecimiento de ésta o la resolución que otorgue el cuidado personal al padre se hubieren producido con anterioridad al plazo de 30 días de terminado el descanso postnatal, caso en el cual corresponderá al padre ejercer tal opción.

Si la muerte o el cuidado personal se produce u otorga después de los 30 días anteriores al término del postnatal, el aviso respectivo deberá darse con 10 días de anticipación a la fecha que se hará uso del beneficio.

Madres trabajadoras que al 17.10.2011 estuvieren haciendo uso de su descanso pre o postnatal

Tienen derecho al permiso postnatal parental, en los términos generales, debiendo comunicar su opción elegida (12 semanas en jornada completa o 18 semanas en jornada parcial) a su empleador(a) con copia a la Inspección del Trabajo respectiva con 30 días de anticipación. En caso de que el período que resta de su descanso postnatal sea inferior, debe efectuar dicha comunicación con la anticipación de cinco días a la fecha en que comenzará a hacer uso del permiso. Si lo decide, puede traspasar su derecho al padre a partir de la séptima semana de su permiso postnatal parental.

Situación de madres trabajadoras que al 17.10.2011 ya hubieren gozado de su descanso postnatal y su hijo tenga menos de 24 semanas de edad

Tiene derecho al permisos postnatal parental absoluto, hasta las 24 semanas de su hijo, no obstante, puede reincorporarse en jornada parcial hasta que éste cumpla las 30 semanas de edad, debiendo efectuar la correspondiente comunicación a su empleador con cinco días de antelación a la fecha en que comenzará a hacer uso del permiso. No resulta procedente traspasar el derecho al padre, por tratarse de una situación excepcional.

Sanciones

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso de este permiso, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 UTM, cuyos rangos podrán duplicarse o triplicarse. Cualquiera de estas infracciones podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, la que también podrá actuar de oficio.

Infracciones

Constituyen infracciones a la legislación laboral los siguientes actos del empleador:

1. No reincorporar a la trabajadora por la mitad de su jornada, cuando ella ha optado por esta modalidad y el empleador no le respondió negativamente en forma fundada.
2. No conceder permiso postnatal parental al padre trabajador, por media jornada, cuando ambos son trabajadores y la madre así lo ha determinado o cuando el padre tenga la tuición o cuidado personal del menor.
3. No responder fundadamente la negativa de reincorporación por media jornada o a conceder permiso por media jornada según corresponda, mediante carta certificada, en el plazo de tres días de recibida la comunicación del beneficiario.
4. No remitir copia de su respuesta negativa a la Inspección del Trabajo, en la misma forma y plazo indicado en el número anterior.
5. No avisar a las entidades pagadoras de subsidio, ya sea que la trabajadora se reincorpore por media jornada o cuando el padre ha hecho uso del derecho a permiso por media jornada. Para ambos, antes del inicio del permiso postnatal parental de 18 semanas.

PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

APRUEBA REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL DERECHO AL PERMISO POSTNATAL PARENTAL ESTABLECIDO EN LA LEY N° 20.545 PARA EL SECTOR PÚBLICO (*)

Decreto N° 1.433

Núm. 1.433.- Santiago, 18 de octubre de 2011.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32 número 6 de la Constitución Política de la República de Chile y en el artículo 6° de la Ley N° 20.545.

Considerando:

1. La necesidad de aprobar normas reglamentarias que faciliten la aplicación de las disposiciones sobre permiso postnatal parental contemplado en la Ley N° 20.545 respecto de las funcionarias del sector público.
2. Que, de conformidad al artículo 6° de la ley antes citada, un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda, suscrito además por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, determinará la forma y el procedimiento en que la funcionaria podrá hacer uso del derecho a reincorporarse a sus funciones durante el goce del permiso postnatal parental y que, además, establecerá los criterios que el servicio o institución empleadora deberá utilizar para determinar la jornada que deberá cumplir.

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la aplicación del derecho al permiso postnatal parental establecido en la Ley N° 20.545 para el sector público.

Párrafo 1° Reglas Generales sobre el Permiso Postnatal Parental

Artículo 1°. Las funcionarias del sector público tendrán derecho al permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal establecido en el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Sin embargo, las funcionarias podrán reincorporarse a sus funciones una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas, de conformidad al inciso segundo del artículo 197 bis antes citado.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 12.11.2011.

Para ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, cada funcionaria deberá dar aviso de su decisión a su respectivo servicio o institución empleadora mediante una comunicación hecha por escrito o por correo electrónico ante el departamento de personal o unidad que cumpla dicha función, con a lo menos, treinta días corridos de anticipación al término del descanso postnatal. De no efectuarse esta comunicación o de realizarla fuera del plazo antes señalado, la funcionaria ejercerá exclusivamente su permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, no siéndole aplicable lo dispuesto en el inciso segundo de este artículo.

Con todo, en el evento de fallecimiento de la madre, o en caso que el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, corresponderá al padre el permiso establecido en este artículo, así como el subsidio referido en el párrafo 2° de este reglamento.

Artículo 2°. El servicio o institución empleadora al recibir la comunicación señalada en el artículo anterior certificará la fecha de su recepción y entregará a la funcionaria copia de aquélla con la certificación correspondiente, lo cual se realizará en formato papel o por correo electrónico.

El servicio o institución empleadora estará obligado a reincorporar a la funcionaria en conformidad a lo previsto en el inciso segundo del artículo 1°, salvo que por la naturaleza de sus funciones y las condiciones en que aquélla las desempeña, éstas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la funcionaria cumplía antes de su permiso prenatal.

La negativa del servicio o institución empleadora a la reincorporación parcial deberá ser fundada e informada mediante oficio a la funcionaria dentro de los tres días hábiles de recibida la comunicación señalada en el inciso primero. El oficio será remitido por carta certificada al domicilio registrado por la funcionaria o notificado personalmente a ella. Cualquiera sea la forma de notificación del referido oficio, deberá dejarse registro de la actuación realizada y de la forma en que éste ha sido puesto en conocimiento de la interesada. Adicionalmente a dicha notificación, las entidades antes señaladas podrán enviar el oficio por correo electrónico a la dirección previamente indicada por la funcionaria. En contra de la negativa del servicio o institución empleadora la funcionaria podrá reclamar en conformidad a lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley N° 19.880 o de acuerdo a los regímenes estatutarios correspondientes cuando dicha ley no sea aplicable en forma directa ni supletoria.

Artículo 3°. Una vez que la funcionaria haya manifestado su decisión en conformidad con lo previsto en el artículo 1°, o en el evento que no sea posible su reincorporación de conformidad con lo establecido en el artículo anterior, no se podrá modificar la forma de ejercicio de su permiso postnatal parental.

Artículo 4°. Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 del citado Código, se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos anteriores de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

En los casos antes señalados, el permiso postnatal parental se iniciará a continuación del descanso postnatal establecido en los incisos anteriores de este artículo.

Artículo 5°. La funcionaria o el funcionario que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental de conformidad a lo dispuesto en el artículo 200 del Código del Trabajo. Además, cuando el menor tuviere menos de seis

meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas, a partir del término de dicho permiso comenzará el permiso postnatal parental.

A la correspondiente solicitud de permiso, el funcionario o la funcionaria, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N° 19.620. Además, deberá indicar en dicha solicitud si ejercerá el permiso postnatal parental bajo la modalidad de doce semanas o de dieciocho semanas, según lo dispuesto en el inciso primero o segundo del artículo 1° de este reglamento. En caso que no indique la forma en que ejercerá el permiso postnatal parental, éste se registrará de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 1° de este reglamento.

Párrafo 2°

Subsidio que Origina el Permiso Postnatal Parental y Remuneraciones que Corresponden a la Funcionaria con Motivo de su Reincorporación

Artículo 6°. Las funcionarias que estén haciendo uso del descanso prenatal y postnatal tendrán derecho a la mantención del total de sus remuneraciones y su pago corresponderá al servicio o institución empleadora. Dichas reparticiones solicitarán a las entidades pagadoras de los subsidios maternos que corresponda, el reintegro de las sumas pagadas de conformidad a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley N° 18.196, cuando proceda.

Artículo 7°. Las funcionarias que hagan uso del permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo. Este subsidio será calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978.

Durante el permiso postnatal parental, no registrará esta funcionaria lo dispuesto en el artículo anterior, ni lo dispuesto en el artículo 153 del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469.

Para la determinación de la base de cálculo del subsidio del inciso primero, se considerará la remuneración imponible con deducción de la cotización personal y de los impuestos correspondientes a dichas remuneraciones. Además, se aplicará el artículo 8° del decreto con fuerza de ley señalado en el citado inciso y las demás normas de ese decreto con fuerza de ley, en cuanto procediere.

Artículo 8°. La funcionaria que se reincorpore a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al artículo anterior y el cincuenta por ciento de su remuneración permanente, sin perjuicio, de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho según las normas que le sean aplicables. Con todo, la asignación de zona y bonificaciones que benefician a zonas extremas del país deberán pagarse de acuerdo al artículo 11 de este reglamento.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el servicio o institución empleadora deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Artículo 9°. El subsidio derivado del permiso postnatal parental y las cotizaciones correspondientes serán pagados por el servicio o institución empleadora. Dichas reparticiones deberán recuperar los montos por

los conceptos antes señalados de las entidades que otorgan los subsidios maternales y la inobservancia de esta obligación acarreará las responsabilidades administrativas que corresponda en su caso.

El cálculo de este subsidio y su procedimiento de pago se regirán por las normas del decreto con fuerza de Ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y por las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 10. El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía establecido por el decreto con fuerza de Ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1981.

Artículo 11. Sin perjuicio del subsidio a que tengan derecho, las y los funcionarios que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental continuarán percibiendo, en los casos que proceda, la asignación de zona a que se refiere el decreto ley N° 249, de 1973, y sus normas complementarias, así como las bonificaciones especiales que benefician a zonas extremas del país, establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 20.198, el artículo 13 de la Ley N° 20.212, el artículo 3° de la Ley N° 20.250, el artículo 30 de la Ley N° 20.313 y el artículo 12 de la Ley N° 20.374. El pago de estas remuneraciones corresponderá al servicio o institución empleadora.

Párrafo 3°

Permiso Postnatal Parental cuando ambos Padres son Trabajadores

Artículo 12. Si ambos padres son trabajadores, y uno de ellos o ambos son empleados del sector público, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique y con la misma modalidad de jornada que aquella se encuentre haciendo uso del mencionado permiso, según lo establecido en los incisos primero y segundo del artículo 1° de este reglamento.

Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio contemplado en los artículos 7° u 8° de este reglamento, según corresponda, calculado según sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 2° de este reglamento.

Artículo 13. En caso de que el padre sea funcionario y haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su respectivo servicio o institución empleadora mediante una comunicación por escrito o por correo electrónico ante el departamento de personal o unidad que cumpla dicha función con, a lo menos, diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo cuando la madre señalada en el artículo anterior sea trabajadora del sector privado. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. Tratándose de funcionarias, dicha copia se enviará por escrito o por correo electrónico al departamento de personal o unidad que cumpla dicha función de su servicio o institución empleadora.

Artículo 14. El servicio o institución empleadora, al recibir la comunicación contemplada en el artículo anterior certificará la fecha de su recepción y entregará al funcionario copia de aquella con la certificación correspondiente, lo cual se realizará en formato papel o por correo electrónico.

A su vez, el servicio o institución empleadora al cual pertenece el funcionario deberá dar aviso de que éste hará uso del permiso postnatal parental a las entidades pagadoras del subsidio, tanto del padre como de la madre, antes del inicio del referido permiso, remitiéndoles copia de dicho aviso.

Disposiciones Transitorias

Artículo primero transitorio. Las funcionarias que se encontraren haciendo uso de su permiso pre o postnatal al 17 de octubre de 2011, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.545, podrán hacer uso del permiso postnatal parental.

Las funcionarias que a la fecha señalada en el inciso anterior se encontraren haciendo uso de su permiso postnatal, para ejercer los derechos establecidos en el inciso segundo del artículo 1° de este reglamento, deberán manifestar su decisión con, a lo menos, cinco días de anticipación a la data en que termine su permiso postnatal. De no efectuarse esta comunicación o de realizarla fuera del plazo antes señalado, las funcionarias deberán ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero del citado artículo.

Las funcionarias que a la fecha señalada en el inciso primero de este artículo, les resten menos de cinco días para el término de su permiso postnatal, para ejercer el derecho establecido en el inciso segundo del artículo 1° de este reglamento, deberán manifestar su decisión hasta el día anterior a la fecha de iniciación del permiso postnatal parental. De no efectuarse esta comunicación, la funcionaria deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero del mencionado artículo.

Artículo segundo transitorio. Las funcionarias que hayan terminado su descanso postnatal con anterioridad al 17 de octubre de 2011, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.545, tendrán derecho al permiso postnatal parental establecido en el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo, hasta la fecha en que el menor cumpla veinticuatro semanas de edad.

Las funcionarias que tengan el derecho señalado en el inciso anterior, podrán hacer uso del permiso postnatal parental y continuar desempeñando sus funciones en el servicio por la mitad de su jornada. En este caso el referido permiso se extenderá hasta que el menor cumpla treinta semanas.

La funcionaria deberá dar aviso a su servicio o institución empleadora personalmente, dejando constancia escrita, o mediante carta certificada, en ambos casos con, a lo menos, cinco días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso. Al efecto, deberá señalar si hará uso del derecho a reincorporarse a sus labores si corresponde.

Artículo tercero transitorio. La funcionaria o el funcionario que haya hecho uso del permiso de doce semanas establecido en el artículo 200 del Código del Trabajo, con anterioridad al 17 de octubre de 2011, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.545, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis de dicho Código. En este caso, el permiso postnatal parental se contará inmediatamente a partir del término del permiso de doce semanas antes señalado y se ejercerá de la forma establecida en el artículo anterior.

Artículo cuarto transitorio. Las funcionarias que al 17 de octubre de 2011, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.545, se encontraren haciendo uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año, y éste tenga menos de veinticuatro semanas de edad, podrán seguir haciendo uso de dicha licencia hasta su término, gozando del subsidio a que ésta haya dado origen.

Mientras se esté ejerciendo este derecho no se podrá hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

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

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

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

APRUEBA NORMA GENERAL DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA (*)

Resolución N° 864

Núm. 864 exenta.- Santiago, 12 de agosto de 2011.- Vistos:

1. Lo dispuesto en los artículos 6, 7 y 8 de la Constitución Política del Estado;
2. La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
3. La Ley N° 19.880, del año 2003, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de la Administración del Estado;
4. La Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública;
5. La Ley N° 20.500, sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública.
6. El instructivo presidencial N° 002, de 20.04.2011, referido a la participación ciudadana en la gestión pública.
7. 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. Que, con fecha 16 de febrero del año 2011 se publicó en el Diario Oficial el texto de la Ley N° 20.500, Sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, la cual en su título IV establece que el Estado reconoce a las personas el derecho de participar en sus políticas, planes, programas y acciones, obligando a los órganos de la Administración del Estado a establecer las distintas modalidades formales y específicas de participación que tendrán las personas y organizaciones en el ámbito de su competencia.
2. Que, mediante el instructivo presidencial N° 002, de fecha 20.04.2011, el Presidente de la República ha definido como eje fundamental de su gestión, la implementación de una política en materia de participación ciudadana para el período 2010-2014.
3. Que, dicha política considera como base fundamental la activa presencia de los ciudadanos en los asuntos públicos como condición necesaria para promover el bien común y para que el Estado esté al servicio de las personas.
4. Que, los objetivos estratégicos que el Gobierno ha planteado en materia de participación ciudadana en la gestión pública son los siguientes: a) Fortalecer las organizaciones de la sociedad civil, promoviendo una cultura de corresponsabilidad; b) Promover y orientar las acciones de participación ciudadana hacia el mejoramiento de la eficacia, eficiencia y efectividad de las políticas públicas; c) Mejorar y fortalecer los

(*) Publicada en el Diario Oficial de 16.11.2011.

canales y espacios de información y opinión de la ciudadanía, y d) Promover el control ciudadano de las acciones desarrolladas por todos los organismos públicos.

5. Que, la Dirección del Trabajo debe establecer formalmente los mecanismos de participación ciudadana que tendrán las personas y organizaciones en el ámbito de su competencia.

Resuelvo:

1. Establécese como procedimiento de Participación Ciudadana de la Dirección del Trabajo, el que a continuación se indica:

“NORMA ESPECÍFICA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO”

Título I Disposiciones generales

Artículo 1º. La presente norma general de participación ciudadana de la Dirección del Trabajo, regula la forma en que las personas pueden participar en la gestión, desarrollo y evaluación de las políticas públicas que son de su competencia.

Los plazos a que se hace referencia en esta resolución son de días corridos, salvo mención expresa en contrario.

Artículo 2º. La incorporación de la participación ciudadana en la gestión pública de la Dirección del Trabajo, se fundamenta en los siguientes objetivos estratégicos:

1. Fortalecer las organizaciones de la sociedad civil: Promover una cultura de corresponsabilidad, entendida como el compromiso mutuo que se establece entre la Dirección del Trabajo y la ciudadanía para perfeccionar en conjunto las políticas y servicios públicos a fin de mejorar la calidad de vida de las personas.
2. Mejorar la eficacia y efectividad de las políticas públicas: Promover y orientar las acciones de participación ciudadana hacia el mejoramiento de la eficacia, eficiencia y efectividad de las políticas públicas que atañen a nuestro Servicio.
3. Mejorar y fortalecer los canales y espacios de información y opinión de la ciudadanía: La Dirección del Trabajo debe realizar todos los esfuerzos para que la información que se entregue a nuestros usuarios a través de los canales y líneas de atención sea oportuna y de calidad.

Título II De los mecanismos de participación ciudadana

Artículo 3º. Son mecanismos de participación ciudadana de la Dirección del Trabajo:

- a) Acceso a Información Relevante;
- b) Cuenta Pública Participativa, y
- c) Consejos de la Sociedad Civil.

Del acceso a la información relevante

Artículo 4º. La Dirección del Trabajo pondrá en conocimiento público información relevante acerca de sus políticas, planes, programas, acciones y presupuestos, asegurando que ésta sea oportuna, completa y ampliamente accesible.

Artículo 5º. La información señalada en el artículo anterior se encontrará disponible a través de los siguientes medios: electrónicos (sitio web institucional); impresos; y presencial (Inspecciones del Trabajo).

De la cuenta pública participativa

Artículo 6º. La Dirección del Trabajo, a través de su Autoridad Máxima, realizará cada año un proceso de Cuenta Pública, que contará con la participación directa de las jefaturas de todas sus dependencias y de la ciudadanía, la que se llevará a cabo dentro del Segundo Semestre de cada año teniendo como base el Balance de Gestión Integral del año anterior (BGI).

Artículo 7º. La Dirección del Trabajo convocará a una jornada de diálogo participativo con representantes de diversas organizaciones de la sociedad civil, como organizaciones de trabajadores y de empleadores de mayor relevancia productiva, económica y social del país, actores laborales, representantes de servicios públicos, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales y académicas, en la que se expondrá el contenido de la cuenta pública.

Artículo 8º. El diseño metodológico que tendrá la Cuenta Pública Participativa contemplará los siguientes pasos:

- a) **Elaboración de la Cuenta:** A partir del Balance de Gestión Integral (BGI), se elaborará un documento base de rendición de la Cuenta que contendrá de manera didáctica, la información más relevante acerca del desempeño de la Dirección del Trabajo. Este documento deberá estar disponible para la ciudadanía en el sitio web del Servicio con una antelación no menor a 15 días antes de la respectiva jornada.
- b) **Difusión y Convocatoria:** La realización de la Cuenta Pública Participativa será difundida en el sitio web de la Institución y se enviarán invitaciones, preferentemente, a organizaciones de trabajadores y de empleadores relevantes, en una convocatoria con un máximo de 300 personas. En las invitaciones se informará que se encuentra disponible en el sitio web institucional el Balance de Gestión Integral (BGI) y que podrán formular consultas escritas sobre él en el día de la cuenta pública. A la convocatoria se adjuntará una síntesis del Balance de Gestión Integral, redactada en un formato comprensible para la ciudadanía en general.
- c) **Entrega de la Cuenta:** La entrega se efectuará en una jornada que se desarrollará, de preferencia, entre las 9:00 y 14:00 horas, en la cual la Directora del Trabajo y las jefaturas superiores del Servicio expondrán, de forma didáctica y asequible, los logros y resultados de la Institución, utilizando para ello preferentemente medios audiovisuales.
- d) **Diálogo Participativo:** Después de la presentación de la cuenta pública, se dará lugar al proceso de consultas ciudadanas a la Cuenta, para lo cual se otorgará una pausa con el objeto de que los asistentes puedan plantear, de forma escrita, sus inquietudes, dudas o aclaraciones respecto de lo presentado en la Cuenta. Recogidos los planteamientos de los participantes, éstos se ordenarán conforme al orden de presentación de la cuenta pública, los que serán respondidos de forma inmediata por la Autoridad si se cuenta con la información. En el caso de no poder dar respuesta inmediata, éstas se incluirán en el Documento Final de la Cuenta.
- e) **Documento Final de la Cuenta:** Dentro del plazo de 45 días, contados desde la fecha de la cuenta pública, se elaborará un documento mediante el cual se dará respuesta organizada a todas las consultas, observaciones y comentarios realizados por la ciudadanía en la medida que se relacionen con la referida cuenta, la que se remitirá a los participantes por correo tradicional o electrónico, y además se publicará en el sitio web institucional.

De los Consejos de la Sociedad Civil

Artículo 9º. La Dirección del Trabajo dará cumplimiento a esta modalidad a través de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), los cuales corresponden a un mecanismo institucional, descentralizado y de carácter regional y/o local, de diálogo tripartito con las organizaciones de trabajadores y de empleadores de mayor relevancia productiva, económica y social del país, actores laborales, representantes de servicios públicos, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales y académicas. Tiene como fin aumentar el grado de conocimiento de las necesidades y satisfacción de los usuarios y mejorar las políticas del Servicio y, por otra parte, proponer y/o realizar acciones tendientes a fomentar el cumplimiento normativo vigente, propiciando el establecimiento de relaciones laborales modernas en la región y en el país.

Los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios se encuentran regulados en la orden de servicio N° 1, de 19.01.2011, que establece el procedimiento para su conformación y funcionamiento, la cual es parte integrante de la presente resolución exenta.

Artículo 10. La Dirección del Trabajo también dará cumplimiento a esta modalidad a través de las Mesas de Trabajo, las cuales corresponden a una instancia de diálogo social de carácter tripartito, centrada en problemáticas o conflictos que afectan a una empresa o a un sector específico de actividad económica. Se sustenta en el diálogo, la comunicación y el consenso de los actores productivos y laborales, en la búsqueda de promover el cumplimiento progresivo de la normativa laboral y la mejora constante de las relaciones laborales en el país.

Las Mesas de Trabajo se encuentran reguladas en la orden de servicio N° 8, de 22.10.2010, que establece el procedimiento para su conformación y funcionamiento, en el marco del diálogo social en las relaciones laborales, la cual es parte integrante de la presente resolución exenta.

2) La presente resolución comenzará a regir desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

3) Publíquese la presente resolución exenta en el Diario Oficial, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley N° 19.880.

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

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

APRUEBA CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (*)

Resolución N° 1.428

Núm. 1.428 exenta.- Santiago, 10 de noviembre de 2011.

Vistos:

- 1) Lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- 2) Las facultades conferidas en el artículo 5 del DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
- 3) La resolución N° 1.600, de 6 de noviembre de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija Normas Sobre Exención del Trámite de Toma de Razón.
- 4) El Convenio de Colaboración celebrado entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social, con fecha 5 de septiembre de 2011.

Considerando:

- 1) Que, teniendo presente que los órganos de la Administración del Estado deben cumplir su cometido coordinadamente y propender a la unidad de acción y que la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social son organismos fiscalizadores que se relacionan con el Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se ha celebrado un convenio de colaboración entre ambas entidades para la realización de talleres para dar a conocer a los actores regionales los resultados de los informes de las Mesas Sectoriales de Revisión de Estándares y Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que se enmarca en las finalidades y objetivos del Servicio.
- 2) Que en razón de lo anterior, con fecha 5 de septiembre de 2011, se ha celebrado entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social un Convenio de Colaboración, el cual se hace necesario formalizar mediante el presente acto administrativo.

Resuelvo:

Apruébase el Convenio de Colaboración entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social, suscrito con fecha 5 de septiembre de 2011, cuyo texto se adjunta a la presente resolución exenta y se entiende formar parte de la misma.

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

(*) Publicada en el Diario Oficial de 18.11.2011.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ESTABLECE Y SISTEMATIZA LA NUEVA ESTRUCTURA ORGÁNICA Y FUNCIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIONES EXENTAS N° 35, DE 2007, Y N° 2.200, DE 1995 (*)

Resolución N° 1.340

Núm. 1.340 exenta.- Santiago, 28 de octubre de 2011.- Vistos:

- 1) Lo dispuesto en los artículos 4° N° 2 letra d), 5° letra f), y 17 del DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- 2) Lo establecido en los artículos 31 y 32, de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado.
- 3) El artículo 48 de la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.
- 4) La resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República.
- 5) La resolución exenta N° 2.200, de 30 de octubre de 1995, de la Sra. Directora del Trabajo, de la época, que regula funcionamiento de oficinas que indica.
- 6) La resolución exenta N° 35, de 11 de enero de 2007, de la Sra. Directora del Trabajo, de la época, que modifica y sistematiza resolución exenta que crea División de Estudios, las Unidades y Comité que indica.

Considerando:

- 1) Que se ha estimado conveniente readecuar la organización interna del Departamento de Estudios, con el objeto de racionalizar, agilizar y hacer más efectivo y eficiente su funcionamiento, optimizando la utilización de sus recursos tanto humanos como materiales, contribuyendo a la realización del quehacer operativo de la Dirección del Trabajo.
- 2) Que, para ello, es necesario establecer una nueva estructura orgánica del Departamento de Estudios y, en consecuencia, se requiere dejar sin efecto toda normativa que regule esta materia y que sea contraria a la presente resolución.
- 3) Que, para dar cumplimiento al objetivo planteado, la estructura interna del Departamento de Estudios debe adecuarse a los nuevos lineamientos del Servicio, de modo que su actividad se encuentre orientada

(*) Publicada en el Diario Oficial de 12.11.2011.

a generar las condiciones de trabajo en equipo, fomentando los estándares de calidad y mejora continua en su función investigativa y estadística del mundo laboral.

4) Que, en este contexto, es necesario que exista al interior del Departamento de Estudios una Unidad que realice investigaciones e informes que den respuesta a las iniciativas propias del Servicio y/o a requerimientos de los actores del mundo laboral que se encuentren vinculados a la misión y objetivos del Departamento y de la Dirección del Trabajo.

5) Que, asimismo, es necesario que exista una Unidad que sea responsable de analizar y producir información estadística sobre los procedimientos operativos de la Dirección del Trabajo de interés público y sobre el sistema de relaciones laborales del país. Esta Unidad deberá también hacerse cargo de la coordinación de las diferentes etapas del proceso de producción de estadígrafos públicos, de acuerdo a los estándares de calidad necesarios para cada una de sus etapas, pues su producción constituye un proceso sistémico que involucra a toda la Institución.

6) Que, para lograr un adecuado y eficiente funcionamiento del Departamento de Estudios, se requiere la existencia de un ente que coordine el trabajo que desarrolla cada una de sus Unidades que facilite el trabajo en equipo y permita realizar eficazmente el seguimiento y control de la gestión interna, colaborando y apoyando al Jefe del Departamento en materias de planificación, seguimiento y evaluación de las materias de su competencia.

Resuelvo:

1) Establécese que la Oficina de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones contemplada en el artículo 17 del DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se denominará Departamento de Estudios, y tendrá la misión y objetivos estratégicos que a continuación se indican:

A) La misión del Departamento de Estudios será investigar y analizar el estado de las relaciones laborales y condiciones de trabajo mediante la elaboración de estudios y estadísticas de la realidad laboral, a fin de contribuir a la elaboración de políticas públicas, a la acción del Servicio y a los diversos actores vinculados al mundo del trabajo.

B) Los Objetivos Estratégicos del Departamento de Estudios serán:

- Investigar y analizar las transformaciones ocurridas en la organización de la producción y en las condiciones laborales, con el objeto de promover su mejoramiento y cautelar la protección del trabajo.
- Evaluar el cumplimiento de los derechos laborales, el estado de las relaciones laborales y los estándares de trabajo, con miras al cumplimiento de la misión de la Dirección del Trabajo.
- Analizar el comportamiento social de los actores laborales a fin de contribuir a mejorar las relaciones laborales dentro del marco del diálogo social, la autonomía, el equilibrio y la autorregulación entre las partes.
- Contribuir al accionar de las unidades operativas del Servicio a través de la elaboración de investigaciones o informes específicos y/o coyunturales sobre la realidad laboral.
- Elaborar, analizar y poner a disposición de los usuarios internos, de los actores públicos y privados vinculados al mundo del trabajo y de la ciudadanía en general, estadísticas de calidad y de interés público, sobre los procedimientos operativos institucionales y el sistema de relaciones laborales del país.
- Aportar a la creación y mejoramiento de los procesos estadísticos institucionales necesarios para la producción de estadísticas de calidad.

2) Establécese la siguiente estructura para el Departamento de Estudios, el que estará a cargo de un/a Jefe/a de Departamento, tendrá un Subjefe/a, y se compondrá de las unidades que a continuación se indican, cuyas funciones se señalan en la presente resolución exenta:

- A) La Jefatura del Departamento de Estudios dependerá jerárquica y funcionalmente del Jefe Superior del Servicio, quien deberá conducir, planificar, coordinar y controlar el funcionamiento de las actividades internas, autorizando y gestionando las tareas e iniciativas que se desarrollen, asumiendo la responsabilidad última de sus actuaciones.
- B) La Subjefatura del Departamento de Estudios dependerá jerárquica y funcionalmente del/a Jefe/a del Departamento, y le corresponderá subrogar legalmente a la Jefatura de Departamento en los casos que corresponda, coordinar y supervisar las actividades de las distintas unidades, actuando como nexo entre éstas y la Jefatura del Departamento, e informar permanentemente a esta última todos aquellos aspectos que merezcan especial atención.
- C) La Unidad de Investigación tendrá como función realizar todas aquellas investigaciones e informes vinculados a dar respuesta a las iniciativas propias del Servicio como a los requerimientos de los actores del mundo laboral que respondan a la misión y objetivos estratégicos del Departamento.
- D) La Unidad de Análisis Estadístico tendrá como función analizar y producir información estadística sobre los procedimientos operativos de la institución que sean de interés público y sobre el sistema de relaciones laborales del país, estableciendo una secuencia de acciones, sistemática, organizada y objetiva, cuya finalidad sea contribuir a la provisión de información cuantitativa confiable, a partir de bases de datos de registros administrativos y otras fuentes de información internas o externas.
La producción de dicha información se orientará permanentemente por estándares acordes a las normas de calidad internacionales vigentes, poniendo especial énfasis en la transparencia de sus procesos de producción, así como en el apego irrestricto a los criterios científicos y técnicos.
Asimismo, deberá hacerse cargo de la labor de coordinación de las diferentes etapas que involucra el proceso de producción de estadígrafos públicos en el Servicio, cautelando de este modo los estándares de calidad requeridos para cada una de sus fases.
- E) Existirá un Comité de Gestión del Departamento de Estudios, el cual estará presidido por la Jefatura del Departamento e integrado por el Subjefe, por un integrante de cada unidad y por la encargada de gestión. Su función será coordinar las unidades del Departamento y 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) Déjese sin efecto la resolución exenta N° 35, de 2007, de la Sra. Directora del Trabajo de la época, y la resolución exenta N° 2.200, de 1995, de la Sra. Directora del Trabajo de la época, como asimismo toda normativa contraria a lo establecido en la presente resolución exenta.

4) Establécese que la nueva estructura orgánica del Departamento de Estudios comenzará a regir a partir de la total tramitación de la presente resolución.

5) Publíquese la presente resolución exenta en el Diario Oficial, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley N° 19.880.

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

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ESTABLECE DENOMINACIÓN, FUNCIONES Y ESTRUCTURA DE LA OFICINA DE COMUNICACIONES INSTITUCIONALES, CREA COMITÉ DE COMUNICACIONES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN N° 1.200 EXENTA, DE 1995 (*)

Resolución N° 1.320

Núm. 1.320 exenta.- Santiago, 26 de octubre de 2011.- Vistos:

1. Lo dispuesto en los artículos 5, 11, 12, 31 y 32 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
2. Lo establecido en los artículos 5° y 16° del DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo.
3. La resolución N° 1.600, de 6 de noviembre de 2008, de la Contraloría General de la República, que establece normas sobre exención del trámite de toma de razón.
4. La resolución exenta N° 1.200, de 30.06.95, de la Dirección del Trabajo y sus modificaciones posteriores.
5. Artículo 48 Ley 19.880, sobre Procedimientos Administrativos.

Considerando:

1. Que el proceso de modernización de la gestión pública en que se encuentra empeñado el Supremo Gobierno requiere estructurar funcional y orgánicamente las actividades desarrolladas por los distintos departamentos y oficinas de la Dirección del Trabajo, a fin de entregar una mejor prestación de sus servicios y productos a la comunidad;
2. Que la labor comunicacional de la Dirección del Trabajo se considera una función de apoyo transversal a toda la institución, la cual debe gestionar la difusión de los contenidos de información, en base a las políticas que emanan de la Autoridad Superior;
3. Que se reconoce que la función de gestionar las comunicaciones institucionales requiere de competencias especializadas y propias de este ámbito;

(*) Publicada en el Diario Oficial de 16.11.2011.

4. Que la coordinación con medios masivos de comunicación se considera una actividad de alta importancia, que requiere de una labor de permanente seguimiento, sustentado en análisis sistemático de información, para una adecuada toma de decisiones;
5. Para estos fines la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo contempla en su estructura a la Oficina de Relaciones Públicas, que tiene por objeto ocuparse de las relaciones públicas, información y difusión de las acciones de la institución, asesorando a la superioridad del servicio sobre tales materias;
6. Que atendido a la nomenclatura usada actualmente, dicha Oficina pasará a llamarse Oficina de Comunicaciones Institucionales, con las funciones y estructura establecidas en la presente resolución.
7. Que dado lo expuesto resulta necesario dejar sin efecto la resolución N° 1.200, del año 1995, de la Sra. Directora del Trabajo de la época y toda normativa en contrario.

Resuelvo:

1. Establécese que la Oficina de Relaciones Públicas pasará a denominarse Oficina de Comunicaciones Institucionales.
2. Dispóngase que la Oficina de Comunicaciones Institucionales tendrá por misión el desarrollo del quehacer comunicacional de la institución, tanto interno como externo, velando por la coherencia del mensaje institucional y comunicando el actuar de la Dirección del Trabajo, para aumentar la presencia y percepción de riesgo de los empleadores que incumplen la normativa laboral, así como dar seguridad a los trabajadores de que sus derechos están siendo cautelados.
3. Establécese la siguiente estructura y funciones de la Oficina de Comunicaciones Institucionales:
 - 3.1. Estará a cargo de un Jefe, que dependerá jerárquicamente de la autoridad superior de la institución, siendo sus funciones principales:
 - Asesorar a la autoridad superior del Servicio e implementar la política comunicacional de la Dirección del Trabajo, considerando los lineamientos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Subsecretaría del Trabajo.
 - Integrar el Comité de Comunicaciones.
 - Trabajar en forma coordinada con la unidad de comunicaciones del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con los Jefes(as) de Departamentos de la Dirección del Trabajo, con los(as) Directores(as) Regionales y los(as) Jefes(as) de Unidades del Nivel Central, Oficina de Transparencia.
 - Responder peticiones informativas de medios de comunicación y otras autoridades.
 - Mantener contacto con directores(as), editores(as) de economía y periodistas laborales de los medios de comunicación o de sectores circunstancialmente interesados en la Dirección del Trabajo, para divulgar oportunamente las actividades que desarrolla el Servicio.
 - Colaborar en la coordinación de campañas comunicacionales solicitadas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social o en conjunto con otros ministerios y/o servicios públicos.
 - Cautelar la coherencia en la gestión de todos los canales de comunicación, de los productos u objetos comunicacionales y de los mensajes establecidos para cada acción de comunicación.
 - Difundir los contenidos y mensajes institucionales en la forma y canales que en su experiencia estime conveniente, entendiendo que el contenido de los mensajes es proveído por las áreas operativas de la Dirección del Trabajo.
 - Elaborar y mantener instrumentos que permitan la medición y evaluación objetiva de los resultados del actuar comunicacional de la Dirección del Trabajo.
 - Otorgar soporte especializado en comunicaciones, a la labor operativa de la institución, con el propósito de elevar la eficiencia y eficacia de la misma.

4. La Oficina de Comunicaciones Institucionales estará compuesta por tres Unidades que se denominarán:

4.1. Unidad de Producción y Diseño: A esta Unidad le corresponderá:

- Realizar el diseño e impresión de todo el material gráfico de difusión de la norma legal y de campañas comunicacionales de la Dirección del Trabajo.
- Realizar el diseño de toda la gráfica, siguiendo los lineamientos gráficos determinados por el estamento gubernamental correspondiente, entregados a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Diseñar y diagramar todas las publicaciones de responsabilidad de la Oficina de Comunicaciones Institucionales.
- Producir y desarrollar los eventos externos, lanzamientos de campañas, de concursos y de actividades de extensión.
- Efectuar la comunicación electrónica externa para posicionar al portal como fuente de información para nuestro público objetivo.
- Proporcionar todo el material de video, audio y fotográfico oficial que se publicará en los distintos canales que la Dirección del Trabajo disponga.

4.2. Unidad de Prensa: Le corresponderá:

- Establecer y mantener contacto con editores de economía y periodistas laborales de medios de comunicación o de sectores circunstancialmente interesados en las noticias que genere la Institución.
- Coordinar las actividades comunicacionales en terreno, conferencias de prensa, peticiones de entrevistas, notas periodísticas y entrega de antecedentes técnicos y estadísticos a los distintos medios de comunicación social.
- Coordinar la entrega de declaraciones a los medios de comunicación.
- Redactar cartas y columnas de opinión en los medios con temáticas que la jefatura superior estime atingentes y relevantes.
- Elaborar informes de prensa, un informe noticioso vespertino con todo lo ocurrido desde la mañana y, si el quehacer informativo del día lo amerita, un informe de final de jornada.
- Realizar la entrevista para el Boletín Oficial y el Boletín Informativo Interno, cuando se requiera.
- Confeccionar un Boletín Informativo Interno, Boletín Mensual y estará a cargo del diario mural de la Dirección del Trabajo.
- Cubrir comunicacionalmente los eventos internos que se realicen, en particular, donde participe la jefatura superior del Servicio.

4.3. Unidad de Boletín Oficial y Código del Trabajo: Le corresponderá:

- La edición y publicación del Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo.
- Realizar la actualización constante de la edición electrónica del Código del Trabajo que se publica en la página web institucional.
- Relacionarse con los distintos departamentos con el objeto de que éstos le provean de la normativa interna que generen en materias de su competencia, así como de aquella información que éstos necesiten publicar en el Boletín Oficial.

5. Créase el Comité de Comunicaciones de la Dirección del Trabajo, el cual estará integrado por la autoridad superior del Servicio o por quien ésta designe, por el Jefe de la Oficina de Comunicaciones Institucionales y el o los jefes de departamentos que sean competentes en la materia por la cual se convoca dicho Comité.

- 5.1. El Comité de Comunicaciones tendrá por misión evaluar, orientar y coordinar la labor de comunicaciones de la institución, cumpliendo un rol asesor para la autoridad superior de la Dirección Nacional del Trabajo en temas comunicacionales contingentes.
 - 5.2. Le corresponderá al jefe superior de la Institución o en su defecto, al Jefe de la Oficina de Comunicaciones Institucionales, en conjunto con el Jefe de Departamento atingente a la materia a tratar, convocar al Comité de Comunicaciones para analizar y adoptar las medidas comunicacionales que se requieran.
6. Déjese sin efecto la resolución exenta N° 1.200, de 30 de junio de 1995, de la Sra. Directora del Trabajo de la época, y cualquier otra normativa contraria a lo expuesto en la presente resolución.

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

PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

PROMULGA EL CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL (*)

Decreto N° 76

Núm. 76.- Santiago, 11 de mayo de 2011.- Vistos: Los artículos 32, N° 15, y 54, N° 1), inciso primero, de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 10 de noviembre de 2007 se adoptó, en Santiago, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social en la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno.

Que el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social fue aprobado por el H. Congreso Nacional, según consta en el oficio N° 8.366, de 8 de octubre de 2009, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que con fecha 30 de noviembre de 2009 se depositó, ante el Secretario General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, el instrumento de ratificación del referido Convenio.

Que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 31° del mencionado Convenio Multilateral, éste entró en vigor internacional el 1° de mayo de 2011.

Decreto:

Artículo único: Promúlgase el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, adoptado en Santiago, el 10 de noviembre de 2007; cúmplase y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Alfredo Moreno Charme, Ministro de Relaciones Exteriores.- Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Us. para su conocimiento.- Ignacio Larraín Arroyo, Embajador, Director General Administrativo.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 18.11.2011.

CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Los Estados Partes en el presente Convenio:

Considerando que el trabajo es uno de los factores esenciales en el fortalecimiento de la cohesión social de las naciones y que las condiciones de seguridad social tienen una dimensión muy importante en el desarrollo del trabajo decente.

Constatando que el proceso actual de globalización conlleva nuevas y complejas relaciones entre los distintos Estados, que implican, entre otros, una creciente interdependencia entre países y regiones como consecuencia del movimiento más fluido de bienes, servicios, capitales, comunicaciones, tecnologías y personas.

Reconociendo que este proceso, tanto a escala global como a nivel regional, conlleva en el ámbito socio-laboral una mayor movilidad de personas entre los diferentes Estados.

Teniendo en cuenta que la realidad presente aconseja promover fórmulas de cooperación en el espacio internacional que abarquen distintas actividades y, en especial, la protección social en la Comunidad Iberoamericana, en la que existe un amplio acervo común de carácter cultural, económico y social.

Convencidos de que esta realidad requiere también políticas sociales y económicas adecuadas que se manifiestan, entre otras, en la necesidad de que el proceso de globalización vaya acompañado de medidas tendientes a promover la coordinación normativa en materia de protección social que, sin alterar los respectivos sistemas nacionales, permitan garantizar la igualdad de trato y los derechos adquiridos o en curso de adquisición de los trabajadores migrantes y de las personas dependientes de ellos.

Afirmando la urgencia de contar con un instrumento de coordinación de legislaciones nacionales en materia de pensiones que garantice los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias, protegidos bajo los esquemas de Seguridad Social de los diferentes Estados Iberoamericanos, con el objetivo de que puedan disfrutar de los beneficios generados con su trabajo en los países receptores.

Han convenido lo siguiente:

TÍTULO I REGLAS GENERALES Y DETERMINACIÓN DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE

CAPÍTULO 1 Disposiciones generales

ARTÍCULO 1. DEFINICIONES.

1. A los efectos de la aplicación del presente Convenio, los términos y expresiones que se enumeran en este artículo tendrán el siguiente significado:

- a) "Actividad por cuenta ajena o dependiente", toda actividad o situación asimilada que sea considerada como tal por la legislación de Seguridad Social del Estado Parte en el que se ejerza o se cause la situación asimilada.

- b) "Actividad por cuenta propia o no dependiente", toda actividad o situación asimilada que sea considerada como tal por la legislación de Seguridad Social del Estado Parte en el que se ejerza tal actividad o se cause la situación asimilada.
- e) "Autoridad Competente", para cada Estado Parte, la autoridad que, a tal efecto, designen los correspondientes Estados Parte y que como tal sea consignada en el Acuerdo de Aplicación.
- d) "Comité Técnico Administrativo", el órgano señalado en el Título IV.
- e) "Familiar beneficiario o derechohabiente", la persona definida o admitida como tal por la legislación en virtud de la cual se otorguen las prestaciones.
- f) "Funcionario", la persona definida o considerada como tal por el Estado del que dependa la Administración o el Organismo que la ocupe.
- g) "Institución Competente", el Organismo o la Institución responsable de la aplicación de las legislaciones mencionadas en el artículo 3. Se relacionarán en el Acuerdo de Aplicación.
- h) "Legislación", las leyes, reglamentos y demás disposiciones de Seguridad Social vigentes en el territorio de cada uno de los Estados Parte.
- i) "Nacional", la persona definida como tal por la legislación aplicable en cada Estado Parte.
- j) "Organismo de Enlace", el Organismo de coordinación e información entre las Instituciones Competentes de los Estados Parte que intervenga en la aplicación del Convenio y en la información a los interesados sobre derechos y obligaciones derivados del mismo. Se relacionarán en el Acuerdo de Aplicación.
- k) "Pensión", prestación económica de larga duración prevista por las legislaciones mencionadas en el artículo 3 de este Convenio.
- l) "Períodos de seguro, de cotización, o de empleo", todo período definido como tal por la legislación bajo la cual ha sido cubierto o se considera como cubierto, así como todos los períodos asimilados, siempre que sean reconocidos como equivalentes a los períodos de seguro por dicha legislación.
- m) "Prestaciones económicas", prestación pecuniaria, pensión, renta, subsidio o indemnización, previstas por las legislaciones mencionadas en el artículo 3 de este Convenio, incluido todo complemento, suplemento o revalorización.
- n) "Residencia", el lugar en que una persona reside habitualmente.

2. Los demás términos o expresiones utilizadas en el Convenio tienen el significado que les atribuya la legislación aplicable.

ARTÍCULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN PERSONAL.

El presente Convenio se aplicará a las personas que estén o hayan estado sujetas a la legislación de uno o de varios Estados Parte, así como a sus familiares beneficiarios y derechohabientes.

ARTÍCULO 3. CAMPO DE APLICACIÓN MATERIAL.

1. El presente Convenio se aplicará a toda la legislación relativa a las ramas de seguridad social relacionadas con:

- a) las prestaciones económicas de invalidez;
- b) las prestaciones económicas de vejez;
- c) las prestaciones económicas de supervivencia, y
- d) las prestaciones económicas de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional.

Las prestaciones médicas previstas en las legislaciones de los Estados Parte quedan excluidas del presente Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5 del presente artículo.

2. El presente Convenio se aplicará a los regímenes contributivos de seguridad social, generales y especiales. No obstante, estos últimos podrán ser exceptuados siempre que se incluyan en el Anexo I.

3. El presente Convenio no será de aplicación a las prestaciones económicas reseñadas en el Anexo II, que bajo ninguna circunstancia podrá incluir alguna de las ramas de seguridad social señaladas en el apartado 1 de este artículo.

4. El Convenio no se aplicará a los regímenes no contributivos, ni a la asistencia social, ni a los regímenes de prestaciones en favor de las víctimas de guerra o de sus consecuencias.

5. Dos o más Estados Parte del presente Convenio podrán ampliar el ámbito objetivo del mismo, extendiéndolo a prestaciones o regímenes excluidos en principio. Los acuerdos bilaterales o multilaterales mediante los que se proceda a esa extensión y los efectos de la misma se inscribirán en el Anexo III.

Las reglas correspondientes a los regímenes y/o prestaciones que hayan sido objeto de extensión, conforme a lo previsto en el apartado anterior, afectarán únicamente a los Estados que las hayan suscrito, sin que surtan efectos para los demás Estados Parte.

ARTÍCULO 4. IGUALDAD DE TRATO.

Las personas a las que, conforme a lo establecido en el artículo 2, sea de aplicación el presente Convenio, tendrán derecho a los beneficios y estarán sujetas a las obligaciones establecidas en la legislación del Estado Parte en que desarrollen su actividad, en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado, salvo disposición en contrario del presente Convenio.

ARTÍCULO 5. TOTALIZACIÓN DE LOS PERÍODOS.

Salvo disposición en contrario del presente Convenio, la Institución Competente de un Estado Parte, cuya legislación condicione la admisión a una legislación, la adquisición, la conservación, la duración o la recuperación del derecho a las prestaciones, el acceso o la exención del seguro obligatorio o voluntario, al requisito de haber cubierto determinados períodos de seguro, de cotización o de empleo, tendrá en cuenta, si fuese necesario, los períodos de seguro, de cotización o de empleo acreditados por la legislación de cualquier otro Estado Parte, como si se tratara de períodos cubiertos bajo la legislación que dicha Institución aplica y siempre que no se superpongan.

ARTÍCULO 6. CONSERVACIÓN DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS Y PAGO DE PRESTACIONES EN EL EXTRANJERO.

1. Salvo que el presente Convenio disponga otra cosa, las prestaciones económicas referidas en el artículo 3, reconocidas por la Institución Competente de un Estado Parte, no estarán sujetas a reducción, modificación, suspensión o retención, excepto las que, en su caso, se deriven de los costos de transferencia, por el hecho de que el beneficiario se encuentre o resida en el territorio de otro Estado Parte, y se le harán efectivas en este último.

2. Las prestaciones reconocidas por aplicación de este Convenio a beneficiarios que residan en un tercer país, se harán efectivas en las mismas condiciones y con igual extensión que a los propios nacionales que residan en ese tercer país.

ARTÍCULO 7. REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES.

Si, como consecuencia del aumento del costo de la vida, de la variación del nivel de ingresos u otros motivos de adaptación, la legislación de un Estado Parte revaloriza o actualiza las prestaciones, aplicando una nueva cuantía o un determinado porcentaje, esa revalorización o actualización deberá aplicarse directamente a las prestaciones causadas al amparo del presente Convenio, teniendo en cuenta, en su caso, la regla de proporcionalidad establecida en el apartado 1 b) del artículo 13.

ARTÍCULO 8. RELACIONES ENTRE EL PRESENTE CONVENIO Y OTROS INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL.

El presente Convenio tendrá plena aplicación en todos aquellos casos en que no existan convenios bilaterales o multilaterales de seguridad social vigentes entre los Estados Parte.

En los casos en que sí existan convenios bilaterales o multilaterales se aplicarán las disposiciones que resulten más favorables al beneficiario.

Cada Estado Parte informará a la Secretaría General Iberoamericana, a través del Secretario General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), los convenios bilaterales y multilaterales que están vigentes entre ellos, la cual procederá a registrarlos en el Anexo IV de este Convenio.

Una vez vigente el presente Convenio, los Estados Parte de los convenios bilaterales o multilaterales inscritos en el Anexo IV determinarán las disposiciones más favorables de los mismos y lo comunicarán al Secretario General de la OISS.

CAPÍTULO 2

Determinación de la legislación aplicable

ARTÍCULO 9. REGLA GENERAL.

Las personas a quienes sea aplicable el presente Convenio estarán sujetas exclusivamente a la legislación de seguridad social del Estado Parte en cuyo territorio ejerzan una actividad, dependiente o no dependiente, que dé lugar a su inclusión en el ámbito de aplicación de dicha legislación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 10. REGLAS ESPECIALES.

A efectos de la determinación de la legislación aplicable, se establecen las siguientes reglas especiales:

- a) La persona que ejerza una actividad dependiente al servicio de una empresa con sede en el territorio de uno de los Estados Parte que desempeñe tareas profesionales, de investigación, científicas, técnicas, de dirección o actividades similares y que sea trasladada para prestar servicios de carácter temporal en el territorio de otro Estado Parte, continuará sujeta a la legislación del Estado Parte de origen hasta un plazo de doce meses, susceptible de ser prorrogado por un plazo similar, con carácter excepcional, previo consentimiento expreso de la Autoridad Competente del otro Estado Parte.
- b) La persona que ejerza una actividad no dependiente que realice cualquiera de las actividades indicadas en el párrafo anterior en el territorio de un Estado Parte en el que esté asegurada y que se traslade para ejercer tal actividad en el territorio de otro Estado Parte, continuará sometida a la legislación del primer Estado, a condición de que la duración previsible del trabajo no exceda de doce meses y previa autorización de la Autoridad Competente del Estado de origen.

Los Estados Parte, en forma bilateral, podrán ampliar la lista de actividades sujetas a la presente regla especial, debiendo comunicarlo al Comité Técnico Administrativo.

- c) El personal itinerante al servicio de empresas de transporte aéreo que desempeñe su actividad en el territorio de dos o más Estados Parte, estará sujeto a la legislación del Estado Parte en cuyo territorio tenga la empresa su sede principal.
- d) Una actividad dependiente o no dependiente que se desarrolle a bordo de un buque en el mar, que enarbole el pabellón de un Estado Parte, será considerada como una actividad ejercida en dicho Estado Parte. Sin embargo, el trabajador que ejerza una actividad dependiente a bordo de un buque que enarbole el pabellón de un Estado Parte y que sea remunerado por esta actividad por una empresa o una

persona que tenga su sede o su domicilio en otro Estado Parte, estará sujeto a la legislación de este último Estado Parte si reside en el mismo. La empresa o persona que abone la remuneración será considerada como empresario o empleador a efectos de la aplicación de la correspondiente legislación.

- e) Los trabajadores con residencia en un Estado Parte que presten servicios en una empresa pesquera mixta constituida en otro Estado Parte y en un buque abanderado en ese Estado Parte, se considerarán pertenecientes a la empresa participante del país en el que residen y, por tanto, quedarán sujetos a su legislación de seguridad social, debiendo, la citada empresa, asumir sus obligaciones como empleador.
- f) Los trabajadores empleados en trabajos de carga, descarga, reparación de buques y servicios de vigilancia en el puerto, estarán sometidos a la legislación del Estado Parte a cuyo territorio pertenezca el puerto.
- g) Los miembros del personal de las Misiones Diplomáticas y de las Oficinas Consulares se registrarán por lo establecido en las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 18 de abril de 1961, y sobre Relaciones Consulares de 24 de abril de 1963.
- h) Los funcionarios públicos de un Estado Parte, distintos a los que se refiere el apartado anterior y el personal asimilado, que se hallen destinados en el territorio de otro Estado Parte, quedarán sometidos a la legislación del Estado Parte al que pertenece la Administración de la que dependen.
- i) El personal administrativo y técnico y los miembros del personal de servicio de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de cada uno de los Estados Parte, que sean nacionales del Estado Parte acreditante y no tengan el carácter de funcionarios públicos, podrán optar entre la aplicación de la legislación del Estado acreditante o la del otro Estado Parte.
La opción se ejercerá dentro de los tres meses siguientes a la fecha de iniciación de trabajo en el territorio del Estado en el que desarrollen su actividad.
Las personas al servicio privado y exclusivo de los miembros de las Misiones Diplomáticas u Oficinas Consulares, que sean nacionales del Estado Parte acreditante, tendrán el mismo derecho de opción regulado en el párrafo anterior.
- j) Las personas enviadas por un Estado Parte, en misiones de cooperación al territorio de otro Estado Parte, quedarán sometidas a la legislación del Estado que las envía, salvo que en los acuerdos de cooperación se disponga otra cosa.

ARTÍCULO 11. EXCEPCIONES.

Dos o más Estados Parte, las Autoridades Competentes de esos Estados o los organismos designados por esas autoridades podrán establecer, de común acuerdo, excepciones a los artículos 9 y 10, en beneficio de determinadas personas o categorías de personas, siempre que las mismas aparezcan relacionadas en el Anexo V.

ARTÍCULO 12. SEGURO VOLUNTARIO.

En materia de pensiones, el interesado podrá ser admitido al seguro voluntario de un Estado Parte, incluso cuando esté obligatoriamente sometido a la legislación de otro Estado Parte, siempre que, con anterioridad, haya estado sometido a la legislación del primer Estado Parte por el hecho o como consecuencia del ejercicio de una actividad como trabajador dependiente o no dependiente y a condición de que dicha acumulación esté admitida en la legislación del primer Estado Parte.

TÍTULO II

DISPOSICIONES PARTICULARES

PARA LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE PRESTACIONES

CAPÍTULO 1

Prestaciones de invalidez, vejez y supervivencia

ARTÍCULO 13. DETERMINACIÓN DE LAS PRESTACIONES.

1. Los períodos de seguro, de cotización o de empleo cumplidos en cualquiera de los Estados Parte serán considerados para el reconocimiento de las prestaciones por invalidez, vejez y supervivencia, en las siguientes condiciones:

- a) Cuando se reúnan las condiciones requeridas por la legislación de uno o varios Estados Parte para tener derecho a las prestaciones, sin que sea necesario recurrir a la totalización de períodos prevista en el artículo 5, la Institución o Instituciones Competentes reconocerán la prestación conforme a lo previsto en dicha legislación, considerando únicamente los períodos de seguro, de cotización o empleo cumplidos en ese Estado Parte, sin perjuicio de que el interesado pueda solicitar la totalización de los períodos cumplidos bajo otras legislaciones, en cuyo caso se aplicará el apartado siguiente.
- b) Cuando considerando únicamente los períodos de seguro, de cotización o empleo cumplidos en un Estado Parte no se alcance el derecho a las prestaciones, el reconocimiento de éstas se hará totalizando los períodos de seguro, cotización o empleo cumplidos en otros Estados Parte.

En este supuesto, la Institución Competente determinará, en primer lugar, el importe de la prestación a la que el beneficiario tendría derecho como si todos los períodos totalizados se hubieran cumplido íntegramente bajo su propia legislación (prestación teórica) y a continuación, establecerá el importe real de la prestación aplicando a dicho importe teórico la proporción existente entre la duración de los períodos de seguro, de cotización o empleo cumplidos, antes de producirse la contingencia, bajo la legislación del Estado Parte y los períodos totalizados (prestación real).

2. Si la legislación de un Estado Parte condiciona el reconocimiento, la conservación o la recuperación del derecho a prestaciones a que el interesado estuviera asegurado en el momento en el que éstas se generan, este requisito se entenderá cumplido cuando el interesado estuviera asegurado según la legislación o percibiera una pensión basada en sus propios períodos de seguro en otro Estado Parte. Para el reconocimiento de pensiones de supervivencia se tendrá en consideración, de ser necesario, si el sujeto causante estaba asegurado o percibía pensión de otro Estado Parte.

Si la legislación de un Estado Parte exigiera, para reconocer el derecho a una prestación, que se hayan cumplido períodos de seguro, cotización o empleo en un tiempo determinado, inmediatamente anterior al momento de causarse la prestación, tal condición se considerará cumplida cuando el interesado acredite la existencia de tales períodos en un tiempo inmediatamente anterior al de reconocimiento de la prestación en otro Estado Parte.

Si la legislación de un Estado Parte condiciona el derecho a la concesión de determinados beneficios al cumplimiento de períodos de seguro, cotización o empleo en una profesión o empleo determinados, para el reconocimiento de tales prestaciones o beneficios se tendrán en cuenta los períodos cumplidos en otro Estado Parte en una profesión o empleo similares.

3. Si la duración total de los períodos de seguro, cotización o empleo, una vez totalizados, es superior al período máximo requerido por la legislación de alguno de los Estados Parte para la obtención de una prestación completa, la Institución Competente de ese Estado Parte considerará el citado período máximo

en lugar de la duración total de los períodos totalizados, a efectos del cálculo previsto en el apartado 1.b) de este artículo. Lo dispuesto anteriormente no será aplicable en el supuesto de prestaciones cuya cuantía no esté en función de los períodos de seguro, cotización o empleo.

4. Si la legislación de un Estado Parte establece que, a efectos de la determinación de la cuantía de la prestación, se tomen en consideración ingresos, cotizaciones, bases de cotización, retribuciones o una combinación de estos parámetros, la base de cálculo de la prestación se determinará tomando en consideración, únicamente, los ingresos, cotizaciones, bases de cotización o retribuciones correspondientes a los períodos de seguro, de cotización o empleo acreditados en el Estado Parte de que se trate.

5. Las cláusulas de reducción, suspensión o retención previstas por la legislación de un Estado Parte en el caso de perceptores de pensión que ejercieran una actividad laboral, serán aplicables aunque dicha actividad se ejerza en el territorio de otro Estado Parte.

ARTÍCULO 14. PERÍODOS INFERIORES A UN AÑO.

1. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, cuando la duración total de los períodos de seguro, cotización o empleo, cumplidos bajo la legislación de un Estado Parte no alcance a un año y, con arreglo a la legislación de ese Estado Parte, no se adquiriera derecho a prestaciones económicas, la Institución Competente de dicho Estado Parte no reconocerá prestación económica alguna por el referido período.

2. Los períodos citados se tendrán en cuenta, si fuera necesario, por las Instituciones Competentes de los demás Estados Parte para el reconocimiento del derecho y la determinación de la cuantía de la pensión según su propia legislación.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando los períodos acreditados en cada uno de los Estados Parte fueran inferiores a un año, pero totalizando los mismos fuera posible adquirir el derecho a prestaciones bajo la legislación de uno o varios Estados Parte, deberá procederse a su totalización, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13, apartado 1.b).

ARTÍCULO 15. CUANTÍAS DEBIDAS EN VIRTUD DE PERÍODOS DE SEGURO VOLUNTARIO.

1. Los períodos de seguro voluntario acreditados por el trabajador en virtud de la legislación de un Estado Parte se totalizarán, si fuera necesario, con los períodos de seguro obligatorio o voluntario, cubiertos en virtud de la legislación de otro Estado Parte, siempre que no se superpongan.

2. Cuando coincidan en el tiempo períodos de seguro obligatorio con períodos de seguro voluntario, se tendrán en cuenta los períodos de seguro obligatorio. Cuando coincidan en el tiempo dos o más períodos de seguro voluntario, acreditados en dos o más Estados Parte, cada Estado tendrá en cuenta los cumplidos en su territorio.

3. No obstante, una vez calculada la cuantía teórica, así como la real de la prestación económica, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13, la cuantía efectivamente debida será incrementada por la Institución Competente en la que se hayan cumplido los períodos de seguro voluntario en el importe que corresponda a dichos períodos de seguro voluntario que no hayan sido computados, de acuerdo con su legislación interna.

4. Cuando en un Estado Parte no sea posible precisar la época en que determinados períodos de seguro hayan sido cumplidos, se presumirá que dichos períodos no se superponen con los períodos de seguro cumplidos en otros Estados Parte.

CAPÍTULO 2

Coordinación de regímenes y legislaciones basados en el ahorro y la capitalización

ARTÍCULO 16. RÉGIMEN DE PRESTACIONES.

1. Cuando se trate de regímenes de capitalización individual, los afiliados a la Entidad Administradora de Fondos de Pensiones, o institución similar, financiarán sus pensiones con el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual, en los términos establecidos en la legislación del Estado Parte de que se trate.

Si, de acuerdo a la legislación de un Estado Parte en el que se liquide la pensión se garantiza una pensión mínima, cuando la pensión generada con el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual fuera insuficiente para financiar pensiones de una cuantía al menos igual al de la citada pensión mínima, la institución competente del Estado Parte en el que se liquide la pensión procederá a la totalización de los períodos cumplidos en otros Estados Parte, de acuerdo al artículo 5, para acceder al beneficio de pensión mínima de vejez o invalidez en la proporción que corresponda, calculada de conformidad a lo dispuesto por el artículo 13. Igual derecho tendrán los beneficiarios de pensión de supervivencia.

2. Los trabajadores que se encuentren afiliados a un sistema de pensiones de capitalización individual correspondiente a un Estado Parte, podrán aportar voluntariamente en dicho sistema cotizaciones previsionales, siempre que la legislación nacional de aquél lo permita y durante el tiempo que residan en otro Estado Parte, sin perjuicio de cumplir, además, con la legislación de este último Estado relativa a la obligación de cotizar.

ARTÍCULO 17. TRANSFERENCIA DE FONDOS.

Los Estados Parte en los que estén vigentes regímenes de capitalización individual podrán establecer mecanismos de transferencia de fondos a los fines de la percepción de prestaciones por invalidez, vejez o muerte.

CAPÍTULO 3

Prestaciones de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional

ARTÍCULO 18. DETERMINACIÓN DEL DERECHO A PRESTACIONES.

El derecho a las prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será determinado de acuerdo con la legislación del Estado Parte a la que el trabajador se hallase sujeto en la fecha de producirse el accidente o de contraerse la enfermedad.

TÍTULO III

MECANISMOS DE COOPERACIÓN ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 19. EXÁMENES MÉDICO-PERICIALES.

1. A requerimiento de la Institución Competente, los reconocimientos médicos previstos por la legislación de un Estado Parte, a efectos del acceso o mantenimiento de las correspondientes prestaciones de seguridad social, podrán ser efectuados en cualquier otro Estado Parte por la institución del lugar de residencia del solicitante o del beneficiario de las prestaciones, teniendo esta institución derecho a que se reembolsen los costos que le irrogó efectuar dichos exámenes, por parte de los obligados a su financiamiento.

2. Tales reconocimientos médicos serán financiados, en los términos que establezca el Acuerdo de Aplicación, por la Institución Competente del Estado Parte que solicitó los exámenes y/o, si así lo determina

la legislación Interna, por el solicitante o beneficiario, para lo cual, la Institución Competente del Estado Parte que solicitó la evaluación médica podrá deducir el costo que le corresponde asumir al solicitante o beneficiario, de las prestaciones económicas devengadas o del saldo de su cuenta de capitalización individual, en su caso.

3. Para efectos de facilitar la evaluación a que se refiere el apartado precedente, la Institución Competente del Estado Parte en cuyo territorio reside la persona, deberá, a petición de la Institución Competente del otro Estado Parte, remitir a esta última, sin costo, cualquier informe o antecedentes médicos pertinentes que obren en su poder, de acuerdo a lo señalado en el artículo 20. Esta información deberá ser utilizada exclusivamente a efectos de la aplicación del presente Convenio.

ARTÍCULO 20. INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN.

1. Las Autoridades Competentes de los Estados Parte se comunicarán la información relacionada con:

- a) las medidas adoptadas para la aplicación del presente Convenio, y
- b) las modificaciones de sus respectivas legislaciones que puedan afectar a la aplicación del presente Convenio.

2. A efectos de la aplicación del presente Convenio, las Autoridades e Instituciones Competentes de los Estados Parte se prestarán sus buenos oficios y actuarán como si se tratase de aplicar sus propias legislaciones. La asistencia administrativa facilitada por dichas autoridades e instituciones será, por regla general, gratuita.

3. Las Instituciones Competentes, conforme el principio de buena administración, responderán a todas las peticiones en un plazo razonable y, a tal efecto, comunicarán a las personas interesadas cualquier información necesaria para hacer valer los derechos que les otorga el presente Convenio.

4. De igual modo, las personas interesadas quedan obligadas a informar cuanto antes a las instituciones del Estado Parte competente y del Estado Parte de residencia, de cualquier cambio en su situación personal o familiar que tenga incidencia en su derecho a las prestaciones establecidas en el presente Convenio.

ARTÍCULO 21. SOLICITUDES Y DOCUMENTOS.

1. Los documentos que se requieran para los fines del presente Convenio no necesitarán traducción oficial, visado o legalización de autoridades diplomáticas, consulares y de registro público, siempre que se hayan tramitado con la intervención de una Autoridad o Institución Competente u Organismo de Enlace.

2. La correspondencia entre las Autoridades Competentes, Organismos de Enlace e Instituciones Competentes de los Estados Parte será redactada en cualquiera de los idiomas español o portugués.

3. Las solicitudes y documentos presentados ante las Autoridades o Instituciones Competentes de cualquier Estado Parte donde el interesado acredite períodos de seguro, cotización o empleo o tenga su residencia, surtirán efecto como si se hubieran presentado ante las Autoridades o Instituciones Competentes correspondientes del otro Estado Parte, siempre que el interesado lo solicite expresamente o, si de la documentación presentada se deduce la existencia de períodos de seguro, cotización o empleo, en este último Estado Parte.

ARTÍCULO 22. EXENCIONES.

Las exenciones o reducciones de impuestos, tributos, tasas, timbres y derechos judiciales o de registro, establecidos en la legislación de un Estado Parte para la expedición de los documentos exigidos por esa misma legislación, se extenderán a la expedición de los documentos análogos exigidos por la legislación de cualquier otro Estado Parte a efectos del presente Convenio.

TÍTULO IV COMITÉ TÉCNICO ADMINISTRATIVO

ARTÍCULO 23. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ TÉCNICO ADMINISTRATIVO.

1. El Comité Técnico Administrativo estará integrado por un representante del Gobierno de cada uno de los Estados Parte, asistido, cuando sea necesario, por consejeros técnicos.
2. Los estatutos del Comité Técnico Administrativo serán establecidos, de común acuerdo, por sus miembros. Las decisiones sobre las cuestiones de interpretación serán adoptadas de acuerdo con lo que se establezca en el Acuerdo de Aplicación del presente Convenio.

ARTÍCULO 24. FUNCIONES DEL COMITÉ TÉCNICO ADMINISTRATIVO.

El Comité Técnico Administrativo tendrá encomendadas las siguientes funciones:

- a) Posibilitar la aplicación uniforme del Convenio, en particular fomentando el intercambio de experiencias y de las mejores prácticas administrativas.
- b) Resolver las cuestiones administrativas o de interpretación derivadas del presente Convenio o del Acuerdo de Aplicación del mismo.
- c) Promover y desarrollar la colaboración entre los Estados Parte y sus instituciones en materia de seguridad social, especialmente para facilitar la realización de acciones encaminadas a la cooperación transfronteriza en el ámbito de la coordinación de los sistemas de seguridad social.
- d) Fomentar el uso de las nuevas tecnologías, en particular mediante la modernización de los procedimientos necesarios para el intercambio de información y la adaptación a los intercambios electrónicos del flujo de informaciones entre las Instituciones Competentes.
- e) Ejercer cualquier otra función que forme parte de sus competencias en virtud del presente Convenio y del Acuerdo de Aplicación, o de todo convenio o acuerdo que pudiere celebrarse dentro del marco de dichos instrumentos.

TÍTULO V DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ARTÍCULO 25. DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

1. La aplicación del presente Convenio otorgará derecho a prestaciones por contingencias acaecidas con anterioridad a la fecha de su vigencia. No obstante, el pago de las mismas tendrá únicamente los efectos retroactivos previstos en la legislación del Estado Parte que las reconozca y no se realizará por períodos anteriores a la entrada en vigor del Convenio.

Las prestaciones que hayan sido denegadas o reconocidas por uno o varios Estados Parte antes de la entrada en vigor del presente Convenio, podrán ser revisadas al amparo del mismo, a petición del interesado. El derecho se adquirirá desde la fecha de la solicitud, salvo disposición más favorable del Estado Parte que lo revise. No se revisarán las prestaciones abonadas que hayan consistido en una cantidad única.

2. Todo período de seguro, cotización o empleo, acreditado bajo la legislación de un Estado Parte antes de la fecha de aplicación del presente Convenio en el Estado Parte interesado, se tomará en cuenta para la determinación de los derechos originados conforme al presente Convenio.

TÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 26. ACUERDO DE APLICACIÓN.

Las normas de aplicación del presente Convenio se fijarán en el Acuerdo de Aplicación correspondiente.

ARTÍCULO 27. CONFERENCIA DE LAS PARTES.

La Secretaría General Iberoamericana, a través de la OISS, convocará una Conferencia de las Partes a más tardar un año después de la entrada en vigor del presente Convenio, con el objeto de promover y examinar la aplicación del presente Convenio y, en general, efectuar intercambio de información y experiencias.

ARTÍCULO 28. SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.

1. Los Estados Parte procurarán solucionar toda controversia relacionada con la interpretación o aplicación del presente Convenio mediante la negociación.

2. Toda controversia entre dos o más Estados Parte acerca de la interpretación o aplicación del presente Convenio que no pueda resolverse mediante la negociación dentro de un plazo de cuatro meses, deberá, a solicitud de uno de ellos, someterse al arbitraje de una Comisión integrada por un nacional de cada Estado Parte y uno nombrado de común acuerdo, quien actuará como Presidente de la Comisión. Si, transcurridos cuatro meses después de la fecha de la solicitud de arbitraje, los Estados Parte no se han puesto de acuerdo sobre el árbitro, cualquiera de ellos podrá solicitar a la Secretaría General Iberoamericana, a través de la OISS, que designe a dicho árbitro.

Una vez integrada la Comisión de Arbitraje, ésta emitirá su decisión dentro de un plazo no mayor a cuatro meses, prorrogable por un período similar, siempre y cuando la Comisión justifique e informe por escrito, y antes de que culminen los cuatro meses iniciales, las razones por las cuales solicita esta prórroga.

La decisión de la Comisión será definitiva e inapelable.

ARTÍCULO 29. FIRMA.

El presente Convenio estará abierto a la firma de los Estados Miembros de la Comunidad Iberoamericana.

ARTÍCULO 30. RATIFICACIÓN, ACEPTACIÓN, APROBACIÓN O ADHESIÓN.

1. El presente Convenio estará sujeto a ratificación, aceptación o aprobación.

Los instrumentos de ratificación, aceptación o aprobación se depositarán en la Secretaría General Iberoamericana a través de la OISS.

2. El presente Convenio estará abierto a la adhesión de todos los Estados que forman parte de la Comunidad Iberoamericana. Los instrumentos de adhesión se depositarán en la Secretaría General Iberoamericana a través de la OISS.

ARTÍCULO 31. ENTRADA EN VIGOR.

1. El Convenio entrará en vigor el primer día del tercer mes siguiente a la fecha en que se haya depositado el séptimo instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión. No obstante, éste producirá efectos entre dichos Estados una vez que el Acuerdo de Aplicación sea suscrito por los mismos.

2. Para cada Estado que ratifique o se adhiera al presente Convenio después de haberse depositado el séptimo instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión, entrará en vigor el primer día del

tercer mes siguiente a la fecha en que ese Estado haya depositado el instrumento pertinente, no obstante, éste producirá efectos una vez que el Acuerdo de Aplicación sea suscrito por el mismo. La Secretaría General Iberoamericana, a través de la OISS, comunicará dicho acto a los demás Estados Parte.

ARTÍCULO 32. ENMIENDAS.

1. La OISS recopilará las propuestas de enmiendas al Convenio que presenten los Estados Parte para los que esté vigente y a solicitud de tres de ellos, por medio de las respectivas Autoridades Competentes o pasados tres años, convocará a una Conferencia de Partes para su tratamiento.
2. Toda enmienda aprobada por la Conferencia de Partes estará sujeta a ratificación, aceptación o aprobación por los Estados Parte.
3. Toda enmienda refrendada de conformidad con los apartados 1 y 2 del presente artículo entrará en vigor, respecto de un Estado Parte, noventa días después de la fecha en que éste deposite en la Secretaría General Iberoamericana, a través de la OISS, el instrumento de ratificación, aceptación o aprobación de esa enmienda.
4. Cuando una enmienda entre en vigor, será vinculante sólo para los Estados Parte que hayan expresado su consentimiento al respecto. Los demás Estados Parte quedarán sujetos a las disposiciones del presente Convenio, así como a cualquier otra enmienda anterior que hubiesen ratificado, aceptado o aprobado.

ARTÍCULO 33. DENUNCIA DEL CONVENIO.

1. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de los Estados Parte, teniéndose en cuenta que la correspondiente denuncia deberá ser notificada por escrito a la Secretaría General Iberoamericana, a través de la OISS, produciendo efectos la misma, respecto de dicho Estado, a los doce meses, contados desde la fecha de su recepción.
2. En caso de denuncia, las disposiciones del presente Convenio continuarán aplicándose, en el respectivo Estado Parte, a los derechos ya reconocidos o solicitados con anterioridad.
3. Los Estados Parte podrán establecer acuerdos especiales para garantizar los derechos en curso de adquisición derivados de los períodos de seguro o equivalentes cumplidos con anterioridad a la fecha de término de la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 34. IDIOMAS.

El presente Convenio se adopta en idiomas español y portugués, siendo ambos textos igualmente auténticos.

ARTÍCULO 35. DEPOSITARIO.

El original del presente Convenio, cuyos textos en idioma español y portugués son igualmente auténticos, se depositará en poder de la Secretaría General Iberoamericana a través de la OISS.

Hecho en Santiago, Chile, a los 10 días del mes de noviembre del año dos mil siete.

CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

ANEXOS

ANEXO I

Regímenes a los que no se aplica el Convenio Multilateral (artículo 3, apartado 2)

ARGENTINA

Personal del Servicio Exterior de la Nación	- Ley 22.731
Investigadores Científicos	- Ley 22.929
Personal Docente	- Ley 24.016
Poder Judicial y Magistrados	- Ley 24.018

(Para las personas que tengan años de servicios parciales en algunos de estos regímenes, los mismos serán considerados como prestados en el régimen general).

BRASIL

- Régimen de Previsión Complementaria.

COSTA RICA

- Régimen de Pensiones y Jubilaciones de Comunicaciones y sus Reformas. Ley 4 del 23 de septiembre de 1940.
- Régimen de Pensiones de Músicos de Bandas Militares. Ley 15 del 15 de diciembre de 1935.
- Régimen de Pensiones y Jubilaciones de Hacienda y Diputados. Ley 148 del 23 de agosto de 1943. Ley 7013 del 18 de noviembre de 1985 y sus reformas.
- Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Ley 2248 del 5 de septiembre de 1958 y sus reformas. Ley 7268 del 15 de noviembre de 1991.
- Ley 7531 del 10 de julio de 1995.
- Régimen de Pensiones y Jubilaciones de Obras Públicas y Transportes y sus reformas. Ley 19 del 4 de noviembre de 1944.
- Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Registro Nacional. Ley 5 del 16 de septiembre de 1939.
- Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Ferrocarril Eléctrico al Pacífico.
- Ley 264 del 23 de agosto de 1939 y sus reformas.
- Régimen General de Pensiones de los Funcionarios Públicos. (Ley Marco).
- Ley 7302 del 8 de julio de 1992.
- Régimen de Pensiones y Jubilaciones de Beneméritos de la Patria, Autores de Símbolos Nacionales y Ciudadanos de Honor. Ley 3825 del 7 de diciembre de 1996.
- Régimen de Pensiones de Guardia Civil. Ley 1988 del 14 de diciembre de 1955 y reformas.
- Régimen de Pensiones y Jubilaciones de Expresidentes de la República. Ley 313 del 23 de agosto de 1939 y sus reformas.

- Régimen de Pensiones e Indemnizaciones de Guerra y sus reformas. Ley 1922 del 5 de agosto de 1955.
- Régimen de Pensiones y Jubilaciones de Gracia. Ley 14 del 2 diciembre de 1955 y sus reformas.
- Premio Magón. Ley 7302 del 15 de julio de 1992 y sus reformas.

CHILE

- Los regímenes previsionales de las Fuerzas Armadas y Carabineros, administrados por la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

ECUADOR

- Régimen Especial del Seguro Campesino (Artículo 135 de la Ley 2001-55 de Seguridad Social del Ecuador).

EL SALVADOR

- Régimen General del Instituto de Pensiones de las Fuerzas Armadas (IPSA).

ESPAÑA

- Regímenes especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y de la Administración de Justicia.

PORTUGAL

- Todos los regímenes no incluidos en el sistema previsional del Sistema de Seguridad Social público.

ANEXO II

Prestaciones a las que no se aplican las reglas del Convenio Multilateral (artículo 3, apartado 3)

ARGENTINA

- Asistencia Médica
- Prestaciones Monetarias de Enfermedad
- Prestaciones de Desempleo
- Prestaciones Familiares

BRASIL

- Jubilación por tiempo de contribución.

ECUADOR

- Subsidios económicos por Enfermedad y Maternidad del Seguro General Obligatorio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

EL SALVADOR

- Prestaciones por sepelio y subsidio económico.

ESPAÑA

- Auxilio por defunción.

PARAGUAY

- No será aplicable el presente acuerdo a la prestación consistente en la Jubilación por Exoneración prevista en el artículo 42 de la Ley N° 71/68 "Que crea la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Administración Nacional de Electricidad".

ANEXO III

Convenios suscritos entre Estados Parte del Convenio Multilateral mediante los que se extiende la aplicación del mismo a regímenes y prestaciones no comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio Multilateral (artículo 3, apartado 5)

ANEXO IV

Convenios bilaterales o multilaterales en materia de Seguridad Social, vigentes entre Estados Parte del Convenio Multilateral (artículo 8)

ARGENTINA

1. BILATERALES

CHILE:

- Convenio Argentino-Chileno de 17 de octubre de 1971.

ESPAÑA:

- Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Argentina, de 28 de enero de 1997 (en vigor desde 1 de diciembre de 2004).
- Protocolo de 21 de marzo de 2005, Complementario al Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Argentina de 28 de enero de 1997 (aplicación provisional desde 1 de abril de 2005).

PORTUGAL:

- Convenio de Seguridad Social Argentino-Portugués de 20 de mayo de 1966.

2. MULTILATERALES

- Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur.
- Convenio Iberoamericano de Seguridad Social de Quito de 26 de enero de 1978.

BOLIVIA

1. BILATERALES

URUGUAY:

- Acuerdo de Aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social entre la República Oriental del Uruguay y la República de Bolivia, suscrito en Montevideo el 6 de noviembre de 1995 (ratificado por Bolivia mediante Ley N° 1780 promulgada el 9 de marzo de 1997).

2. MULTILATERALES

- Convenio Iberoamericano de Seguridad Social de Quito, suscrito el 26 de enero de 1978 (ratificado por Bolivia mediante decreto supremo N° 18875 de 10 de marzo de 1982).

BRASIL

1. BILATERALES

CHILE:

- Acuerdo de Seguridad Social entre Brasil y Chile de 16 de octubre de 1993.

ESPAÑA:

- Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Federativa de Brasil, de 16 de mayo de 1991 (en vigor desde 1 de diciembre de 1995).
- Convenio de 14 de mayo de 2002, Complementario al Convenio de Seguridad Social entre la República Federativa de Brasil y el Reino de España de 16 de mayo de 1991.

PORTUGAL:

- Acuerdo de Seguridad Social entre el Gobierno de la República Portuguesa y el Gobierno de la República Federativa del Brasil, de 7 de mayo de 1991.

2. MULTILATERALES

- Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur.

CHILE

ARGENTINA:

- Convenio Chileno-Argentino de 17 de octubre de 1971.

BRASIL:

- Convenio de Seguridad Social entre Chile y Brasil de 16 de octubre de 1993.

ESPAÑA:

- Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Chile, de 28 de enero de 1997 (en vigor desde 13 de marzo de 1998).

- Convenio de 14 de mayo de 2002, Complementario al Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y el Reino de España de 28 de enero de 1997 (en vigor desde 14 de junio de 2006).

PERÚ:

- Convenio de Seguridad Social entre Chile y Perú de 23 de agosto de 2002.

PORTUGAL:

- Convenio sobre Seguridad Social entre la República Portuguesa y la República de Chile de 25 de marzo de 1999.

URUGUAY:

- Convenio de Seguridad Social entre Chile y Uruguay de 1 de agosto de 1997.

VENEZUELA:

- Convenio de Seguridad Social entre la República Bolivariana de Venezuela y la República de Chile de 20 de agosto de 2001.

ECUADOR**1. BILATERALES****COLOMBIA:**

- Convenio entre el Instituto Colombiano de Seguridad Social y el Instituto de Previsión Social de Ecuador. Suscrito 18-1-1968 (vigencia 19-4-1968).

ESPAÑA:

- Convenio General sobre Seguridad Social entre España y Ecuador, de 1 de abril de 1960 (en vigor desde 1 de noviembre de 1962).
- Convenio, de 8 de mayo de 1974, Adicional al Convenio de Seguridad Social Hispano-Ecuatoriano, de 1 de abril de 1960 (en vigor desde 1 de julio de 1975).

URUGUAY:

- Acuerdo de Aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social entre la República del Ecuador y la República Oriental del Uruguay, de 5 de noviembre de 1990 (puesto en vigor 12-1996).

2. MULTILATERALES

- Convenio Iberoamericano de Seguridad Social de Quito, de 26 de enero de 1978.

EL SALVADOR**1. MULTILATERALES**

- Convenio Iberoamericano de Seguridad Social de Quito, de 26 de enero de 1978 (ratificado por El Salvador el 4 de mayo de 1978).

ESPAÑA

1. BILATERALES

ANDORRA:

- Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y el Principado de Andorra, de 9 de noviembre de 2001 (en vigor desde 1 de enero de 2003).

ARGENTINA:

- Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Argentina, de 28 de enero de 1997 (en vigor desde 1 de diciembre de 2004).
- Protocolo de 21 de marzo de 2005, Complementario al Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Argentina de 28 de enero de 1997 (aplicación provisional desde 1 de abril de 2005).

BRASIL:

- Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Federativa de Brasil, de 16 de mayo de 1991 (en vigor desde 1 de diciembre de 1995).
- Convenio de 14 de mayo de 2002, Complementario al Convenio de Seguridad Social entre la República Federativa de Brasil y el Reino de España de 16 de mayo de 1991 (se aplica unilateralmente por España con carácter provisional desde el 1 de junio de 2002).

CHILE:

- Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Chile, de 28 de enero de 1997 (en vigor desde 13 de marzo de 1998).
- Convenio de 14 de mayo de 2002, Complementario al Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y el Reino de España de 28 de enero de 1997 (en vigor desde 14 de junio de 2006).

ECUADOR:

- Convenio General sobre Seguridad Social entre España y Ecuador, de 1 de abril de 1960 (en vigor desde 1 de noviembre de 1962).
- Convenio de 8 de mayo de 1974, Adicional al Convenio de Seguridad Social Hispano-Ecuatoriano de 1 de abril de 1960 (en vigor desde 1 de julio de 1975).

MÉXICO:

- Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y los Estados Unidos Mexicanos, de 25 de abril de 1994 (en vigor desde 1 de enero de 1995).
- Convenio de 8 de abril de 2003, Complementario al Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y los Estados Unidos Mexicanos de 25 de abril de 1994 (en vigor desde 1 de abril de 2004).

PARAGUAY:

- Convenio General sobre Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Paraguay, de 24 de junio de 1998 (en vigor desde 1 de marzo de 2006).

PERÚ:

- Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Perú, de 16 de junio de 2003 (en vigor desde 1 de febrero de 2005).

REPÚBLICA DOMINICANA:

- Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Dominicana, de 1 de julio de 2004 (en vigor desde 1 de julio de 2006).

URUGUAY:

- Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Oriental del Uruguay, de 1 de diciembre de 1997 (en vigor desde 1 de abril de 2000).
- Convenio de 8 de septiembre de 2005, Complementario al Convenio de Seguridad Social entre la República Oriental del Uruguay y el Reino de España de 1 de diciembre de 1997 (aplicación provisional desde 1 de octubre de 2005).

VENEZUELA:

- Convenio de Seguridad Social entre España y Venezuela, de 12 de mayo de 1988 (en vigor desde 1 de julio de 1990).

2. MULTILATERALES

- Convenio Iberoamericano de Seguridad Social de Quito de 26 de enero de 1978 (en vigor en España desde 15 de marzo de 1981).

3. OTRAS NORMAS INTERNACIONALES**ESPAÑA-PORTUGAL:**

- Reglamento (CEE) N° 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971 (en vigor desde el 1 de enero de 1986).
- Reglamento (CEE) N° 574/72 del Consejo, de 21 de marzo de 1972 (en vigor desde 1 de enero de 1986).

PARAGUAY**1. BILATERALES****ESPAÑA:**

- Convenio General sobre Seguridad Social entre la República del Paraguay y el Reino de España, de 24 de junio de 1998 (aprobado por Ley N° 1468/99 del Congreso Nacional Paraguayo).

2. MULTILATERALES

- Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur (aprobado por Ley N° 2513/04 del Congreso Nacional Paraguayo).

PERÚ

CHILE:

- Convenio de Seguridad Social entre Chile y Perú de 23 de agosto de 2002.

ESPAÑA:

- Convenio de Seguridad Social entre la República del Perú y el Reino de España de 16 de junio de 2003 (en vigor desde 1 de febrero de 2005)

PORTUGAL

1. BILATERALES

ANDORRA:

- Convenio sobre Seguridad Social entre la República Portuguesa y el Principado de Andorra, de 11 de marzo de 1988.

ARGENTINA:

- Convenio de Seguridad Social Argentino-Portugués, de 20 de mayo de 1966.

BRASIL:

- Acuerdo de Seguridad Social entre el Gobierno de la República Portuguesa y el Gobierno de la República Federativa del Brasil, de 7 de mayo de 1991.

CHILE:

- Convenio sobre Seguridad Social entre la República Portuguesa y la República de Chile, de 25 de marzo de 1999.

URUGUAY:

- Acuerdo Administrativo, de 29 de mayo de 1987, entre la República Portuguesa y la República del Uruguay relativo a la aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, de 26 de enero de 1978.

VENEZUELA:

- Convenio sobre Seguridad Social entre la República Portuguesa y la República de Venezuela de 21 de julio de 1989.

2. MULTILATERALES

- Convenio Iberoamericano de Seguridad Social de Quito, de 26 de enero de 1978.

3.- OTRAS NORMAS INTERNACIONALES

ESPAÑA-PORTUGAL:

- Reglamento (CEE) N° 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971 (en vigor desde 1 de enero de 1986).
- Reglamento (CEE) N° 574/72 del Consejo, de 21 de marzo de 1972 (en vigor desde 1 de enero de 1986).

URUGUAY

1. BILATERALES

BOLIVIA:

- Acuerdo de 6 de noviembre de 1995, de Aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social entre la República del Uruguay y la República de Bolivia (publicado en Uruguay el 18 de octubre de 1996. Vigente desde 1 de marzo de 1992).

COLOMBIA:

- Ley N° 17.439 del 28 de diciembre de 2001 (publicado en Uruguay en el Diario Oficial N° 25.925 del 8 de enero de 2002. Vigencia: 1 de octubre de 2005).

CHILE:

- Convenio de Seguridad Social entre Chile y Uruguay de 1 de agosto de 1997 (Ley N° 17.144 del 9 de agosto de 1999. Publicado en Uruguay en el Diario Oficial N° 25.338 del 18 de agosto de 1999. Acuerdo Administrativo del 8 de junio de 1999. Vigencia 1 de enero de 2000).

ECUADOR

- Acuerdo de Aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social entre la República de Ecuador y la República Oriental del Uruguay, de 5 de noviembre de 1990 (vigencia 1 de marzo de 1992, aún sin Normas de Desarrollo).

ESPAÑA:

- Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Oriental del Uruguay, de 1 de diciembre de 1997 (Ley N° 17.112 del 8 de junio de 1999. Publicado en Uruguay el 18 de junio de 1999, Diario Oficial N° 25.295. Vigencia: 1 de abril de 2000).
- Convenio de 8 de septiembre de 2005, Complementario al Convenio Seguridad Social entre la República Oriental del Uruguay y el Reino de España, de 1 de diciembre de 1997 (aplicación provisional desde 1 de octubre de 2005).

MÉXICO:

- Convenio de cooperación (Ley N° 16.133 de 18 de septiembre de 1990).

PORTUGAL:

- Acuerdo Administrativo entre la República Portuguesa y la República del Uruguay relativo a la aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, de 26 de enero de 1978 (Resolución N° 473/987 del 20 de mayo de 1987 vigencia 1 de diciembre de 1987. Resolución P.E. 357/004 de 13 de abril de 2004).

VENEZUELA:

- Acuerdo de Aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social entre Venezuela y Uruguay, suscrito el 20 de mayo de 1997 (vigencia 24 septiembre de 1997).

2. MULTILATERALES

- Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur (Ley N° 17.207 de 24 de septiembre de 1999. Vigencia 1 de junio de 2005).
- Convenio Iberoamericano de Seguridad Social de Quito de 26 de enero de 1978.

VENEZUELA

1. BILATERALES

CHILE:

- Convenio de Seguridad Social entre la República Bolivariana de Venezuela y la República de Chile, suscrito el 20 de agosto de 2001 (publicado en Gaceta Oficial N° 5754 3 de enero 2006).

ESPAÑA:

- Convenio de Seguridad Social entre España y Venezuela, de 12 de mayo de 1988 (publicado en Gaceta Oficial N° 34120, de 22-12-1988, en vigor desde el 19 de julio de 1990).

PORTUGAL:

- Convenio de Seguridad Social entre Venezuela y Portugal, suscrito el 21 de julio de 1989 (publicado en Gaceta Oficial N° 4340 extraordinaria, de fecha 28-11-1991).

URUGUAY:

- Acuerdo de Aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social entre Venezuela y Uruguay, suscrito el día 20 de mayo de 1997 (publicado en Gaceta Oficial N° 36276, de 25/08/1997).

2. MULTILATERALES

- Convenio Iberoamericano de Seguridad Social de Quito, de 26 de enero de 1978.

ANEXO V

Acuerdos entre Estados Parte por los que se establecen excepciones a la legislación aplicable según los artículos 9 y 10 del Convenio (artículo 11)

PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

PROMULGA EL PROTOCOLO DE ENMIENDA AL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL CON LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA^(*)

Decreto N° 102

Núm. 102.- Santiago, 15 de julio de 2011.- Vistos: Los artículos 32, N° 15 y 54, N° 1), inciso primero, de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que, con fecha 26 de septiembre de 2009, en Porlamar, República Bolivariana de Venezuela, se suscribió el Protocolo de Enmienda al Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República Bolivariana de Venezuela entre las mismas Partes.

Que el referido Protocolo de Enmienda al Convenio de Seguridad Social fue aprobado por el H. Congreso Nacional, según consta en el oficio N° 9.478, de 18 de mayo de 2011, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que las Partes dieron cumplimiento a lo dispuesto en el artículo IX del señalado Protocolo y, por tanto, éste entrará en vigor internacional el 2 de agosto de 2011.

Decreto:

Artículo único: Promúlgase el Protocolo de Enmienda al Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República Bolivariana de Venezuela, suscrito entre las mismas Partes, en Porlamar, República Bolivariana de Venezuela, el 26 de septiembre de 2009; cúmplase y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómesese razón, regístrese y publíquese.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Alfredo Moreno Charme, Ministro de Relaciones Exteriores.

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- Ignacio Larraín Arroyo, Embajador, Director General Administrativo.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 18.11.2011.

PROTOCOLO DE ENMIENDA AL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPÚBLICA DE CHILE Y LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

República de Chile y la República Bolivariana de Venezuela, en adelante denominados las Partes,

Teniendo en cuenta que:

1° El Convenio de Seguridad Social fue suscrito por los Gobiernos de Chile y la República Bolivariana de Venezuela, en la ciudad de Santiago, Chile, el 20 de agosto de 2001;

2° El 18 de abril de 2007, mediante Declaración Conjunta de la Presidenta de la República de Chile, señora Michelle Bachelet Jeria, y del Presidente de la República Bolivariana de Venezuela, Hugo Rafael Chávez Frías, instruyeron la negociación de un Protocolo de Enmienda al Convenio de Seguridad Social, conjuntamente con la revisión del Acuerdo Administrativo;

3° En la ciudad de Santiago, Chile, los días 9 y 10 de julio de 2007, en cumplimiento a la Declaración Conjunta suscrita por ambos Jefes de Estado, se desarrolló una reunión de trabajo, con el objeto de acordar un Protocolo de Enmienda al Convenio Bilateral entre ambos Estados. Conforme a lo anterior, se llegó a un proyecto de Protocolo Parcial de Acuerdo de Enmienda y Acuerdo Administrativo, resolviéndose dejar para un próximo encuentro, la revisión del artículo VI, de ese texto, que modificaba el artículo 14 del Convenio.

Considerando:

Que el 4 de marzo de 2009, en la ciudad de Santiago, Chile, las Partes efectuaron una reunión final, con el objeto de acordar definitivamente un Protocolo de Enmienda al Convenio de Seguridad Social, suscrito por ambos Gobiernos.

En mérito de lo anterior, las Partes han acordado el siguiente Protocolo de Enmienda al Convenio de Seguridad Social, suscrito por los Gobiernos de la República de Chile y la República Bolivariana de Venezuela, en la ciudad de Santiago, Chile, el 20 de agosto de 2001:

Artículo I

El literal "c" del Artículo "1°" de "El Convenio" se enmienda en los siguientes términos:

"c) "Autoridad Competente"; respecto de Chile, el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y de Venezuela, el Ministro del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social".

Artículo II

El apartado "B" del numeral "1" sus literales "a", "b" y "c", así como los numerales "3" y "4" del Artículo "2°" de "El Convenio" se enmiendan en los siguientes términos:

"B) Respecto de Venezuela, conforme a la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS), a la Ley del Seguro Social y su Reglamento, en cuanto a que sus disposiciones no sean contrarias con la anterior:

- a) La Asistencia Médica, siempre y cuando no contrarie lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, respecto de los Regímenes Prestacionales de Salud y Pensiones y otras Asignaciones Económicas. Todo ello se aplicará en los términos contemplados en el artículo 11 del presente Convenio.

- b) La Pensión de vejez, invalidez y sobrevivencia, siempre y cuando no contraríe lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, respecto del Régimen Prestacional de Salud y del Régimen Prestacional de Pensiones y de otras Asignaciones Económicas.
- c) La Ley del Régimen Prestacional de Pensiones y de otras Asignaciones Económicas y la Ley del Régimen Prestacional de Salud, en cuanto sean aplicables a la materia específica de este Convenio, cuando entren en vigencia.

3. Las normas del presente Convenio serán de preferente aplicación a las disposiciones contenidas en otros Convenios bilaterales o multilaterales, celebrados por la República de Chile, en relación con la legislación que se indica en el N° 1 de este artículo.

4. Las normas del Convenio serán de preferente aplicación a las disposiciones contenidas en otros Convenios bilaterales o multilaterales, celebrados por la República Bolivariana de Venezuela, en relación con la legislación que se indica en el N° 1 de este artículo.”

Artículo III

El artículo “7°” de “El Convenio” se enmienda en los siguientes términos:

“1. El trabajador dependiente al servicio de una empresa cuya sede se encuentre en el territorio de uno de los Estados Contratantes, que sea enviado al territorio del otro Estado para realizar trabajos de carácter temporal, quedará sometido a la legislación del primer Estado, siempre que la duración previsible del trabajo no exceda de dos (2) años.

2. El trabajador independiente, que se traslade al territorio del otro Estado para realizar trabajos de carácter temporal, quedará sometido a la legislación del primer Estado, siempre que la duración previsible del trabajo no exceda de dos (2) años.

3. Si por circunstancias imprevisibles, la duración del trabajo excediera de los dos (2) años, el trabajador continuará sometido a la legislación del primer Estado por un período de un (1) año adicional, siempre que la Autoridad Competente del segundo Estado otorgue su conformidad.

4. Una vez culminado el período adicional a que se refiere el numeral anterior, el trabajador se acogerá a la legislación del segundo Estado Contratante. Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio”.

Artículo IV

El artículo “9°” de “El Convenio” se enmienda en los siguientes términos:

“TRABAJADORES A BORDO DE UNA NAVE O AERONAVE

La tripulación de naves estará sometida a la legislación del Estado cuya bandera enarbole la nave. Los trabajadores empleados en la carga, descarga y reparación de las naves, o en servicios de vigilancia, en el puerto, estarán sometidos a la legislación del Estado Contratante a cuyo territorio pertenezca el puerto.

El personal itinerante perteneciente a empresas de transporte aéreo o aeronaves que desempeñe su actividad en el territorio de ambos Estados, estará sujeto a la legislación del Estado donde la empresa tenga su sede principal”.

Artículo V

El artículo "11" de "El Convenio" se enmienda en los siguientes términos:

"PRESTACIONES DE SALUD PARA PENSIONADOS

Las personas que residan en el territorio de Chile y perciban pensiones conforme a la legislación de Venezuela, tendrán derecho a prestaciones no pecuniarias en caso de enfermedad o accidente común, en las mismas condiciones que las personas que perciben pensiones conforme a la legislación de Chile."

Artículo VI

El Artículo "14" de "El Convenio" se enmienda en los siguientes términos:

"1. Para determinar la disminución de la capacidad de trabajo, para efectos del otorgamiento de las correspondientes pensiones de invalidez, la Institución Competente de cada uno de los Estados Contratantes efectuará su evaluación de acuerdo con la legislación a la que está sometida. Los reconocimientos médicos necesarios serán efectuados por la Institución del lugar de residencia del requirente, a petición de la Institución Competente del otro Estado.

En el evento que el interesado deba financiar una parte de los reconocimientos o exámenes médicos para el proceso de calificación de invalidez en Chile, la Institución Competente Venezolana evaluará, a solicitud del interesado, la procedencia del reembolso, previo cumplimiento de la legislación interna.

2. Para efectos de lo dispuesto en el número anterior, la Institución del Estado Contratante en que resida el interesado pondrá a disposición de la Institución del otro Estado, a petición de éste y gratuitamente, los informes y documentos que obren en su poder.

3. En el caso que la Institución Competente de Venezuela estime necesario que en Chile se realicen exámenes médicos adicionales, que sean de su exclusivo interés, éstos serán realizados y financiados por la Institución Competente de salud chilena singularizada en el Acuerdo Administrativo.

4. En el caso que la Institución Competente chilena estime necesario la realización de exámenes médicos adicionales en Venezuela, que sean de su exclusivo interés, la realización y el costo de éstos serán asumidos por la Institución Competente venezolana.

5. Cuando los nuevos exámenes se soliciten a propósito de una reclamación interpuesta al dictamen de invalidez emitido por cualquiera de los Estados Contratantes, el costo de tales exámenes será financiado en la forma señalada en los numerales 3 y 4".

Artículo VII

El artículo "15" numeral "1" de "El Convenio" se enmienda en los siguientes términos:

"La Ley de Seguro Social se aplicará siempre y cuando no contraríe lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social".

Artículo VIII

Ambas Partes acuerdan que seguirán vigentes las demás disposiciones de "El Convenio" que no han sido modificadas por el presente Protocolo de Enmienda.

Artículo IX

El presente Protocolo entrará en vigor sesenta (60) días después de la fecha de la última comunicación, a través de la cual las Partes se notifiquen el cumplimiento de sus respectivos requisitos constitucionales y legales internos para tal fin y tendrá la misma duración de "El Convenio".

Hecho en la ciudad de Porlamar, República Bolivariana de Venezuela, a los veintiséis (26) días del mes de septiembre de dos mil nueve (2009), en dos (2) ejemplares originales en idioma castellano, siendo ambos textos igualmente auténticos.

Por el Gobierno de la República de Chile, Mariano Fernández A., Ministro de Relaciones Exteriores.- Por la República Bolivariana de Venezuela, Nicolás Maduro, Ministro del Poder Popular para Relaciones Exteriores.

DEL DIARIO OFICIAL

25 octubre

- Decreto N° 48, de 24.05.11, de la Subsecretaría del Trabajo. Acepta renuncia voluntaria de don Alejandro Rodrigo Reyes Schwartz al cargo de Seremi del Trabajo y Previsión Social de la VIII Región del Biobío.
- Decreto N° 52, de 13.06.11, de la Subsecretaría del Trabajo. Nombra Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social en la IX Región, a don Sergio Pablo Núñez Barruel.
- Decreto N° 56, de 15.07.11, de la Subsecretaría del Trabajo. Nombra Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social en la XII Región, a don Víctor Fabián Haro Bustamante.

26 octubre

- Ley N° 20.550. Modifica la Ley N° 20.248, de subvención escolar preferencial.

2 noviembre

- Ley N° 20.549. Fomenta el mercado de cruceros turísticos.

3 noviembre

- Decreto N° 72, de 22.08.11, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica decreto N° 82, de 2010, y acepta renuncia voluntaria de don Gustavo Alejandro Alfaro Jarpa al cargo de Seremi del Trabajo y Previsión Social de la XIII Región Metropolitana.
- Decreto N° 80, de 12.10.11, de la Subsecretaría del Trabajo. Declara desierta licitación pública para la contratación del servicio de administración del Régimen de Seguro Obligatorio de Cesantía.

9 noviembre

- 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 noviembre de 2011 y 9 de diciembre de 2011.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio Mensual de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

11 noviembre

- Ley N° 20.551. Regula el cierre de faenas e instalaciones mineras.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que regula el cierre de faenas mineras (Boletín N° 6415-08).
- Ley N° 20.546. Deroega derecho preferente para la adjudicación de permisos de los servicios de telecomunicaciones.

12 noviembre

- Decreto N° 1.433, de 18.10.11, del Ministerio de Hacienda. Aprueba Reglamento para la aplicación del derecho al permiso postnatal parental establecido en la Ley N° 20.545 para el Sector Público (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 11/2011. Determina interés corriente por el lapso que indica.
- Resolución N° 1.340 exenta, de 28.10.11, de la Dirección del Trabajo. Establece y sistematiza la nueva Estructura orgánica y funcional del Departamento de Estudios y deja sin efecto resoluciones exentas N° 35, de 2007, y N° 2.200, de 1995 (*publicada en esta edición del Boletín*).

16 noviembre

- Resolución N° 864 exenta, de 12.08.11, de la Dirección del Trabajo. Aprueba Norma General de Participación Ciudadana (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° 1.320 exenta, de 26.10.11, de la Dirección del Trabajo. Establece denominación, funciones y estructura de la Oficina de Comunicaciones Institucionales, crea Comité de Comunicaciones de la Dirección del Trabajo y deja sin efecto resolución N° 1.200 exenta, de 1995 (*publicada en esta edición del Boletín*).

18 noviembre

- Decreto N° 76, de 11.05.11, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 102, de 15.07.11, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Protocolo de Enmienda al Convenio de Seguridad Social con la República Bolivariana de Venezuela (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° 1.428 exenta, de 10.11.11, de la Dirección del Trabajo. Aprueba convenio de colaboración entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social (*publicada en esta edición del Boletín*).

VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES. INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUICA. ACOSO SEXUAL

DOCTRINA

Trabajadora se autodespide y denuncia a su empleador por haber sido sometida a una situación de acoso sexual por parte del administrador de la empresa, quien a la fecha de ocurridos los hechos la representaba legalmente.

El tribunal estima el acoso sexual como un ilícito laboral y constitucional, como una conducta pluriofensiva, que afecta la dignidad, la libertad sexual, la intimidad y la integridad síquica de la trabajadora.

Desde el punto de vista laboral, se infringe por parte del empleador la obligación de seguridad y el deber de respeto con que deben realizarse las prestaciones laborales recíprocas, vulnerando así las normas contenidas en los artículos 2º inciso 2 y 184, ambos del Código del Trabajo.

Desde una óptica constitucional, sostiene que el acoso sexual vulnera la esencia del derecho a la libertad y a la dignidad de la persona.

El fallo cuestiona en definitiva, la actitud de la empresa frente a la denuncia realizada por la trabajadora, la investigación practicada y las medidas adoptadas, las que resultaron del todo insuficientes para esclarecer y evitar los hechos denunciados, los cuales con posterioridad a la denuncia se continuaron realizando, lo que motivó que la trabajadora finalmente decidiera autodespedirse.

Sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Santiago, veintidós de octubre de dos mil once.

Primero: Que ha comparecido doña DANIELA ANDREA ÓRDENES GERLCH, cajera, cédula de identidad N° 15.334.420-5, domiciliada en calle Sorrento N° 625, comuna de Lo Prado, Santiago Región Metropolitana, quien demanda en procedimiento de tutela laboral y cobro de prestaciones y en subsidio, despido indirecto y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleador, la empresa IDK GROUP CHILE SPA Rut N° 76.078.111-8, representada legalmente, por don CUMALI OZDOGAN, cédula nacional de identidad de extranjero N° 23.466.806-4, ambos domiciliados en calle Constitución N° 140, comuna de Providencia, Santiago Región Metropolitana, fundada en que ingresó a la empresa con fecha 1 de febrero de 2011, por contrato indefinido, en funciones de cajera, en el local de calle Constitución N° 140, comuna de Providencia. Además, efectuaba, otras labores administrativas, como hacer pedidos, atender proveedores, mantener

el orden de las facturas y enviarlas a contabilidad y relacionarse con proveedores, entre otras. Comenzó ganando 300.000 pero por las labores se le subió su remuneración a los 3 meses, a 350.000, como sueldo base. Además percibía, gratificación legal de acuerdo a lo señalado en el artículo 50 del código del trabajo equivalente a \$ 68.083.-, bono de producción, que en marzo 2011 se pago \$ 19.000. y se pactó verbalmente, asignación de responsabilidad por caja \$ 15.000.-, asignación movilización de \$ 21.290.-y asignación de colación de \$ 35.200 y su última remuneración era de 489.573, según liquidación de abril y para efectos de la denuncia la suma de 547.647.-

La jornada de trabajo era de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, por turnos rotativos, los que siempre eran durante el día. Así la jornada comenzaba a las 11:00 hrs. y finalizaba a las 19:00 hrs., el turno de noche iniciaba labores a las 19:00 hrs. y terminaba a las 2:00 o 5:00 dependiendo de si era fin de semana y le daban 30 minutos de colación diarios.

Su jefe directo en el local, era el señor Cumali Ozdogan, de nacionalidad turca, y que viajó al país para la apertura de la cadena de comidas "Istambul", oficiaba de administrador del local, pero no tenía preparación, lo que le provocó conflictos con el gerente general señor Félix Vidal y existía entre un conflicto, entre ellos (sic) de poderes y dirección dentro de la empresa.

Precisa que, prestaba sus servicios en calle Constitución N° 140, donde el administrador del local era el señor Cumali Ozdogan, sobrino del dueño de la cadena internacional "Istambul", con sede en España. El señor Ozdogan, era una persona sin enseñanza primaria completa, de preparación nula. Era su jefe directo y era el representante legal de la empresa en Chile, lo que figura en su contrato de trabajo, gracias su relación existente con el dueño de los locales. Refiere que, como contrapartida a él, se encontraba el señor Félix Vidal, quien era el Gerente general de la empresa, quien era más preparado.

Agrega que, trabajaba de día, ya que tiene un hijo y el señor Ozdogan, desde un inicio fue amable y un día de mediados de marzo de 2011, la invitó a comer algo, eran pasado las seis de la tarde, ocasión en que le prestó atención y fue gentil, dentro de un contexto normal. Luego, su gentileza paso a ser muy "cordial" y muy "exclusiva" hacia su persona, la esperaba que saliera del local y tenía actitudes extrañas, a las que no les dio mayor importancia. A fines de ese mes, la invita a comer nuevamente, y como él era su jefe y como, realizaba las labores de administración dentro del local, supuso necesarias esas reuniones. En esa ocasión, y mientras conversaba, el señor Ozdogan, en forma sorpresiva y avasalladora, la forcejea, y con su mano le agarra la cabeza y le obliga a darle un beso en la boca, ante lo cual se sintió menoscabada y vejada, y se retiró del lugar. Luego, en el mes de abril, decidió alejarse del Sr. Ozdogan, ya que quería era su trabajo (sic), lo que resultó difícil por ser su jefe directo y existir una relación de desigualdad. Alega que, no obstante querer mantenerse alejada del señor Ozdogan, este le perseguía, acechaba y amenazaba con despedirla, todo ello por no querer salir con él o involucrarse con él, o simplemente dirigirle la palabra. Siempre le ofrecía dinero, comprarle ropa y cosas para su hijo, y como no accedía ni siquiera a saludarlo con un beso en la cara, se enojaba y se irritaba por la actitud distante que mantenía. Lo anterior se lo comentó a doña Paolina Frigerio Cuneo, quien molesta por esta situación, se lo contó al gerente general de la empresa, el señor Félix Vidal, esto fue a mediados del mes de abril 2011, él que nada le dijo al respecto.

Argumenta que, la situación se mantuvo, y el ambiente fue desagradable. Luego el sábado 6 de mayo 2011, mientras se encontraba con Paolina Frigerio, en el local de Constitución N° 140, quien la capacitaba respecto al sistema de ventas y finalizando su turno, recibió una llamada del señor Cumali Ozdogan, quien se encontraba en el local y mirando por las cámaras de seguridad y le preguntó ¿si estaba barriendo?, a lo que contestó que no, que estaba trapeando el piso y le preguntó que si le estaba viendo a través de las cámaras de seguridad, a lo que le contestó que sí, que le estaba mirando las tetitas, reaccionó mal producto de la impresión y el señor Ozdogan se molestó mucho, quedando shockeada, señala que doña Paolina Frigerio escuchó todo.

Luego, el día 9 de mayo 2011, comunicó por escrito la situación al gerente general señor Félix Vidal, entregando y recibiendo éste, una carta denunciando todo lo ocurrido, y solicitando que la empresa adoptara alguna posición al respecto y pusiera punto final al constante acoso sexual, que estaba sufriendo de parte del señor Ozdogan. Desde ese día, alega, todo comenzó a cambiar en la empresa, el señor Vidal, al parecer por ignorancia, no sabía qué hacer, a pesar de existir Reglamento interno.

Agrega que días después, le tomó testimonio de lo ocurrido y a pesar de haber manifestado su situación, en la empresa no se adoptó medida alguna para corregir y superar el problema, ya que el denunciado por el acoso sexual, era el representante legal y sobrino del dueño.

Además, esgrime que, Cumali salía de fiesta con el turno de noche (Jazmín, Amadeo y Paulina), en bares y en su departamento, e incluso, con esta última (sic) tuvo relaciones sexuales. De igual modo, Félix en una reunión con ellos les muestra un correo que según los chicos, dio a entender que ella lo había mandado señalando "que Paulina había follado con Cumali", en definitiva, el Sr. Vidal comenzó a gestar una máquina en su contra, desprestigiándola con el resto de los trabajadores de la empresa, a pesar que con ella se manifestaba como una persona diligente y objetiva. De igual modo, los trabajadores del turno de noche, denunciaron internamente al señor Ozdogan, producto del acoso laboral y hostigamiento que recibían en su contra, situación que le fue comunicada al señor Félix Vidal.

Agrega que, producto de todas esas difamaciones y del ambiente que existía en el local de trabajo, fue a un siquiatra, ya que su familia lo pasaba pésimo y se encontraba muy mal anímicamente, y le dio una licencia médica, ante lo cual, Félix la trató mal porque se tomó licencia justo cuando venía el presidente de la empresa. Al tomar licencia, le hace enviarle un email a todos los proveedores informándoles que no se relacionarían más con ella, sino que con él. Al volver, se le comunica, el turno y que ahora no trabajaría más de mañana, lo que la menoscaba y, al llegar le quita sus responsabilidades administrativas, siendo sólo cajera y menoscabando gravemente sus funciones, de manera unilateral, sin causa alguna, perdió todo lo que había logrado, vulnerando abiertamente su derecho constitucional a la protección al trabajo y principalmente a la justa retribución, ya que no entendía el porqué, el señor Félix Vidal había decidido cambiarle el turno e impedir que desempeñara las mismas funciones que venía desarrollando antes de la licencia siquiátrica otorgada. El daño patrimonial, y principalmente psicológico que toda esta situación me había traído, Alega que, la empresa no hizo nada y vulneró el Reglamento Interno en cuanto a plazos, medidas provisionales, sanciones y amonestaciones, sin proteger la integridad física y síquica de sus trabajadores, obligación que constituye un elemento de la naturaleza del contrato de trabajo, y cuya consagración se dispone en el artículo 184 del Código del Trabajo Cita el dictamen N° 1133/36 de 21/03/2005, de la Dirección del Trabajo, vulnerando el artículo 2° del Código del Trabajo.

Por lo anterior, con fecha 28 junio 2011 se autodespide, y envía la carta que reproduce, alegando como causal el acoso sexual. Además, señala las infracciones al Reglamento Interno, cometidas por la empresa.

Alega vulneradas, las garantías constitucionales de los artículos 19 N° 1 y 16 de la Constitución Política de la República de Chile,, el del artículo 2° y 184 del Código del Trabajo, como consecuencia de actos ocurridos en la relación laboral y que terminan con el despido indirecto. Además demanda, la indemnización por falta de aviso previo, feriado proporcional y remuneraciones por el mes de junio de 2011. Así junto a estas prestaciones solicita se imponga el máximo de las indemnizaciones adicionales por despido vulnerable, con reajustes intereses y costas.-

Como acción subsidiaria interpone la acción de despido indirecto y cobro de prestaciones, reiterando lo antes señalado, y solicitando las mismas prestaciones, con reajustes, intereses y costas, salvo la indemnización propia de la acción de tutela.

Segundo: La demandada en la contestación, solicita el rechazo de las acciones interpuestas reconoce la relación de trabajo habida con la actora, desde el 1° de febrero de 2007, por contrato indefinido, en el local de calle Constitución N° 140.

Alega pago de la remuneración demandada del mes de junio, y controvierte (sic) que el Sr. Cumali Ozdogan fuera sobrino del dueño de la empresa o que tuviera algún grado de parentesco con él, aunque ambos son turcos. De igual modo, no es efectivo que trabajara en turnos rotativos, siempre trabajó de día. No es efectivo que don Félix Vidal amedrentara o difamara a la actora. Precisa que, tan sólo le solicitó verbalmente que trabajara en el turno de noche por unos problemas por falta de personal que se habían producido y, posteriormente, él mismo le comunicó que dicho cambio no iba a ser necesario puesto que había solucionado el problema de otra forma. Se reconoce que se le quitaron responsabilidades, pero ello fue, por reestructuraciones internas, en relación con las responsabilidades de cada uno de los cargos, realizadas por el empleador dentro de las facultades de administración que tiene cualquier sociedad, sin afectar jerarquía ni sueldo.

Reconoce que, el Sr. Ozdogan era el representante legal de la empresa, sólo se le dio en forma interina mientras el Sr. Félix Vidal obtenía su residencia temporaria, para asumirla.

Alega que no le consta, las salidas a comer, con el Sr. Ozdogan y el trato "exclusivo" a que hace referencia la actora, y de la investigación de acoso sexual realizada por la empresa sólo, se determinó, que la única persona con la que aparentemente el Sr. Ozdogan mantenía una buena relación era con la actora y al llegar cada mañana la abrazaba y le daba besos en las mejillas. De igual modo, no les consta el motivo que originó la licencia médica presentada, por cuanto no es por enfermedad profesional. Finalmente controvierte que no se haya investigado o se hayan tomado medidas.

En cuanto al acoso sexual, haciendo referencia a la historia de la ley, concluye que, debe existir un requerimiento o solicitud sexual. Así, la circunstancia de que un trabajador se vea confrontado, sin consentir ni poder sustraerse, a un ambiente laboral cargado de obscenidad verbal o gráfica no configura acoso sexual en Chile, porque la mera obscenidad no está tipificada como acoso sexual en el precepto citado. Por tanto, las expresiones o gestos soeces reiterados contra la víctima, la exposición de material pornográfico o incluso la realización de actos de exhibicionismo, por poner algunos ejemplos, no configuran el ilícito específico de acoso sexual, si no (sic) conllevan una invitación dirigida a quien los padece, de satisfacer una pretensión o un deseo sexual.- Así, la investigación sobre el acoso sexual realizada por el empleador lo único que se pudo comprobar es que el supuesto acosador efectivamente había hecho comentarios soeces a la demandante.

Señala que, el Sr. Vidal, una vez que se le comunica por escrito la denuncia, cambió el turno de la denunciante, para que no coincidiera con el del Sr. Cumali Ozdogan quien a pesar de ello, seguía apareciendo en forma intermitente en el turno de mañana y amedrentando a los trabajadores del turno de día. Agrega que, el día 14 de mayo el Sr. Félix Vidal le tomó declaración al Sr. Cumali Ozdogan, quien reaccionó de muy mala manera, como da cuenta la investigación hecha por la denuncia de acoso sexual. Luego se le dio instrucciones de tomar vacaciones, por lo que abandonó el país a contar del 19 de mayo de 2011, volviendo el día 1° de junio del presente, ocasión en que, Félix Vidal le comunicó que sería trasladado en forma definitiva al turno de noche y que se le habían revocado los poderes otorgados como representante legal de la empresa. Por lo anterior, el Sr. Cumali Ozdogan amenazó a don Félix Vidal, procediendo éste a denunciar esta situación a Carabineros de Chile. Desde ese momento el Sr. Cumali, no se presentó a trabajar, y fue despedido. El día 5 de julio se hizo entrega en la Inspección del Trabajo de la investigación, el retraso en la entrega de la investigación no se debió a desidia del demandado, sino a que estaba siendo amenazado por el Sr. Cumali y hasta al fecha la Inspección no ha hecho observaciones.

Desmiente tajantemente que se hubiere vulnerado sus derechos fundamentales si bien es efectivo que no se cumplieron algunos de los plazos establecidos en el Código del Trabajo, respecto del procedimiento de acoso sexual, en ningún caso la falla de estas formalidades, pueden ser consideradas como vulneración de los derechos de la actora en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Además entre el 17 de mayo y 1 de junio el Sr Cumali estuvo fuera del país, así no tuvo contacto con la actora y luego no fue a trabajar, pasando 7 semanas, que pudo haber visto al supuesto acosador, circunstancia que afirma, ha debido conocer la actora, ya que según relata en la demanda parece estar muy al tanto de la vida del resto de sus colegas, incluso de su vida sexual.

Respecto al despido indirecto, refiere que no le consta el cumplimiento de las formalidades del artículo 171 del Código del Trabajo. De igual modo, según jurisprudencia que invoca, no bastan las meras suposiciones sino que los actos o actitudes respectivas sean verificadas y, en cuanto a la gravedad, revistan de una entidad tal que lleve necesariamente a un quiebre de la relación laboral, situación que debe ser determinada caso a caso. De los hechos narrados por la demandante, los únicos hechos que se pudieron acreditar en forma fehaciente por la investigación de acoso sexual realizada por su parte fueron las expresiones soeces del Sr. Cumalí Ozdagan hacia la actora. Además no se afectó el ambiente de trabajo, ni revisten la gravedad necesaria para dar término a la relación laboral, ya que a los 8 días de denunciar, el supuesto acosador, estaba fuera del país.

Refiere que su deber es de prevención del acoso, pero no puede, ser responsable que ocurra. Así, concluye, no ha existido una vulneración de los derechos fundamentales de la actora, ya que simples incumplimientos en los plazos de realización de la investigación y de formalidades de notificación establecidas en el Reglamento Interno no constituyen de por sí una vulneración de los derechos. Finalmente reconoce adeudar feriado proporcional y pide el rechazo de todas y cada una de las acciones invocadas con costas.

Tercero: Se llevaron a efecto las Audiencias de los artículos 453 y 454 del Código del Trabajo. Se llamó a las partes a conciliación sin éxito. No obstante lo anterior, se tuvo como pacífico, (sic) entre las partes, la existencia de relación laboral y su fecha de inicio. Las funciones de la demandante como cajera. (sic) Que mientras prestó servicios la demandante don Cumali Ozdoga era representante legal de la empresa y que se encuentra pagado, las remuneraciones del mes de junio de 2011.

Respecto a los hechos a probar, se consignó:

1. Efectividad de haber sufrido la demandante actos de acoso sexual y de discriminación. Circunstancias en que ello se produce.
2. Monto de la remuneración pactada y percibida por la demandante.
3. Efectividad de haber cumplido la actora con los requisitos del artículo 162 del Código del Trabajo. En la Afirmativa, efectividad de los hechos invocados en la carta para el despido indirecto.
4. Efectividad de adeudarse feriado proporcional.

Cuarto: Que se rindió en juicio la siguiente prueba:

DEMANDANTE:

DOCUMENTAL: Copia simple de denuncia por acoso sexual interpuesta por la actora con la firma recepcionada por don Félix Vidal de fecha 09 de mayo de 2011. Declaración jurada de fecha 15 de junio de 2011, de doña Paulina Frigerio Cuneo, rut 13.332.807-6, relativo a los mismos hechos. Copia suscrita por la actora de carta de despido indirecto de fecha 28 de junio de 2011, enviada a la empresa demandada. Original de recibo de Correos de Chile de carta certificada express, remitente Daniela Órdenes, destinatario IDK Group Chile SPA, Constitución N° 140 Providencia, 28 de junio de 2011. Cartola de seguimiento en línea obtenida de la página web de Correos de Chile, respecto del envío de Correos de Chile de la carta de despido indirecto a la demandada donde se registra su fecha de entrega el 30 de junio de 2011. Comunicación de aviso de terminación de contrato de doña Daniela Órdenes y IDK Group Chile SPA, a la Inspección del Trabajo de fecha 29 de junio de 2011, con su cargo de recepción. Liquidación de remuneraciones emitida por la demandada de los meses de marzo y abril de 2011. Copia simple de Reglamento Interno de Orden

Higiene y Seguridad de la empresa demandada. Copia simple de ingreso de licencia médica en el Compín Región Metropolitana de fecha 25 de mayo de 2011 y sobre que contiene carta de despido emitida por la empresa demandada a la actora de fecha 28 de junio con su sobre que fue entregado en la oficina de Correos de Chile el 14 de julio y con su acta de seguimiento en línea de fecha 15 de julio de 2011 de entrega a la actora.

TESTIMONIAL, por ambas partes de, Paolina Alessandra Frigerio Cuneo, quien previo juramento, declara en lo sustancial, a las preguntas de la parte demandante, que su empleador a mayo de 2011, es la empresa Estambul, cuyo dueño es el mismo que, el de la empresa demandada, don Hidir Kacar. Refiere que, el 6 de mayo estaba en el local Estambul de calle Constitución 140 y percibió una situación anómala, ya que Cumali llamó por teléfono a Daniela, y sabe todo lo que pasó, de hecho, la carta que tiene, es su declaración jurada y tiene una copia. Exhibido que le fue, la declaración jurada, la reconoce y en ella declara, que siendo administradora de la empresa Estambul Internacional y sabe de la denuncia de Daniela Órdenes, contra Cumali, ambos trabajadores de la empresa IDK Group, da a conocer la veracidad de la carta de denuncia entregada a don Félix Vidal, el día 9 de mayo, siendo testigo presencial y se encontraba en el local de calle Constitución haciendo capacitación, día en que sucede el hecho que llevó a Daniela a decidirse y denunciar por escrito. Agrega que, desde que comenzaron las actitudes anormales en el lugar de trabajo entre las personas antes mencionadas, estaban en su conocimiento debido a la confianza que existe entre Daniela y su persona, lo que se lo hizo saber en forma verbal a don Félix Vidal. Declara de igual modo, tener conocimiento que sólo se comenzó a actuar sobre este tema después que se recibió la carta escrita y no tiene conocimiento alguno de cuál fue el proceder que se decidió llevar a cabo. Ratifica su contenido y que está firmada por ella. A las preguntas de la demanda, refiere que trabaja para la empresa que es del mismo dueño y es Administradora del Estambul de Tobalaba. Ese día estaba en capacitación en el local de Constitución, y respecto a la llamada, la pudo escuchar, ya que estaba al lado del teléfono. Luego de la denuncia no le tomaron declaración, no le consta si se hicieron declaraciones, lo que sí le consta es que obligaron a escribir cartas que no eran ciertas, al turno de noche, de los cuales ninguno actualmente trabaja. Félix Vidal los obligó a escribir que, todo lo que pasaba en la empresa era culpa de Daniela. Respecto a si tiene copia de las cartas, señala que, en su email las tiene. Luego de esto no vio más a Cumali, se fue a España. No sabe si la actora trabajó en el turno de noche, ya que la iban a cambiar de horario, alcanzó a trabajar un día de esa forma, esto según lo que le dijo Félix Vidal. No sabe cuanto tiempo, siguió trabajando, pero presentó una renuncia voluntaria por hostigamiento laboral. A las preguntas del Tribunal, refiere que la declaración la dio el 15 de junio y los hechos fueron el 9 de mayo, la declaración se lo pidió Félix Vidal, para el caso de acoso sexual contra Cumali. Cuando Cumali llamó estaba limpiando el local, ella en el computador y Daniela barriendo y sonó el teléfono y ella fue a contestarlo, y el computador y teléfono está al lado. Él le preguntó si estaba barriendo y ella le contestó que estaba trapeando, y le preguntó si la estaba mirando por las cámaras y él le dijo que sí, que le estaba mirando las tetitas, y se puso a discutir con él y se enojó, y le dijo que era un broma. Cumali llamó por teléfono, y las cámaras estaban conectadas a su computador, también al de Félix Vidal y Cumali tenía acceso por su celular, vía remota.

Hay situaciones anteriores, desde que llegó la demandante a trabajar, pero lo que presencié fue eso. Esto lo comunicó a su gerente Félix Vidal, para ayudarla. En cuanto a las declaraciones de los trabajadores, estas las estima que no eran reales, ya que los chilenos no hablan de "joder". Cumali se fue a España de vacaciones. Cumali era el administrador del local de Constitución.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

La demandada, exhibe la notificación de las conclusiones a que arribó la investigación realizada por la empresa demandada de la denuncia de acoso sexual realizada por la actora y no exhibe, la notificación de la citación para tomar declaración a la actora en la investigación que realizó la empresa demandada, solicitándose el apercibimiento legal.

PERICIAL: Se incorporó, la declaración del Perito Psicólogo, don Jorge Andrés Godoy Donoso, quien concurriendo a juicio, refiere en qué consistió su peritaje y sus conclusiones, según consta en registro de audio.-

DEMANDADA:

DOCUMENTAL: Copia del libro de registro de asistencia de la actora de los meses de mayo y junio de 2011. Copia de la investigación de denuncia por acoso sexual, que contiene además una declaración jurada prestada por doña Paulina Frigerio Cuneo. Copia de la carta presentada en la investigación de la denuncia de acoso sexual a la Dirección General del trabajo Santiago Poniente. Copia de la constancia de la denuncia por amenaza realizada por don Félix Vidal en la Sexta Comisaría de Carabineros de Recoleta. Liquidaciones de remuneraciones de doña Daniela Ordenas (sic) de los meses de junio y mayo de 2011. Copia del correo electrónico en el cual consta la compra de pasajes de avión de don Cumuli Ozdoga y con salida de Chile el 18 de mayo a las 07:00 AM. Licencia médica presentada por la actora y Reclamo interpuesto por don Cumuli Ozdoga por despido injustificado ante la Inspección del trabajo.

CONFESIONAL: Declara DANIELA ANDREA ÓRDENES GERLCH quien señala que, comenzó a trabajar el 1 de febrero de 2011, y su jefe era Cumali Ozagan y Félix Vidal. El trato del primero, al principio era normal, aunque se llevaba mal en el trabajo y le trataba bien pero luego empezó a hacer insinuaciones, para salir, ya que es celiaca y no podía comer en el local y la invitaba. Salió una vez, a un restaurán en la esquina luego de trabajar, horas extras, a las 20.00 hrs., él tenía el cargo de administrador, pero esa función la hacía ella. Cuando salió le tomó de la cabeza y le dio un beso, ante esto, se paró y se fue. El Sr. Cumalí es turco y no sabe cuál es su religión. Luego de esto, la relación fue desastrosa, él se molestó, y cuando vio que él tenía otra intención, que no era de trabajo o amable, ya que pensaba que lo era, porque le hacía su trabajo, tomó distancia y él se enojaba, por que (sic) le intentaba abrazar y se corría y cada vez fue más molesto, ya que llegaba enojado y la molestaba por cualquier cosa. Luego, Félix le contó, que él la quería despedir, y le aumentó el sueldo, para que no se fuera y siguió trabajando. Félix Vidal la llamó para contarle, ya que se acababa su contrato y era molesto ir a trabajar, y pensaba no seguir trabajando, pero se negoció que se le subiría el sueldo. No se sintió apoyada, cree que él necesitaba que trabajara en esa empresa, ya que ella manejaba el local y Cumali, no tiene educación primaria. La denuncia la presentó por escrito, y luego tuvo una conversación con Vidal, no fue nada formal, no escribió nada, sólo escuchó. Luego de la denuncia volvió a ver a Cumalí, bastantes veces, hasta que se fue, luego de su licencia, se enteró de cosas que Félix dijo en su contra, luego de dos semanas de volver de licencia y hasta el último día lo vio. No lo vio todos los días, no sabe si lo despidieron o estaba de vacaciones, e iba afuera del local, la llamaba por teléfono y en el cambio de turno llegaba y entraba al local. Adentro del local lo vio reiterativas veces hasta el último día. Luego de lo vivido, lo que menos quiere es acordarse de las veces y ocasiones que le tocaba verlo. Lo vio en forma reiterativa, tres veces en la semana, no sabe si estaba trabajando, ya que se iba las seis y él ingresaba. También lo veía en su turno de día afuera del local. Respecto a las cosas que Félix decía, lo sabe por sus compañeros de trabajo. Conoce a la gente de turno de noche por, las reuniones y actividades. Luego, trabajó en otros lugares, pero no tuvo problemas de acoso sexual. Si ha tenido proposiciones indecorosas, ya no acepta invitaciones a salir, ya que es el principio de lo que viene después. No sabe si Cumalí estaba o no trabajando al tiempo del autodespido.

TESTIMONIAL: 1. Declara Víctor Álex Ojeda Díaz, quien legalmente juramentado expone en lo sustancial, a las preguntas del demandado, refiere que desde abril que trabaja en Estambul de calle Constitución, es el encargado del local actualmente. A la demandante la conoce, ya que eran compañeros de trabajo y ella lo llevo a trabajar, a ese lugar. Daniela, era cajera y Cumalí, administrador. Cuando la actora llegaba, saludaba de abrazo y a Cumali también. Luego de la situación del supuesto acoso sexual, la relación cambió. Se enteró por el comentario de Daniela, no vio nada. Luego de que le comentó, hubo cambio de turno, para que no se encontraran las dos partes. Daniela, se vio afectada ya que cambio su forma de ser frente al trabajo. Félix, consultó al personal y llevó a Cumali a otro turno, y esto lo acató dentro de lo que pudo, ya que vive en el trabajo y estaba ahí todo el día y tenía que ir, así que no saludaba y hacía la vista gorda. Supo de la investigación, ya que Félix Vidal hizo consultas sobre eso. Luego de esto, Cumalí, fue despido,

luego de un mes o mes y medio. A las preguntas del Tribunal, expresa que Cumalí, se le despide, por muchas cosas, no administraba bien y además por este acoso, supuesto. Cuando ocurrieron los hechos, no estaba presente, lo supo por Daniela, ya que la vio mal y le preguntó ¿Qué onda? ella le dijo que, Cumali la veía por las cámaras y le dijo que le veía las tetitas. La vio mal, ya que es una niña extrovertida y alegre, estaba bajoneada. Señala que, trabaja en la cocina al lado de la caja y Cumalí, no tenía puesto de trabajo y se paseaba por el local.

2. Carlos Christian Olivares Miranda, quien legalmente juramentado expone, en lo sustancial, a las preguntas del Tribunal, que viene a declarar, por un acoso laboral y lleva un año en la empresa demandada, es el más antiguo, en el local de calle Constitución, la empresa es IDK Chile de nombre de fantasía Istambul. Conoce a la demandante, era la cajera, y trabajó con ella, bastante tiempo, ya que ambos hacían el trabajo que debía hacer Cumalí, ya que él no lo hacía. Respecto al acoso, nunca vio nada y eso que trabajaba, con ella, cuando le comentó, le sorprendió, ya que no vio nada. Según lo que le contó, la demandante, era que este joven la acosaba y la llamada por teléfono e hizo insinuaciones, pero no vio nada sospechoso. Cumalí era el administrador y trabajaba cerca de la caja, ya que estaba alrededor, no estaba mucho en el local. Actualmente no trabaja, se le despidió por lo mismo, ya que ha existido sospecha, que ha podido ocurrir algo. En cuanto ocurrió esto se cambio de turno y para que no se topara y luego de una semana se le despide, por esta situación y además no hacía bien su trabajo. No le consta si se le despidió por eso, pero fue (hace) dos semanas. Cuando llegó, a trabajar ya estaba Cumalí, el empezó esta, empresa, pero no era dado a la parte administrativa. Las cámaras, son dos, una apunta al local y otra a la caja. La demandante le dijo que se le hizo un insinuación. Las pantallas se ven por internet hay que tener un código, es probable que Cumalí tuviera acceso. Sabe que, hubo una investigación, y se entrevisto a sus compañeros, por don Félix Vidal, y se le separó a Cumalí.-

OFICIOS: Se incorpora respuesta de la Inspección del trabajo Santiago Poniente, los que informan que, el Servicio no hizo observaciones a la investigación, ya que la relación laboral entre los involucrados y la empresa no se encuentra vigente. No obstante refiere que el Reglamento interno, vulnera el artículo 211-B del Código del Trabajo.

De la 6° Comisaria de Carabineros de Chile, comuna de Recoleta, quienes remitieron copia de la denuncia 1182 por amenazas efectuada el 28 de junio de 2011, que da cuenta que con ocasión, a que Sr. Cumali retiró sus especies personales desde el lugar de trabajo lo amenazó. Finamente de la Policía Internacional, que informa sobre las salidas y entradas al país, del actor don Cumali Ozdoga, RUT 23.466.806-4, quien figura con salida el 18.05.2001 a Argentina y regresó el 03.06.2011; Salida el 11.08.2011 a México y entrada en 13.09.2011, sin otra salida hasta la fecha.

Quinto: Que, por tratarse ésta de una acción de tutela de derechos fundamentales del trabajador regulada por el párrafo VI del Título II del Libro V del Código del Trabajo, la cuestión fáctica impone a la parte demandante, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales, correspondiéndole acreditar a la demandada –cumplida la exigencia antedicha por el denunciante– la justificación y proporcionalidad de las medidas.

Que, los hechos alegados por la actora son –sucinta y esencialmente–, haber sido sometida a una situación de acoso sexual, por parte del Administrador, y a esa fecha representante de la demandada, Cumali Ozdoga, en el local donde trabajaban, lo que habría desembocado en el episodio ocurrido el día 06.05.2011, en que estando en dependencias del local de calle Constitución, el Sr. Cumali, la llamó, manifestándole que la veía por las cámaras, y por ese medio, le estaba viendo las tetitas, lo que provocó la denuncia, por acoso sexual, en contra del empleador, situación que afectó su integridad física, psíquica y libertad de trabajo, por la situación de acoso, y en definitiva a auto despedirse por esa casual.

A su tiempo, la demandada, se ha limitado a señalar que “no le consta” lo que refiere la actora y reconoce, que, se inició un procedimiento de investigación por acoso sexual, tomando todas las medidas pertinentes, y que eran de su cargo, se separaron los turnos, se le dio vacaciones y en definitiva se despidió a Cumali Ozdogan, y la demora en la entrega de la investigación, no le es imputable.

De allí que la cuestión de hecho recogida en la sentencia interlocutoria de prueba contenga precisamente tales extremos fácticos. En los números 1 y 3 se recoge la controversia sobre los hechos en que se denuncia acoso sexual y se funda el despido indirecto.

Sexto: Que analizada la prueba incorporada en juicio conforme a las reglas de la sana crítica, este Tribunal tiene por acreditado:

1. Que la demandante sufrió actos de acoso sexual y hostigamiento, de parte del superior en su trabajo el Sr. Cumali Ozdogan, los cuales, fueron escalando en el tiempo y que tuvieron como una de sus manifestaciones, el llamado telefónico efectuado por éste, el día 06.05.2011, en la cual a la actora le manifestó, estar observándola por las cámaras del local, en específico, mirándole el busto.

En efecto, en el ámbito documental, la demandante ha incorporado como documentos no objetados, la denuncia por acoso sexual, interpuesta por la actora con la firma recepcionada por don Félix Vidal, de fecha 09 de mayo de 2011. En esta carta, la demandante en forma coetánea y concordante, con los hechos, que relata en su demanda, explica como el representante de la empresa Sr. Cumalí, comenzó, en forma de broma a manosearla, luego a hacer propuestas directas, las que frente a su rechazo, provocaba, las amenazas de despido y cómo se deterioro la relación de trabajo. De igual modo, expresa que esto lo comunicó a Paolina Frigerio, (sic) Administradora del local de calle Tobalaba, quien se lo comunicó a Félix Vidal, para luego manifestar lo ocurrido, el día 06.05.2011, refiriendo que mientras recibía capacitación de Frigeiro, el Sr. Cumalí la llamó, quien le decía que la estaba mirando por medio de las cámaras, las “tettas”, lo que provocó que reaccionara mal y que, el Sr. Cumalí, se molestó.

En el mismo sentido, se incorporó la declaración jurada de fecha 15 de junio de 2011, de doña Paulina Frigerio Cuneo, en que se contienen los mismos hechos.

Esta documental, guarda concordancia con la testimonial de Paulina Frigerio Cuneo, la cual fue ofrecida por ambas partes, su testimonio, fuera de ser presencial, es preciso y circunstanciado, denota un conocimiento acabado de la situación y si bien, sólo observó y escuchó lo ocurrido el día 07.05.2011, ha ratificado la declaración jurada que prestó, que fue incorporada por la actora, donde describe los hechos, y ha señalado, que antes, ya tenía conocimiento de situaciones irregulares de parte del Sr. Cumalí, desde que la actora llegó a trabajar, las que puso en conocimiento en forma verbal del gerente Félix Vidal. De igual modo, describe la existencia de las cámaras en el local y que a ellas, se puede tener acceso de forma remota. Cabe de igual modo, hacer presente, que la testigo refiere que Vidal, obliga a trabajadores, que ya no trabajan en el turno de noche, a firmar declaraciones para culpar a la denunciante, dando a entender cierta manipulación en la investigación. La testigo, muestra un alto grado de credibilidad, ya que se trata de la administradora de otro local, de los mismos dueños, es decir ocupa el (sic) misma jerarquía que el Sr. Cumalí, quien luego de los hechos se fue a España de vacaciones. Además, tiene vínculo laboral vigente, por lo que declarar, ratificando los hechos, puede traerle aparejado, más inconvenientes que beneficios, siendo su relato concordante, con lo denunciado por la actora y consistente con lo manifestado, por ella con anterioridad. En efecto a las preguntas del Tribunal, respecto a lo que sucedió en específico el día sábado 07 de mayo, precisando, la ubicación, de ella, la actora y su cercanía con el teléfono y el PC en que estaba trabajando, y como escuchó lo que decía Cumalí, y la reacción de rechazó de la actora. De igual modo, cabe hacer presente, que Cumalí describe lo que estaba haciendo la actora en ese momento, lo que comprueba que efectivamente, la estaba mirando por las cámaras.-

De igual modo, la demandante incorporó, copia suscrita por la actora de carta de despido indirecto de fecha 28 de junio de 2011, enviada a la empresa demandada, con sus comprobantes de recibo por IDK

Group Chile SPA y copia de aviso a la Inspección del Trabajo de fecha 29 de junio de 2011, con su cargo de recepción. En este documento la actora en concordancia con lo demandado, expresa que se auto despidió "en atención a la grave y sistemática conducta de acoso sexual en mi contra, realizada por el Señor Cumali Ozdogan, cédula nacional de identidad nro. 23.466.806-4, Administrador de local Istanbul ubicado en calle Constitución 140, Providencia, en donde hasta ahora desempeñaba funciones de cajera, situación que fue debidamente denunciada a Ud. en su calidad de empleador, sin que la empresa haya tomado medidas eficientes y resguardos eficaces para proteger mi integridad, por lo que no me es sostenible soportar más la situación laboral con la empresa que no permiten garantizar una relación laboral que respete las mínimas garantías que por mandato legal y Constitucional le están impuestos al empleador, que infringen además de lo previsto en el artículo 184 del Código del Trabajo y 19 nro. 1 en relación a la integridad física y psíquica de la persona, y nro. 16 en relación a la debida protección del trabajo, y artículo 2º del Código del Trabajo; asociando lo anterior derechamente con la causal de término de contrato del número 1 letra B del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es: Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: "b) Conductas de acoso sexual". Luego refiere, las circunstancias en que éste se produce y que frente a esto, nada ha hecho la empresa y, refiere como esta misma, ha vulnerado lo expuesto en su propio Reglamento Interno.

De esta forma, a lo menos para la demandante, los hechos revisten la gravedad suficiente para poner término a la relación laboral.

Cabe hacer presente que, la actora, los reitera en su confesional los hechos, y en ellos describe, la situación, que como subalterna de Cumalí, ha debido soportar, invitándola a comer, oportunidad en que le beso, tomándola de la cabeza, lo que motivo su rechazo y consecuentemente, el enojo del administrador. De igual modo, refiere que luego de la denuncia formal y por escrito, el Sr. Cumalí de igual modo concurría al local. Lo que denota, no sólo que la actitud del Sr. Cumalí, fue intensificándose, siendo el hecho del día 07.05.2011, uno más dentro de una escalada. Su declaración pormenorizada, resulta concordante, con lo declarado por la testigo, también de la demandada, Srta. Frigerio, y en su relato, al contra examen, de igual modo ha podido explicar, como sucedieron los hechos, y si bien la demandada ha exigido detalles y ha puesto énfasis en que, el Sr. Cumalí salió del país entre el 18.05.2011 y 03.06.2011, sin embargo, la demandante estuvo expuesta, con anterioridad y posterioridad a esas fechas y por las circunstancias vividas, resulta, natural, cierta resistencia a revelar detalles de un acontecimiento traumático.

Que por su parte, los testigos de la demandada, si bien refieren no haber visto nada, ambos son contestes en que a la actora le comunicó, en un tiempo próximo a los hechos, lo sucedido en los mismos términos que lo denunció. Refiriendo el Sr. Ojeda, que la situación, luego de la denuncia, cambió y hubo un cambio (en) el modo de ser de la actora, ya que es una niña extrovertida y alegre, y la vio mal y bajoneada. Si bien, ratifica que se cambiaron los turnos de la actora y Cumalí, añade que ello era infructuoso, ya que Cumalí igual estaba todo el día y como no tenía puesto de trabajo se paseaba por todo el local. De igual modo, el testigo, Olivares Miranda, de igual modo, ratifica, lo que en un tiempo próximo, a los hechos le relato la demandante, de que Cumalí la acosaba y la llamada por teléfono e hizo insinuaciones, y sin bien refiere que no vio nada, señala que se despidió a Cumalí, por esta situación refiere o luego que no le consta. Cabe hacer presente que el testigo ratifica la existencia de cámaras y la posibilidad de su acceso remoto, por medio de claves.

Que, los dichos de estos testigos, en cuanto a no presenciar actos de acoso, y por lo tanto no constarle, no desvirtúan lo asentado, ya que, es consustancial a este tipo de fenómenos, el que sean clandestinos, y cuyas manifestaciones, si bien, se traducen en actos a prima facie inócuos, sin embargo, por su permanencia y el ámbito de control en que se ejercen, de parte de quien, ostenta todos los recursos y está en una posición de mayor jerarquía, producen un ambiente y situación de menoscabo.

En efecto, la parte demandada, ha pretendido restarle importancia a los hechos circunscribiéndolos, a un solo episodio, el día 07.05.2011, siendo que, de lo atestiguado, se trataba de una situación anterior per-

manente, que estaba en conocimiento del empleador. Además, el hecho que el Sr Cumalí tuviera acceso, según lo declaran los propios testigos de la demanda, a las cámaras en forma remota, hacen que un solo llamado del Sr Cumalí, le recuerda a la actora, que está constantemente vigilada y observada en todo momento, trasformando el local, en un permanente panóptico. En este sentido llama la atención, que dentro de las medidas que ha podido tomar la empresa, no está, la revocación de las claves para el acceso remoto, ya que en esas condiciones se ha podido burlar cualquier cambio de turno o distanciamiento.

2. Que, el estado de indefensión, vulnerabilidad de la víctima y daño psicológico ha sido establecido, en forma temprana, por la existencia de licencia médica posterior al episodio de fecha 25 de mayo, incorporadas por ambas partes, que refieren 10 días de licencia, lógicamente asociada a las consecuencias que sobre la salud ha tenido esta situación y el informe psicológico ratificado en audiencia por el psicólogo don Jorge Godoy Donoso, que examinó a la demandante los días 14, 21 y 24 de septiembre, aplicando diversos test, concluyendo, que la actora sufre un trastorno adaptativo con síntomas mixtos Ansioso Depresivos, de intensidad moderada, que si bien, sin poder pronosticar el futuro, sí recomienda su seguimiento y tratamiento. De igual modo, la afección se relaciona con lo vivido en el restaurant Istambul y los días posteriores a su salida de la empresa, siendo compatible con los hechos denunciados, lo que ha provocado en la actora, sentimientos de pena y rabia. Su informe y declaración son completos e informados, desde las reglas de su experticia, ha dado cuenta de sus conclusiones

3. Que, la investigación efectuaba por la empresa, no cumple en forma satisfactoria, con los requisitos mínimos para, estimar que la empresa ha efectuado las acciones que han estado a su alcance, para esclarecer y evitar estos hechos, los cuales con posterioridad a la denuncia, se continuaron realizando. En efecto, se ha incorporado por la demandante, la copia simple de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa demandada, y copia de la investigación de denuncia por acoso sexual, realizada por la empresa cuyas conclusiones fueron de igual modo ordenadas a exhibir.

En este punto se hace efectivo el apercibimiento legal, en orden a que la actora no fue citada a prestar declaración, ya que la demandada no exhibió citación para ello, siendo lo que consta, en la investigación, como declaración de la actora, recabado en una conversación informal, sin que conste su firma, en señal de conformidad.

Respecto al reglamento interno, en su artículo 27 señala "Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias. La Gerencia de Organización y Recursos Humanos de la Empresa derivara el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la Empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Esta norma, en primer lugar establece un plazo que no fue respetado, por la empresa, en lo absoluto, denunciado según la documental el día 09.05.2011 se hace la denuncia es entregada a la Inspección del Trabajo, según copia de la carta presentada en la investigación de la denuncia de acoso sexual a la Dirección General del trabajo Santiago Poniente, presentada por la demandada el día 05.07.2011.

La empresa en su defensa ha alegado que el investigador fue amenazado y prueba de ello es que, se le denunció el 28.06.2011 por amenazas, según copia de constancia y la respuesta de oficio de la sexta Comisaría de Carabineros de Recoleta. Sin embargo, ello no constituye suficiente justificación, ya que el propio reglamento interno en este artículo exige designara personal idóneo, lo que, en el caso del Sr. Vidal, no resultó serlo.

En efecto, claramente la investigación interna, no detalla que medidas correctivas se aplicaron, medios de control y sanciones, no tiene ninguna declaración firmada, ni se señalan las fechas en que se tomaron, salvo la declaración del Sr. Cumali, quien declaró el 14 de mayo de 2011, manifestando su negativa a

firmar y refiriendo "Yo soy turco, como el presidente de la empresa y aquí yo hago lo que me sale de los cojones. No necesito declaraciones juradas por lo que una puta vaya diciendo de mí. Esto lo voy a solucionar yo, me da igual, que tú sea el gerente general". De igual modo, se reproduce el email enviado al dueño don Hidir Kacar, con copia a Fabiola Reinoso, Félix Vidal, en que se refiere a la actora como "la perra cajera" que deben despedirla y que es una "puta de mierda".

El trato verbal denigrante utilizado por el Sr Cumalí, al referirse a la actora, dan cuenta del clima de dominio absoluto del escenario creado y de impunidad para las conductas de las que se jacta, quien hasta ese fecha era el representante de la empresa, empleando un lenguaje peyorativo hacia las mujeres, también una forma explícita de violencia, lo que es compatible, con lo alegado por la actora, que se le amenazaba con el despido al negarse a sus requerimientos, e incompatible con la dignidad de las relaciones laborales que el ordenamiento laboral y constitucional impone al empleador, resguardar al interior de la empresa. Así, claramente, ya sea por el parentesco alegado y no acreditado por el demandante, o ya sea por ser ambos de nacionalidad turca, como reconoce la demandada, por la jerarquía fáctica que ostentaba Cumalí, la denuncia ha debido, remitirse a la Inspección de Trabajo. Por otro lado, quien ha efectuado esta investigación, Sr. Félix Vidal, no fue ofrecido como testigo y llamado a prestar confesional, como representante de la empresa, en definitiva, fue sustituido por demandada, por doña Fabiola Reinoso, lo que llevó a la demandante a desistirse de su declaración, la que en definitiva no se prestó.

Por otro lado, la misma investigación da cuenta de la insuficiencia en el cambio de turnos aplicados lo cual fue ratificado por los testigos del demandado. Cabe al punto señalar que, tal como lo constata, Inspección del Trabajo, en su oficio N° 2676 de fecha 29.09.2011, en que remite al Tribunal las observaciones a la investigación, DR -204, de 28.09.2011, que señala que el Reglamento Interno no cumple con el artículo 211-B del Código del Trabajo, en efecto, en el artículo 39 del Reglamento interno, se señala "Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones" siendo que la ley, en el artículo 211-B impone las medidas "Recibida la denuncia". De esta forma el cambio turno del Sr Cumalí, no se produce al recibirse la denuncia, y las fotocopias de los libros de asistencia, sólo acreditan que a la actora, no se le ha cambiado mayormente su jornada, aunque se reconoce en la contestación que se le planteo. Cabe hacer presente que la Inspección no hace observaciones, sólo por que la relación laboral no está vigente.-

Asimismo, el comportamiento de la empresa es del todo errático y contradictorio, ya que se hace la denuncia, que según alegan, impide la entrega del informe, el mismo día, en que la demandante se auto despide. Pero además, nada dice ni tiene justificación alguna, que con posterioridad con fecha 14 de julio de 2011, según sobre y comprobante de envío incorporado, la demandada, despidió a la actora por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, fechando la carta de despido el día 28.06.2011.-

De igual manera la demandada ha referido que, como medida para proteger a la actora, se envía al representante de la empresa, a España y se le pagan los pasajes, permaneciendo en el extranjero, según lo informado por oficio por Investigaciones de Chile, desde el 18.05.2011 al 03.06.2011. Esto, frente a los hechos denunciados, el hecho de darle vacaciones y se le pague el pasaje a Europa, claramente no es una sanción, impresiona como un reconocimiento y es dudoso que, el representante a esa fecha de la empresa, se autoimpusiera esa medida, con el objeto de proteger a la víctima. Además, de los antecedentes enviados por oficio, de la Inspección del Trabajo, respecto a la audiencia de conciliación de fecha 30.06.2011, la demandada por medio de don Félix Vidal, exhibe respeto al Sr Cumalí, carta de despido enviaba el 03.06.2011, por abandono de trabajo desde el 19.05.2011 a la fecha del despido, siendo que se alega, en este juicio que se le dieron vacaciones.

En efecto, resulta inverosímil que, existiendo los antecedentes denunciados, la actitud demostrada frente a la investigación por parte del Sr. Cumalí, se señale, que los poderes se le revocaron, recién a la vuelta

de su viaje y que la causal invocada para su despido no sea el acoso sexual, o las amenazas, sino que el abandono sin causa justificada. De este modo, impresiona que, la organización empresarial, no tiene una estructura clara, sino que esta, intervenida por consideraciones ajenas a las funciones y cargos que cada uno detenta, (sic) de otro modo no se explica, el trato privilegiado que ha tenido el Sr. Cumalí y que ambos testigos de la propia demandada, refieran contestes que estaba a cargo del local, pero sus labores, eran deficientes.

Por otro lado, se rechaza lo alegado, por el demandado, en orden a que el acoso, en el caso, sólo sea de carácter ambiental, y que la empresa no puede ser responsable de lo que hagan sus empleados. Primero, porque claramente se trata de un acoso sexual coercitivo no sólo porque todas las actitudes del Sr. Cumalí y desarrollo del mismo, estaban encaminadas a acceder a sus pretensiones, sino que eran ejercidas, bajo amenaza de despido, por quien, como representante de la empresa, la había contratado. De este modo, se desvirtúa la calidad, de “un trabajador más”, que le Sr. Cumalí tenía dentro de la empresa, ya que incluso ha podido cuestionar y amenazar al Gerente General, cabe preguntarse ¿que posibilidad de defensa y contención ha podido tener la actora, quien se desempeñaba como cajera?

De igual modo, se ha esgrimido por la demandada el traslado a la actora, de ser la causa del acoso sexual que alega, al ser preguntada si “tiene éxito con los hombres” o si con posterioridad he vivido otros episodios semejantes. Cabe señalar que, la persistencia en el comportamiento sexual después que la persona objeto de ella ha manifestado que le resulta indeseable es lo que transforma dicha conducta en acoso. Así si bien la demanda (sic) alega que, la actora accedió a salir a comer con el Sr. Cumalí, no por ello significa que accedió a algo más que eso y que éstas no están dentro de un ámbito laboral. Por otra parte, la situación de vulnerabilidad económica, física o emocional de la actora es precisamente la aprovechada por el acosador.

Que, en respeto a las alegaciones, de la demandada, si debe ser aceptada, el hecho que tal como lo señala el perito, la actora luego de trabajar en el local Istanbul, trabajó en otro establecimiento de similares características de nombre Kadasaru, en que uno de sus compañeros de trabajo, se excedió con la actora, lo que claramente influye, respecto a la afectación de su ánimo, desde ya calificada como moderada, y no grave por el perito, ya que no puede escindirse, si la afección que se observó en la actora, tiene su origen, totalmente en el evento anterior, sin perjuicio, que en nada afecta, la forma en que, se establecieron los hechos, se regulará la indemnización propia de la tutela en su mínimo, ya que existiendo el acoso sexual, este no, tuvo el carácter de grave.

Séptimo: El orden jurídico laboral, en un proceso de progresivo reconocimiento pleno y posicionamiento de los derechos fundamentales como valores centrales de las relaciones de trabajo, ha evolucionado recientemente desde el expreso reconocimiento de la función limitadora que cumplen tales derechos respecto de las potestades que el mismo ordenamiento reconoce al empleador para dirigir, organizar, y regular la actividad empresarial hasta una fase de garantía plena de tales derechos. En tal evolución se reconoce una fase de afianzamiento o reconocimiento de tales límites con las normas que introduce primero la reforma de la ley 19.759 a los artículos 5 y 154 del Código del Trabajo.

En el caso (del) acoso sexual como ilícito laboral y constitucional, es una conducta pluriofensiva, afectándose la dignidad, libertad sexual, intimidad e integridad psíquica de la trabajadora.

Así, el contrato de trabajo es trasgredido por el empleador en lo que atinge a la obligación de seguridad y deber de respeto con que deben ejecutarse las prestaciones laborales recíprocas. Se vulnera la norma del artículo 2, inciso segundo del Código del Trabajo que prescribe:

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo”. Por su parte,

el artículo 5, del Código del Trabajo señala "El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieren , afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos" y la los derechos fundamentales "Se vulnera también, el artículo 184, que contiene la obligación de garante de la seguridad del trabajador y que impone al empleador, la carga de ejecutar medidas eficaces de protección para la vida e integridad, de sus trabajadores, lo que supone, no ser el agente causante del daño(").

En el ámbito constitucional, el acoso constituye una afectación a la esencia al derecho a la libertad y a la dignidad de la persona; la primera como manifestación de la autodeterminación de la persona que exige igualmente la no intromisión de terceros y en, su dimensión de libertad sexual, la autodeterminación sobre la conducta sexual del individuo, en cuanto la faculta en tal esfera de autonomía a decidir la oportunidad de desarrollarla, y la o las personas con las que desea relacionarse en ese plano, las formas de hacerlo, el tipo de relaciones que estime acometer en el marco del libre desarrollo de su plan de vida como mujer.

De igual modo, se estima que, los hechos, lesionan la integridad psíquica de la víctima, apoyada en la causa, por prueba científica pericial y testifical.

Octavo: Respecto al monto de la remuneración percibida por la demandante, es efectivamente el monto que se alega de \$ 489.573, ya que de las liquidaciones de sueldo de la actora incorporadas, de los meses de marzo a junio, su remuneración está compuesta por sueldo base de \$ 350.000.-, gratificación legal de \$ 68.083., asignación de responsabilidad por caja \$ 15.000.-, asignación movilización de \$ 21.290.-y asignación de colación de \$ 35.200. Se hace presente que el mes de junio, tal como se tuvo como pacífico, se encuentra pagado.

Noveno: Que, respeto (sic) al pago de la indemnización sustitutiva, a juicio del Tribunal esta es también procedente al solicitarse en forma conjunta, con la acción de tutela, ya que, tal como se ha fallado, el despido indirecto, está comprendido en la norma del artículo 489 del Código del Trabajo, porque tratándose de la causal de caducidad que se invoca del artículo 160 N° 1, ésta es imputable a la conducta incumplidora del empleador, por lo que la extinción del vínculo tiene como causa directa su propia conducta, por lo que no puede, estimarse que por lo anterior, se reconozcan menores derechos, si el despido es obra de la decisión directa del empleador. Además, no puede darse, sin discriminar, un alcance limitado al auto despido, diverso a los que origina el despido patronal. Llevado el razonamiento al terreno de la acción de tutela de derechos fundamentales y la norma contenida en el artículo 489, en lo pertinente, se llegaría al absurdo de que un trabajador que ve vulnerados sus derechos fundamentales, queda en situación desmedrada, privado de la acción de amparo, por el solo hecho de hacer aquello que la doctrina y la jurisprudencia han predicado por años de manera uniforme, cuando sostienen que ilícitos de tal entidad hacen insostenible la relación de trabajo y provocan un quiebre irreversible del vínculo, el que no puede proseguir y le exigen poner término inmediato al mismo, en un camino, en que el pie forzado para accionar , lo pone el empleador al incumplir el contrato.

De esta forma la demandante ha acreditado los hechos en que funda su auto despido, ya que se basan en los mismos en que se funda la acción de tutela, por lo que su decisión se ajusta a derecho, habiendo de igual modo, cumplido con los requisitos del artículo 162 del Código del Trabajo, en cuanto al envío de los avisos y fundar la causal que ha invocado de acoso sexual.

Décimo: Que, no demostró la demandada la compensación del feriado proporcional del período servido, por lo tanto se adeuda la suma de 69.680, por (8,6 días)

Décimo Primero: Que habiendo este sentenciador dado lugar a lo principal de lo solicitado por la parte y siendo el despido de autos atentatorio de las garantías constitucionales invocadas por la actora, no se pronunciará sobre lo solicitado en subsidio por no corresponder conforme lo resuelto.

Décimo Segundo: La prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica.

La restante prueba no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para fijar los hechos.

Y de acuerdo además con lo que disponen los artículos 1, 3, 5, 7, 63, 171, 73, 420, 425, 445, 445, 454, 485 y siguientes del Código del Trabajo y artículo 19 N° 1 y 16 de la Constitución Política de la República, se resuelve:

I. Hacer lugar a la demanda, declarándose que la demandada vulneró los derechos fundamentales (dignidad e integridad psíquica) de DANIELA ANDREA ÓRDENES GERLCH, mediante la comisión por parte de su representante legal CUMALI OZDOGAN, por medio de actos de acoso sexual y en especial el cometido el día 06 de mayo de 2011, condenándose a la demandada a pagar a la actora la suma de \$ 2.937.438 equivalente a seis remuneraciones, con reajustes de la variación del IPC, a contar de esta fecha e interés corriente desde la fecha en que la sentencia quede firme. La suma de \$ 489.573 por concepto de indemnización sustitutiva de falta de aviso previo y la suma de 69.680 por concepto de indemnización compensatoria de feriado proporcional, con las actualizaciones del artículo 173 y 63 del Código del Trabajo, en cada caso.

II. Que, la demandada deberá modificar el artículo 39 del Reglamento interno, adecuando su texto, al tenor literal del artículo 211 b del Código del Trabajo.-

III. Desestimar en lo demás la demanda y no condenar en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese.

RIT T-275-2011

Pronunciada por Iván Santibáñez Torres, Juez Suplente del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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

DEPARTAMENTO JURÍDICO

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ÍNDICE TEMÁTICO

MATERIA	NÚMERO	FECHA	PÁGINA
Contrato individual. Trabajo nocturno prohibición menores de 18 años. Lapso que abarca.	4194/086	25.10.2011	96
Personal embarcado. Naves Marina Mercante Nacional. Horas garantizadas. Naturaleza jurídica. Niega lugar a reconsideración dictamen 2734/047, de 8.07.2011.	4217/087	27.10.2011	98
Protección a la maternidad. Permiso por accidente o enfermedad grave hijo menor de 18 años. Protección a la maternidad. Permiso por discapacidad hijo menor de 18 años. Protección a la maternidad. Permiso por discapacidad hijo menor de 6 años. Protección a la maternidad. Permiso por discapacidad mental hijo menor de 18 años. Protección a la maternidad. Permiso por hijo mayor de 18 años con dependencia severa. Protección a la maternidad. Permiso por discapacidad de hijo o riesgo vital. Plazo aviso a empleadora. Protección a la maternidad. Permiso por discapacidad de hijo o riesgo vital. Restricción tiempo.	4243/088	28.10.2011	99
Cajas de Compensación. Votaciones desafiliación y afiliación. Asambleas parciales.	4244/089	28.10.2011	104
Horas extraordinarias garantizadas. Procedencia. Personal embarcado Naves Marina Mercante Nacional.	4245/090	28.10.2011	106
Sueldo base. Ajuste remuneraciones. Ingreso mínimo.	4246/091	28.10.2011	108
Jornada de trabajo. Existencia. Cambio vestuario equipos, implementos de seguridad y aseo personal. Campamento.	4247/092	28.10.2011	110
Cajas de Compensación. Descuentos. Crédito Social. Obligación actual empleador. Cajas de Compensación. Descuentos. Crédito Social. Garantía Hipotecaria. Obligación actual empleador.	4527/093	15.11.2011	114

<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración. Descuentos Permitidos. Tope general 45%. - Remuneración. Descuentos Permitidos. Adquisición vivienda. - Remuneración. Descuentos Permitidos. Cuota ahorro vivienda. - Remuneración. Descuentos Permitidos. Educación Trabajador, cónyuge e hijos. - Remuneración. Descuentos Permitidos. Mutuos o créditos empleador para vivienda, ahorro vivienda, educación tope de 30%. - Educación Trabajador, cónyuge e hijos. Préstamo o Crédito empleador. Descuento. - Mutuos o créditos empleador. Finalidades vivienda o educación. Tope Descuentos. 	4565/094	15.11.2011	116
---	----------	------------	------------

CONTRATO INDIVIDUAL. TRABAJO NOCTURNO PROHIBICIÓN MENORES DE 18 AÑOS. LAPSO QUE ABARCA.

4194/086, 25.10.2011

Fija sentido y alcance del artículo 18 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.539, publicada en el Diario Oficial de 6.10.2011.

Fuentes: Código del Trabajo artículo 18; Decreto Supremo N° 655/41, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 227.

Concordancias: Ordinario N° 2680/150, de 25.05.1999.

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance del artículo 18 del Código del Trabajo, sustituido por el Artículo único de la ley 20.539, publicada en el Diario Oficial de 6.10.2011, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a la prohibición del trabajo nocturno de los menores en establecimientos industriales y comerciales.

En primer término resulta necesario referirse al objetivo o finalidad perseguida por el legislador con la nueva normativa, que fue, según aparece de manifiesto del análisis de la historia fidedigna del establecimiento de la ley, concordar el artículo 18 del Código del Trabajo con el artículo 3º, párrafo 1, del Convenio N° 6, sobre Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile el 15.09.1925, que prevé que el período durante el cual se prohíbe que los niños menores de dieciocho años trabajen durante la noche es de once horas consecutivas que comprende el intervalo entre las diez de la noche y las cinco de la mañana.

Por otra parte, el artículo 227 del Decreto Supremo N° 655/41, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento sobre Higiene y Seguridad Industriales, establece la prohibición de toda labor nocturna para los menores de dieciocho años de edad, entendiéndose por tal la que se ejecute entre las veinte y las siete horas. De este modo, si a nivel reglamentario se contempla un período de once horas consecutivas de inactividad laboral respecto de ellos, se estimó necesario y razonable consagrar legalmente la extensión de la prohibición en análisis.

Aclarado lo anterior cúmpleme señalar a Ud., lo siguiente:

1) El nuevo artículo 18 del Código del Trabajo, incorporado por el Artículo único N° 1 de la citada ley, establece:

a) Sustitúyese su inciso primero por el siguiente:

“Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el menor de 18 años no puede trabajar de noche será de once horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre las veintidós y las siete horas”.

b) Deróganse los incisos segundo y tercero”.

La norma precedentemente transcrita extiende la prohibición de trabajo nocturno para los menores de 18 años en establecimientos industriales y comerciales, explicitando que el período de tal prohibición será de once horas consecutivas, el cual comprenderá, por lo menos, el lapso que media entre las veintidós y las siete horas.

Al respecto, cabe recordar que este Servicio mediante dictámenes N°. 1504/081, de 11.03.1994, y 2680/150, de 25.05.1999, fijó el concepto de “industria” y “comercial”, señalando para el primero que debe entenderse por tal el conjunto de operaciones materiales ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos naturales y, en el segundo, definiéndolo como cualquier empresa que realice alguno de los actos de comercio que se consignan en los diversos numerandos del artículo 3° del Código del Ramo.

Se desprende también que el legislador ha querido dar cierta flexibilidad a la normativa, de modo que de acuerdo a la actividad de que se trate, el horario nocturno se pueda adelantar o retrasar en una o dos horas al inicio o término de la jornada laboral según sea necesario, pero siempre respetando la prohibición de prestación de servicios durante el lapso señalado anteriormente.

Al respecto es útil agregar algunos ejemplos alternativos de adecuación de la jornada laboral que podrían establecerse con el fin de dar cumplimiento a la norma en análisis:

- Entre las 22:00 y las 09:00 horas.
- Entre las 21:00 y las 08:00 horas.
- Entre las 20:00 y las 07:00 horas.

Asimismo, con el objeto de concordar dicho artículo con los tratados internacionales que ha firmado nuestro país con la Organización Internacional del Trabajo, en materia de trabajo infantil y, sobre todo, respecto del trabajo nocturno ejercido por menores, la modificación introducida al artículo 18 del Código del Trabajo, derogó los incisos 2° y 3° de la norma comentada, la primera de las cuales establecía: *“Exceptúase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche”.*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el sentido y alcance de la modificación introducida al artículo 18 del Código del Trabajo por la Ley N° 20.539, publicada en el Diario Oficial de 6.10.2011, es el que se contiene en el cuerpo del presente informe.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

**PERSONAL EMBARCADO. NAVES MARINA MERCANTE NACIONAL. HORAS GARANTIZADAS.
NATURALEZA JURÍDICA. NIEGA LUGAR A RECONSIDERACIÓN DICTAMEN 2734/047, DE 8.07.2011.
4217/087, 27.10.2011**

Deniega reconsideración del dictamen N° 2734/047, de 08.07.2011.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 106.

Concordancia: Dictamen N° 2734/047, de 08.07.2011.

Mediante presentación citada en el antecedente..., Ud. solicita se reconsidere lo resuelto por dictamen N° 2734/47, de 08.07.2011, por el cual esta Dirección complementa la doctrina contenida en el dictamen N° 3309/176, de 09.10.2002, en el sentido que la remuneración que percibe el personal de la Marina Mercante por concepto de la diferencia en el pago de las horas laboradas en exceso de 45 horas semanales, a que se refiere el inciso 3° del artículo 106 del Código del Trabajo, tiene el carácter de estipendio fijo.

Fundamenta su solicitud, entre otras consideraciones, en el espíritu de la reforma introducida por la Ley N° 19.250 al modificar el artículo 106 del Código del Trabajo y en la especialidad de las normas que regulan el trabajo del personal embarcado o gente de mar, las que siendo especiales deben aplicarse en forma preferente respecto de aquellas que rigen el trabajo de los dependientes afectos a la normativa general del mismo Código. Sostiene que es esta regulación especial la que debe tenerse en consideración al analizar la modificación introducida por la ley 19.250 al artículo 106 del Código del Trabajo, la que por razones de igualdad ante la ley normó el trabajo del personal embarcado, en lo referente a jornada, estableciendo que siempre y en todo caso, el exceso por sobre las 45 horas semanales sería considerado como trabajo en horas extraordinarias para efectos de su cálculo y pago. Ello al margen que por las especificidades del citado trabajo, tal personal debía mantenerse a bordo y laborar siete días a la semana y, en consecuencia, por tal exigencia, su jornada obligatoria de trabajo debía necesariamente ser de 56 horas.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que las señaladas argumentaciones fueron debidamente consideradas y ponderadas al momento de emitir el dictamen de que se trata.

En estas circunstancias, no existiendo nuevos antecedentes que permitan a esta Dirección modificar lo resuelto por dictamen N° 2734/047, de 8.09.2011, se deniega la reconsideración solicitada.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE HIJO MENOR DE 18 AÑOS.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. PERMISO POR DISCAPACIDAD HIJO MENOR DE 18 AÑOS.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. PERMISO POR DISCAPACIDAD HIJO MENOR DE 6 AÑOS.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. PERMISO POR DISCAPACIDAD MENTAL HIJO MENOR DE 18 AÑOS.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. PERMISO POR HIJO MAYOR DE 18 AÑOS CON DEPENDENCIA SEVERA.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. PERMISO POR DISCAPACIDAD DE HIJO O RIESGO VITAL. PLAZO AVISO A EMPLEADORA.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. PERMISO POR DISCAPACIDAD DE HIJO O RIESGO VITAL. RESTRICCIÓN TIEMPO.

4243/088, 28.10.2011

Fija sentido y alcance del artículo 199 bis del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.535, publicada en el Diario Oficial de 3.10.2011, en cuanto concede permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas, y establece un plazo para el aviso de los permisos del referido artículo 199 bis.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 199 bis. Ley N° 20.535, artículo único, publicada en el Diario Oficial del 3.10.2011.

Por razones de buen servicio, se ha estimado conveniente emitir un pronunciamiento acerca de los alcances de la Ley N° 20.535, publicada en el Diario Oficial de 3.10.2011, que en su artículo único modifica el artículo 199 bis del Código del Trabajo, concediendo el permiso laboral contenido en esta disposición legal de hasta diez jornadas ordinarias anuales a los padres y cuidadores de menores con discapacidad, y de mayores de 18 años con discapacidad mental o con dependencia severa, y fija un plazo general para avisar al empleador de la ausencia al trabajo.

En primer término, cabe referirse al objetivo perseguido por el legislador mediante la nueva normativa, según se desprende de la historia fidedigna de su establecimiento, de la Moción que le dio origen y de la discusión y tramitación en el Parlamento, cual es mejorar la calidad de vida del discapacitado que no sea autovalente, ante situaciones especiales o cotidianas que puedan afectarle, entre otras, la práctica de exámenes médicos, de tratamientos, o de rehabilitación, o la ausencia ocasional de la persona a cargo de su cuidado, que requerirían de la atención y ayuda de sus padres, o de quienes tienen su tuición o cuidado cuando todos ellos son trabajadores, con lo cual se hace posible su apoyo y a estos se les integra en mejor forma a estas funciones, flexibilizando sus obligaciones laborales.

Al respecto, el artículo 199 bis, del Código del Trabajo, inserto en su Título II del Libro II sobre "De la Protección a la Maternidad", modificado por el artículo único de la Ley N° 20.535, dispone:

"Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o en combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

"Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia

judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

“El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, primeramente el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo, o a horas extraordinarias.

“En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

“Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6°, de la Ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.

“Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien presenten dependencia severa.

“En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho”.

Del análisis de la disposición legal antes citada se desprende lo siguiente:

I. Permiso laboral, duración y distribución

Se contempla el derecho a permiso para ausentarse del trabajo, por un número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador en jornadas completas, parciales o en combinación de ambas, que se considerarán trabajadas para todos los efectos legales, en razón de la necesidad de la atención personal de menores o mayores de edad que estén bajo el cuidado del trabajador, que se encuentren en las situaciones especiales que se indican:

II. Motivo y personas causantes del permiso

a) La salud del hijo menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres, por encontrarse en riesgo vital por afectarle:

1. Accidente grave,
2. Enfermedad terminal en su fase final, y
3. Enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte.

Las circunstancias anotadas del accidente y de la enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado del médico que tenga a su cargo la atención del menor;

b) Por discapacidad de la persona bajo cuidado; respecto de la cual hay que distinguir si es menor de 18 años, debe estar inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad; si es menor de 6 años, tener el diagnóstico del médico tratante, y si es mayor de 18 años, que sea discapacitado mental, por causa psíquica o intelectual, o multidéficit, o con dependencia severa.

Estos causantes, por la sola circunstancia de serlo y aun cuando no se encuentren en riesgo vital como los otros casos contemplados en la norma legal, pero necesiten una atención especial por su condición, son los que la Ley N° 20.535 ha incorporado al permiso en estudio, que con anterioridad sólo comprendía a los causantes menores indicados en los números 1, 2 y 3.

1. Concepto de discapacitado:

Cabe hacer presente, que la Ley N° 20.422, que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, en su artículo 5° define lo que debe entenderse por discapacidad, señalando que: *“Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.*

Ahora bien, en relación con la definición anterior y con la historia de la ley en estudio, corresponde precisar que discapacitado para los fines perseguidos por la ley sería la persona que no es auto valente, es decir, que no puede por su condición valerse o sostenerse por sí misma. No sería el caso, por ejemplo, de una persona aquejada de sordera, que no obstante tener una discapacidad podría valerse por sí misma, sin requerir el apoyo y la asistencia permanente de otra persona.

Aclarado lo anterior, en relación al discapacitado, se hace necesario analizar lo siguiente:

2. Requisitos respecto del discapacitado menor de 18 años:

- a) Encontrarse inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad; y
- b) Disponer de certificación de la discapacidad por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez o COMPIN.

En cuanto al requisito de encontrarse el discapacitado menor de 18 años inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, para efectos de dar derecho al permiso, como lo dispone el inciso 5° nuevo del artículo 199 bis, agregado por la Ley N° 20.535, cabe precisar, que el inciso 1° del artículo 55 de la Ley N° 20.422, publicada en el Diario Oficial de 10.02.2010, que Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, establece:

“El Registro Nacional de la Discapacidad, a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, tiene por objetivo reunir y mantener los antecedentes de las personas con discapacidad y de los organismos que se señalan en el artículo siguiente, en la forma que establezca el reglamento”.

En seguida, también el artículo 56, de la misma Ley N° 20.422, en su letra a), dispone:

“El Registro Nacional de la Discapacidad deberá:

“a) Inscribir a las personas cuya discapacidad sea certificada por la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez”.

De este modo, para dar cumplimiento al requisito legal exigido para el permiso respecto de discapacitados menores de 18 años, el Servicio de Registro Civil e Identificación lleva un Registro Nacional de la Discapacidad, en el cual se reúnen, mantienen los antecedentes y se inscribe a las personas aquejadas de discapacidad, la que debe ser certificada por la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN.

3) Requisito respecto del discapacitado menor de 6 años:

La ley sólo exige que su condición haya sido determinada por el médico tratante.

4) Requisitos respecto del discapacitado mental mayor de 18 años:

La ley señala que debe tratarse de discapacidad por causa psíquica o intelectual, o multidéficat, que igualmente deben encontrarse inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad y certificada su condición por la COMPIN.

5) Requisitos respecto de las personas mayores de 18 años que presenten dependencia severa.

Al respecto, el artículo 6°, letra e) de la Ley N° 20.422, ya citada, define el concepto de dependencia, señalando que es: *“El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de una o más deficiencias de causa física, mental o sensorial, ligada a la falta o pérdida de autonomía, requieran de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar las actividades esenciales de la vida”*.

En este caso podrían encontrarse, entre otras, las personas de edad avanzada, aquejadas de enfermedad física, mental o de los sentidos, que para realizar sus actividades esenciales de la vida requieran la asistencia y apoyo permanente de otra persona.

Estas circunstancias podrán ser acreditadas mediante certificado del médico tratante.

Aclarado los motivos, las personas y las circunstancias que fundamentan el permiso laboral, se hace necesario determinar quienes tienen derecho a invocarlo:

III. Trabajadores beneficiarios del permiso laboral

- a) Los padres, pero en primer término la madre, y a elección suya el padre, si ambos son trabajadores dependientes. Lo será el padre, si tuviere la tuición judicial del menor por sentencia judicial, o si la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada para hacer uso del permiso por cualquier causa;
- b) A falta de los padres, el trabajador que acredite tener la tuición y cuidado del menor, también por sentencia judicial, por ser éste el modo de constituir legalmente la tuición y el cuidado personal del menor.
- c) En el caso de los discapacitados, son beneficiarios a falta de los padres, es decir de la madre en primer lugar y del padre que sean trabajadores en las condiciones antes indicadas:

1) El trabajador que tenga el cuidado personal, por sentencia judicial, y

2) Los trabajadores que sean cuidadores de los menores o mayores discapacitados, en los términos de la letra d) del artículo 6° de la Ley N° 20.422, antes citada, según el inciso 5° del artículo 199 bis, antes transcrito, que señala:

“Para los efectos de esta ley, se entiende por:

“d) Cuidador: Toda persona que proporciona asistencia permanente, gratuita o remunerada, para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar, a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco”.

A su vez, el artículo 56 letras b) y d), en lo pertinente, de la misma Ley N° 20.422, precisa:

“El Registro Nacional de la Discapacidad deberá:

“b) Inscribir a las personas naturales que presten servicios de apoyo o de asistencia a personas con discapacidad. “... y

“d) Otorgar las credenciales de inscripción y los certificados que determine el reglamento”.

De esta forma, es considerado cuidador de una persona con discapacidad, toda persona natural que le proporciona servicio de apoyo o asistencia de manera permanente, gratuita o remunerada, para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar, sea que esté unida o no a ella por vínculo de parentesco, inscrita en el Registro Nacional de la Discapacidad, y que acredite tal condición con certificado emitido por el mismo Registro.

Establecido los trabajadores que tienen derecho al permiso laboral y cualquiera sea el motivo que lo fundamente, cabe señalar que el tiempo que éste comprenda se encuentra sujeto a restitución de acuerdo a los siguientes mecanismos o modalidades:

IV. Restitución del tiempo del permiso. Modalidades

Del tenor de los incisos 3°, y 5° nuevo, del artículo 199 bis del Código, se desprende que el tiempo del permiso laboral tanto para el caso de los menores en riesgo vital como de los discapacitados ya precisados, deberá ser restituido por el trabajador beneficiario que lo ocupó a través de los siguientes mecanismos o modalidades:

- 1) Imputación al próximo feriado anual, laborando horas extraordinarias, o a través de cualquier forma que se convenga libremente con el empleador.
- 2) Tratándose de trabajadores regidos por estatutos legales que contemplen la concesión de días administrativos, el permiso se hará efectivo en primer lugar ocupando dichos días, posteriormente, si fuere el caso, imputándolo al próximo feriado anual, o a días administrativos del año siguiente, o por último, a horas extraordinarias.
- 3) De no ser posible aplicar los mecanismos antes señalados de restitución del tiempo del permiso, éste se podrá descontar de las remuneraciones mensuales del trabajador, con el tope de un día por mes, o fraccionado según el sistema de pago, o íntegramente, si termina el contrato de trabajo por cualquier causa.

Por otra parte, cabe derivar que la Ley N° 20.535, ha introducido la exigencia para el trabajador de dar aviso al empleador de la utilización del permiso laboral, cualquiera sea el motivo del mismo ya analizado, aviso que no se regulaba en el texto anterior del artículo 199 bis del Código del Trabajo:

V. Aviso de utilización del permiso laboral

En todo caso, cualquiera sea la causa o el motivo de la ausencia al trabajo por utilización de todos los permisos del artículo 199 bis citado, el trabajador beneficiario deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia laboral. Cabe hacer notar que la oportunidad de dar este aviso es con posterioridad al inicio de la utilización del permiso, y guardaría similitud con la oportunidad de entrega de la licencia médica al empleador, de dos días a contar del inicio de la ausencia al trabajo, como se trató en la discusión del proyecto en el Parlamento. Con todo, se estima que nada impediría que el trabajador pueda avisar al empleador de su ausencia en uso del permiso con anterioridad o coetáneamente al inicio de su uso, si la situación que lo justifica lo permite. Si bien el legislador no precisó que el aviso debía ser por escrito, existen razones para considerar que así debiera ser, atendido la asimilación que se hizo en la discusión del proyecto con la licencia médica.

VI. Vigencia de la ley

Atendido que la Ley N° 20.535, en materia de incorporación de los discapacitados como causantes del permiso laboral y la exigencia de aviso de la ausencia laboral no estableció fecha de vigencia, ella ha comenzado desde su publicación en el Diario Oficial, es decir el 3 de octubre de 2011, tal como lo dispone el artículo 7°, inciso 2° del Código Civil.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que el sentido y alcance del artículo 199 bis del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.535, es el que se señala en el presente dictamen.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CAJAS DE COMPENSACIÓN. VOTACIONES. DESAFILIACIÓN Y AFILIACIÓN. ASAMBLEAS PARCIALES.

424/089, 28.10.2011

Atendidas las especiales características de las labores ejecutadas por los funcionarios del Ministerio Público, para los efectos de expresar su voluntad de desafiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar y de afiliarse a otra de dichas entidades –consulta que deberá llevarse a cabo mediante dos votaciones distintas, que pueden tener lugar en una misma asamblea–, resulta procedente celebrar dicho acto a través de asambleas parciales, fijando los lugares, el horario y los días que resulten necesarios para tal efecto, a fin de posibilitar la participación de la totalidad de los referidos trabajadores.

Fuentes: Ley N° 18.883, artículos 11, 13 y 15.

Mediante presentación citada en el antecedente..., requiere un pronunciamiento de esta Dirección respecto de la procedencia de realizar, mediante asambleas parciales, la votación que deberá llevarse a cabo por los funcionarios del Ministerio Público para decidir en un mismo acto su desafiliación de una Caja de Compensación y la eventual afiliación a otra de dichas entidades.

Ello a solicitud de una de las asociaciones de funcionarios constituidas en el referido Organismo, para facilitar la concurrencia de quienes deben cumplir turnos de trabajo y entendiendo que las asambleas parciales pueden realizarse en fechas y horarios distintos, acorde con lo expuesto en Ordinario N° 2452, de 1.09.2011, emitido por la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente.

Por otra parte, se hace presente que mediante comparecencia personal a este Servicio, el vicepresidente de la Federación Nacional Ministerio Público, manifiesta que fue la organización que representa la que expresó al empleador la necesidad de efectuar la votación de que se trata en asambleas parciales; ello en atención al sistema de turnos a que se encuentran afectos algunos de los trabajadores del citado organismo, circunstancia que imposibilita la realización de dicho acto en una sola asamblea.

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

El inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 18.833, que establece el Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, dispone:

“La afiliación de los trabajadores se regirá por las normas del artículo 11”.

A su vez, el artículo 15 del mismo cuerpo legal, establece:

“Podrá retirarse de una Caja de Compensación cualquier entidad empleadora afiliada a ella, con el acuerdo de sus trabajadores adoptado en la forma establecida en el artículo 11, siempre que tenga un período de afiliación no inferior a seis meses”.

“En caso que el acuerdo de desafiliación no sea adoptado, solamente podrá reintentarse a contar del día primero del mes siguiente a aquel en que se realizó el proceso fallido.”

“En el caso que los trabajadores deseen desafiliarse de una Caja de Compensación para afiliarse a otra, se deberán llevar a cabo dos votaciones distintas y sucesivas, pudiendo tener lugar ambas en una misma asamblea.”

Por su parte, el referido artículo 11 de la citada ley, prevé:

“El acuerdo de los trabajadores para afiliarse a una Caja de Compensación en formación será adoptado por la mayoría absoluta del total de los trabajadores de cada entidad empleadora o establecimiento, en asamblea especialmente convocada al efecto. Si las características de la entidad empleadora o establecimiento no permitieren realizar una sola asamblea, el acuerdo de los trabajadores se obtendrá en asambleas parciales por sectores de ellos o mediante otros procedimientos que determine la Dirección del Trabajo, que aseguren la expresión de la voluntad de los trabajadores. Para determinar si se ha producido el acuerdo de los trabajadores deberán sumarse los resultados obtenidos de la consulta a los diversos sectores de la entidad empleadora o establecimiento.”

“En cada asamblea deberá actuar un ministro de fe que podrá ser un inspector del trabajo, un notario público o un funcionario de la administración civil del Estado designado por la Dirección del Trabajo. En las entidades empleadoras que tengan menos de veinticinco trabajadores podrá actuar como ministro de fe el empleador o su representante.”

“Sin perjuicio de la facultad que confiere a la Dirección del Trabajo el inciso primero del presente artículo, el reglamento establecerá las normas relativas a la convocatoria y funcionamiento de las asambleas de trabajadores.”

Del contexto de las disposiciones legales preinsertas se infiere, en lo pertinente, que el acuerdo de los trabajadores para desafiliarse o afiliarse a una Caja de Compensación deberá ser adoptado por la mayoría absoluta del total de los dependientes de la empresa o establecimiento, en asamblea especialmente convocada al efecto.

Se colige, asimismo, que el acuerdo adoptado por los trabajadores que hayan decidido desafiliarse de una Caja de Compensación para afiliarse a otra, deberá llevarse a cabo mediante dos votaciones distintas y sucesivas, pudiendo tener lugar ambas en una misma asamblea.

Se desprende, igualmente, que si en razón de las particularidades de la entidad empleadora o establecimiento no fuere posible convocar a una sola asamblea, el acuerdo podrá obtenerse mediante asambleas parciales por sectores de trabajadores o en conformidad a otros procedimientos determinados por la Dirección del Trabajo, por medio de los cuales se exprese fehacientemente la voluntad de los trabajadores.

Además, de los mismos preceptos aparece que actuará en cada asamblea un ministro de fe que podrá ser un inspector del trabajo, un notario público o un funcionario de la administración civil del Estado designado por la Dirección del Trabajo, pudiendo el empleador o su representante actuar como ministro de fe en aquellas empresas cuyo número de trabajadores sea inferior a veinticinco.

Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes proporcionados por los interesados se ha podido determinar que las especiales características del trabajo desarrollado por los funcionarios del Ministerio Público –que implica para algunos de ellos laborar en sistema de turnos y para otros de dichos dependientes la necesidad de desplazarse a distintos lugares para ejecutar sus funciones–, impiden efectuar la consulta en una sola asamblea convocada para tal efecto, como lo especifica la primera parte del artículo 11 de la ley 18.833, precedentemente transcrito y comentado.

Si se analiza lo expuesto anteriormente a la luz de lo previsto en la citada norma, no existe, en opinión de la suscrita, inconveniente jurídico alguno para que los funcionarios del Ministerio Público acuerden desafiliarse de una Caja de Compensación de Asignación Familiar y afiliarse a otra de dichas entidades mediante asambleas parciales, ante ministro de fe, lo cual implica que dicha manifestación de voluntad puede ser verificada en lugares, horarios y durante los días que resulten necesarios para permitir la participación de la totalidad de los trabajadores vigentes en ese período en la repartición donde se deba llevar a cabo el proceso, resultando, en la especie, innecesaria la determinación por esta Dirección de otro procedimiento para tal efecto.

A lo anterior, cabe agregar que en conformidad al mismo precepto, la determinación del acuerdo se realiza sobre la suma de los resultados obtenidos de la consulta a los distintos sectores de la entidad empleadora o establecimiento.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que atendidas las especiales características de las labores ejecutadas por los funcionarios del Ministerio Público, para los efectos de expresar su voluntad de desafiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar y de afiliarse a otra de dichas entidades —consulta que deberá llevarse a cabo mediante dos votaciones distintas, que pueden tener lugar en una misma asamblea—, resulta procedente celebrar dicho acto a través de asambleas parciales, fijando los lugares, el horario y los días que resulten necesarios para tal efecto, a fin de posibilitar la participación de la totalidad de los referidos trabajadores.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

HORAS EXTRAORDINARIAS GARANTIZADAS. PROCEDENCIA. PERSONAL EMBARCADO NAVES MARINA MERCANTE NACIONAL.

4245/090, 28.10.2011

La modalidad utilizada por las empresas del sector marítimo en orden a garantizar un número determinado de horas extraordinarias mensuales a sus trabajadores embarcados, consignándolas en los respectivos contratos individuales o colectivos de trabajo, se encuentra ajustada a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo artículos 30 y 106.

Concordancia: Dictámenes N° 2627/45, de 30.06.2011 y 3309/176 de 9.10.2002.

Mediante presentación del antecedente, solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar si resulta jurídicamente procedente que distintas empresas del sector marítimo, a lo largo del país, garanticen un número determinado de horas extraordinarias, consignándolas en los respectivos contratos de trabajo.

Agrega que el sistema de horas garantizadas resulta, en definitiva, perjudicial para los trabajadores por cuanto con ello disfrazan el sueldo base ya sea con bonos o cláusulas favorables a los empleadores.

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

El inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, dispone:

“Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”.

Por su parte, el inciso 1° del artículo 31 del mismo cuerpo legal, disposición que no fue modificada por la reforma laboral de la ley 19.759, expresa:

“En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente”.

De las disposiciones legales transcritas se tiene que las partes pueden pactar hasta un máximo de dos horas extraordinarias por día cuando se trate de atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, pudiendo aquellas celebrar pactos genéricos al respecto, cuya duración no puede exceder de tres meses, los que pueden ser renovados.

Ahora bien, tratándose de los trabajadores embarcados o gente de mar, es preciso señalar que en materia de jornada de trabajo existen para éstos reglas especiales, en tanto no se trate de oficiales y tripulantes de buques pesqueros los que, conforme al inciso final del artículo 22 del Código del Trabajo, se encuentran excluidos de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo, esto es, 45 horas semanales.

En efecto, el artículo 106 del Código del Trabajo, contenido en el Párrafo 1° que trata del contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las Naves de la Marina Mercante Nacional, ubicado en el Título II relativo a Los Contratos Especiales, del Libro I del citado Código, dispone:

“La jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias.

“Las partes podrán pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 31.

“Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero y sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de cuarenta y cinco horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32”.

Si bien es cierto la disposición legal precedentemente transcrita limita a ocho horas diarias la jornada ordinaria de trabajo del personal embarcado, no lo es menos que, en materia de horas extraordinarias, establece reglas especiales sólo aplicables al sector, dada la naturaleza, también especial, de la prestación de los servicios.

Así, por expresa disposición del legislador, las horas extraordinarias no se encuentran afectas al límite máximo de dos horas por cada día que establece el artículo 31 del referido texto legal.

Asimismo, tras la reforma introducida por la Ley N° 19.759, el artículo 106 en análisis no sufrió modificación alguna en cuanto al tratamiento de las horas extraordinarias limitándose dicha ley a reemplazar en el inciso 3° de éste el guarismo “48” por la expresión “cuarenta y cinco”, lo cual permite sostener, en opinión de esta Dirección, que el legislador ha mantenido la especialidad de las normas sobre la materia, lo cual resulta de toda lógica si se considera que la referida disposición contempla una doble excepcionalidad en materia de jornada ordinaria y extraordinaria, ya que por una parte establece una jornada de 56 horas semanales, considerando como extraordinarias aquellas que excedan de 45 horas y, por otra, como ya se expresara, libera del límite de dos horas extraordinarias que las partes pueden pactar por cada día.

En este mismo orden de ideas, cabe señalar que los miembros de la dotación de una nave que pueden generar trabajo en horas extraordinarias y percibir la remuneración correspondiente a dicho sobretiempo tienen, por una parte, garantizadas, en general, 44 horas extraordinarias al mes, ya que siendo la jornada semanal de trabajo de 56 horas a partir de las 45 horas se debe pagar como trabajo en horas extraordina-

rias y, por otra, cuando la nave se encuentre en puerto, respecto de quienes cumplan turnos de guardia, deben estar, por expresa disposición del artículo 114 del Código del Trabajo, a disposición del empleador durante las 24 horas, permaneciendo a bordo de la nave, lo cual generará evidentemente trabajo en horas extraordinarias, siendo ésta una situación normal y no de carácter temporal de la empresa. Razones que han llevado a este Servicio a resolver que a los trabajadores embarcados o gente que laboran a bordo de Naves de la Marina Mercante Nacional no les resulta aplicable la norma contenida en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo.

Lo expuesto en párrafos que anteceden se encuentra en armonía con la doctrina de esta Dirección contenida en los dictámenes N° 2627/45, de 30.06.2011 y 3309/176 de 09.10.2002.

Ahora bien, de acuerdo a las copias de contratos de trabajo acompañadas, correspondientes a las empresas Compañía Naviera Frasal S.A. y Sudamericana, Agencias Aéreas y Marítimas S.A., empleadoras del señor Perquilaf, se ha podido establecer que, la primera de ellas, garantiza *120 horas extras mensuales a todo evento en proporción a los días trabajados tomando como base de cálculo de las horas extras 56 horas semanales* y la segunda, *un Bono denominado Servicio Nave que se define como un monto en pesos equivalente a las horas de sobretiempo faltante para llegar a 200 horas mensuales por este concepto.*

Cabe agregar que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, resulta habitual en el sector que las horas extraordinarias garantizadas se consignen no sólo en los contratos individuales, sino también en contratos colectivos de trabajo suscritos por la empresa y la organización sindical respectiva. Normalmente el número de horas extraordinarias garantizadas varía entre 120, 180 y 200 horas mensuales, sujetando su pago, en general, a que el trabajador en el mes no sobrepase el límite de horas convenido toda vez que de superarlo el Bono no se aplica y se paga el sobretiempo efectivamente devengado.

En estas circunstancias, teniendo presente que el personal embarcado que nos ocupa se encuentra afecto a normas especiales en materia de jornada y horas extraordinarias liberándolo, respecto de estas últimas, del límite máximo de dos horas por cada día que establece el artículo 31 del Código del Trabajo y aplicando en la especie la doctrina reseñada en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir, en opinión de la suscrita, que resulta jurídicamente procedente que las empresas del sector garanticen a sus trabajadores un número mensual de horas extraordinarias.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, doctrina y disposiciones legales citadas, cumplesme informar a Ud. que la modalidad utilizada por las empresas del sector marítimo en orden a garantizar un número determinado de horas extraordinarias mensuales a sus trabajadores embarcados, consignándolas en los respectivos contratos individuales o colectivos de trabajo, se encuentra ajustada a derecho.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

SUELDO BASE. AJUSTE REMUNERACIONES. INGRESO MÍNIMO

4246/091, 28.10.2011

Se rechaza la solicitud de reconsideración de los dictámenes N° 3152/063, de 25.07.2008 y N° 3662/053, de 17.08.2010 de esta Dirección, por encontrarse ajustados a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 42 letra a) y 44 incisos 1° y 3°.

Concordancias: Ord. N° 3152/063 de 25.07.2008; Ord. N° 3662/053 de 17.08.2010;

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado reconsideración de los dictámenes N° 3152/063, de 25.07.2008 y N° 3662/053, de 17.08.2010 de esta Dirección, que tuvieron por objeto respectivamente fijar el sentido y alcance, entre otros, de los artículos 42, letra a) y 44 del Código del Trabajo que modificara la Ley N° 20.281 y complementar dicha doctrina en relación al nuevo concepto de sueldo base establecido por la referida ley.

Particularmente requiere que se deje sin efecto el numeral 2.1. del citado ordinario N° 3152/063 relativo a la situación de los trabajadores que a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.281, se encontraban afectos exclusivamente a un sistema remuneracional de carácter fijo conformado por un sueldo base de monto inferior a un ingreso mínimo mensual, más otros estipendios del mismo carácter, como asimismo, revocar los mencionados dictámenes en todo aquello que sean contrarios a la norma jurídica que dispuso igualar el sueldo base con el ingreso mínimo mensual.

Funda su solicitud en que el término estipendio utilizado por el legislador para definir el concepto de sueldo o sueldo base no requiere de interpretación para determinar la equivalencia que este último debe alcanzar con el ingreso mínimo mensual, toda vez que conforme al tenor literal de la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo su descripción se encuentra claramente circunscrita a un estipendio singular de carácter fijo cuyo monto mensual no puede ser inferior al mencionado ingreso mínimo y sin embargo, este Servicio al interpretar los preceptos ya referidos del Código del Trabajo lo habría transformado en un estipendio compuesto por otros emolumentos confundiendo de esa manera el concepto de sueldo o sueldo base con el de remuneración modificando el objetivo que el legislador tuvo en vista para la dictación de dicha ley.

Agrega asimismo, que el ajuste de la diferencia existente entre el sueldo convenido y el ingreso mínimo mensual para efectos de homologar el monto del primero con el segundo, debe llevarse a cabo efectivamente con cargo a las remuneraciones variables que perciba el trabajador tal como dispone el artículo transitorio de la Ley N° 20.281 y no por el contrario, con cargo a bonos fijos como se habría interpretado por este Servicio.

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

Habiéndose efectuado un detenido examen de los argumentos contenidos en su presentación es posible expresar, que este Organismo al precisar el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.281 a los artículos, entre otros, 42 letra a) y 44 del Código del Trabajo no ha alterado en modo alguno el objetivo considerado por el legislador para su dictación toda vez, que las conclusiones contenidas en ellos se basan exclusivamente en la historia fidedigna del establecimiento de la propia ley, en el tenor literal de los preceptos modificados, en la doctrina sostenida por los tratadistas y en la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, tal cómo es posible apreciar del texto de los mismos.

A mayor abundamiento, cabe señalar que la interpretación que del nuevo concepto de sueldo efectúa este Servicio mediante los Ordinarios N° 3152/063 y N° 3662/053 ya mencionados, en el sentido que para tales efectos se debe considerar todo estipendio que reúna las condiciones copulativas que la misma norma legal prevé, no hace más que recoger de la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 20.281 que se manifestara acerca del mismo, tanto por el Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época, quien incluso menciona a modo de ejemplo un bono de puntualidad o asistencia, como por su asesor jurídico que aseveró que el artículo 42 del Código del Trabajo reseñaba de un modo no taxativo, las formas de remuneración que podían resultar más fácilmente identificables y que a propósito del sueldo, en particular, se había desarrollado y acogido tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial (administrativa y judicial) la concepción de la existencia de prestaciones asimilables al sueldo, que permitían entender que todas aquellas prestaciones que reúnen las características enunciadas en la letra a) del referido artículo, aunque se denominen de otra manera, constituyen sueldo.

Por consiguiente, la conclusión a la que ha arribado este Servicio en el sentido que todos los estipendios que reúnan las condiciones copulativas contempladas en la letra a) del artículo 42 del Código el Trabajo pueden ser calificados como sueldo o sueldo base y por ende, considerados para enterar el monto equivalente al ingreso mínimo mensual, resulta ajustada a derecho y por ende, no procede dejar sin efecto el dictamen N° 3152/063, particularmente su numeral 2.1., así como tampoco, el dictamen N° 3662/053 .

Ahora bien, en cuanto al ajuste de la diferencia entre el sueldo convenido y el ingreso mínimo mensual, es preciso destacar que basada en el artículo transitorio de la Ley N° 20.281 que se encargó de regular la situación de los trabajadores con remuneraciones variables, esta Dirección no hizo más que sostener que aquel debía efectuarse con cargo a los emolumentos variables, tanto respecto de trabajadores sujetos exclusivamente a un sistema de remuneración de tal naturaleza, como de aquellos con un sueldo inferior al ingreso mínimo mensual, más estipendios variables.

De lo expuesto precedentemente se sigue que, la afirmación efectuada en su presentación en cuanto a que la doctrina institucional habría resuelto que es procedente la imputación de dichas diferencias a bonos fijos percibidos por el dependiente no es efectiva, toda vez que como es posible apreciar del texto de los Ordinarios cuya reconsideración se solicita, estos pueden ser asimilados a sueldo o calificados como tales en cuanto cumplan los requisitos necesarios para ello.

Finalmente, es preciso recordar que el artículo transitorio de la Ley N° 20.281 que fuera publicada en el Diario Oficial de 21.07.2008, no rige respecto de los contratos de trabajo celebrados a partir de dicha fecha, dado que fue concebida para adecuar la estructura remuneracional de los trabajadores contratados con anterioridad a la entrada en vigencia de las nuevas normas contenidas en la ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que se rechaza la solicitud de reconsideración de los dictámenes N° 3152/063, de 25.07.2008 y N° 3662/053, de 17.08.2010 de esta Dirección, por encontrarse ajustados a derecho.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. CAMBIO VESTUARIO EQUIPOS, IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD Y ASEO PERSONAL. CAMPAMENTO.

4247/092, 28.10.2011

Se ratifica la doctrina sostenida por esta Dirección en el sentido que no constituye jornada de trabajo el tiempo destinado al cambio de vestuario, equipos e implementos de seguridad y aseo personal que se lleva a cabo en el campamento donde los trabajadores mantienen temporalmente como su residencia o morada.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 21; Código Civil, artículo 3°.

Concordancias: Ord. N° 3428/136 de 18.06.1996; Ord. N° 2522/139 de 13.05.1999; Ord. N° 2243/107 de 18.06.2001; Ord. N° 2936/225 de 14.07.2000; Ord. N° 1592/96 de 24.05.2002; Ord. N° 5097/191 de 9.12.2004;

Mediante presentación del antecedente..., Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en el sentido de concluir que constituye jornada de trabajo el tiempo destinado al cambio de vestuario, uso de equipos e implementos de seguridad y aseo personal que efectúan en el campamento donde pernoctan los trabajadores que se desempeñan en los proyectos de construcción en la minería, fundado en una sentencia emanada de la Octava Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago.

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

El artículo 21 del Código del Trabajo, en su inciso 1° dispone:

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

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

Del precepto legal transcrito se desprende, en primer lugar, que el legislador ha definido la jornada de trabajo como el tiempo que el trabajador utiliza para cumplir con la prestación de los servicios contratados, estableciendo asimismo que también la constituye el tiempo aquel durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador sin estar realizando labores por hechos, causas o circunstancias ajenas o extrañas a su voluntad.

Cabe tener presente que la doctrina vigente de este Servicio acerca de esta materia contenida, entre otros, en Ordinario N° 2936/225, de fecha 14.07.2000, ha concluido que el tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituye jornada de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas por razones de higiene y seguridad independientemente de si ellas se encuentran consignadas como obligaciones del trabajador en el respectivo reglamento interno, calificándose igualmente como tal, el lapso utilizado por los trabajadores en el cambio de vestuario, cuando aquél sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento.

La conclusión antes expuesta ha sido precisada por este mismo Organismo mediante dictamen N° 2243/107, de 18.06.2001, en el sentido que las actividades relativas al cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de los servicios del trabajador, ya sea por razones de higiene y seguridad, por disposición del reglamento interno o por exigencia del empleador debiendo, por ende, ser calificadas como jornada de trabajo en tanto ellas se realicen en él o los lugares especialmente habilitados para tales efectos dentro de la respectiva empresa o lugar de la faena, como sucede por ejemplo, con las casas de cambio u otras instalaciones destinadas específicamente con ese objeto en conformidad con la normativa vigente.

De esta manera, la existencia de una continuidad temporal o cronológica entre tales actos o acciones y la realización diaria de las labores permiten sostener que al cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituyen jornada de trabajo, sin que por el contrario se origine conforme a la doctrina reiterada de este Servicio, entre otros, en Ordinario N° 2522/139, de 13.05.1999, si entre ambos momentos mediere un lapso destinado al traslado del trabajador desde su domicilio, residencia o morada al lugar de la faena o al igual que sucede cuando el cambio de indumentaria especial y/o aseo personal se lleva a cabo en los sitios en que los trabajadores pernoctan, habitan o satisfacen sus necesidades básicas de alimentación, aseo y otras, que operan temporalmente como su residencia o morada, como resulta ser tratándose de los campamentos instalados para tales efectos.

A mayor abundamiento, la jurisprudencia administrativa aludida en los párrafos que anteceden ha sido ratificada por esta Dirección por medio de Dictamen N° 5097/191, de fecha 09.12.2004, toda vez que ha sostenido que constituyendo jornada de trabajo el tiempo utilizado en el cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal, tales operaciones deben ser ejecutadas al inicio de la jornada, una vez registrado el ingreso en el respectivo sistema de control y antes de consignarse en éste la hora de salida, al término de aquélla.

Ahora bien, en la especie según se expresa en la presentación los trabajadores que se desempeñan en los proyectos de construcción minera se albergan en un campamento habilitado para dormir, comer, asearse y recrearse, desde el cual salen vestidos con la ropa, equipos e implementos de seguridad requeridos para desempeñar sus labores retornando del mismo modo a él, de tal manera que opera como casa de cambio, la cual dista a poco menos de dos horas del lugar donde deben prestar sus servicios, sin que dicho tiempo de traslado se considere jornada de trabajo.

Respecto del traslado del referido personal hasta el lugar de las faenas, esta Dirección del Trabajo ha resuelto, entre otros, en dictamen N° 1592/96, de 24.05.2002, que *“El tiempo utilizado por la empresa Minera Escondida Limitada, para trasladar al personal que labora en la sección “Operaciones Mina” desde los dormitorios hasta el sector de las faenas, no constituye jornada de trabajo, por lo que no procede considerarse para el cómputo de la jornada”*.

Lo anterior, fundado en lo dispuesto por el artículo 21 ya transcrito, toda vez que la jornada de trabajo se inicia desde el preciso momento en que los dependientes están a disposición del empleador y, esto último, acontece desde el instante en que llegan a su lugar de trabajo o faena, por lo que jurídicamente no es posible considerar como trabajado el lapso utilizado para ir y volver a las faenas, aun cuando ese traslado se realice por un medio proporcionado por la misma empresa empleadora.

De esta forma, el tiempo utilizado para trasladar de ida y vuelta al personal que se desempeña en los proyectos de construcción minera albergado en un campamento que opera como casa de cambio hasta el lugar donde presta sus servicios, no constituye jornada de trabajo.

Efectuadas las precisiones y análisis de la situación del personal de que se trata en los términos expuestos en el presente oficio, no es posible sostener que las actividades consistentes en el cambio de vestuario, equipos e implementos de seguridad y/o aseo personal efectuadas por los referidos trabajadores, no obstante, constituir actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de los servicios del trabajador constituye jornada de trabajo, por cuanto ellas se realizan en el campamento que opera temporalmente como su residencia o morada fuera de la respectiva empresa o lugar de la faena que los obliga a trasladarse por un período prolongado de tiempo que impide mantener una continuidad cronológica entre tales actos o acciones y la realización de las labores.

Por último, en lo que respecta al hecho que este Servicio en virtud de lo dispuesto en sentencia emanada de la Octava Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, dictamine al igual que aquella, que el tiempo destinado al cambio de vestuario al inicio y término de la jornada diaria como al aseo personal, una vez finalizada la misma, constituye jornada de trabajo, resulta necesario tener presente lo siguiente:

El artículo 3° del Código Civil, prescribe:

“Las sentencias no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren”.

De la norma legal preinserta se desprende que las sentencias de los Tribunales de Justicia sólo tienen validez y fuerza obligatoria respecto de la situación particular en que hayan recaído, no siendo posible hacer extensivas sus conclusiones a casos similares a aquel que ha sido materia del juicio.

Sobre el particular la doctrina ha señalado que “...la sentencia del Juez, sólo obliga a las partes que litigan; por eso se dice que la sentencia produce efectos relativos. Y es natural; sólo los individuos que litigaron hicieron oír su voz; todos los demás han sido ajenos a la contienda, de manera que, de acuerdo con el inmemorial adagio que nos viene desde la Biblia, es lógico que no sean condenados antes de ser oídos.

“En este principio sencillo radica el fundamento filosófico de la relatividad de efectos de la sentencia judicial”. (Curso de Derecho Civil, Arturo Alessandri y Manuel Somarriva Tomo I, Parte General, página 150).

Conforme a lo anteriormente expuesto, es posible afirmar que una sentencia judicial no puede obligar a la Dirección del Trabajo a modificar la interpretación que de una norma jurídica pudiere haber hecho, como tampoco a variar la apreciación que de ciertos hechos hubiere formulado.

De esta suerte, los efectos relativos de la sentencia se traducen, en el caso en análisis, en que el respectivo fallo, una vez, firme o ejecutoriado, sólo afecta a las partes que intervinieron en la causa, estimando este Servicio que las consideraciones que en él se consignan no tienen incidencia alguna en la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo sobre la materia.

Así lo ha manifestado esta Dirección, entre otros, en dictamen N° 3428/136, de 18.06.1996.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, cabe destacar, que de la sentencia dictada con fecha 6.07.2011, por la Octava Sala del Tribunal de Alzada, Rol N° 1712-10, tenida a la vista, es posible apreciar de sus consideraciones que los trabajadores a que se refiere el fallo son trasladados desde la ciudad de Rancagua a una casa de cambio para efectos de vestirse con la indumentaria adecuada y portar los implementos de seguridad y protección requeridos para ingresar a la mina, como asimismo, que en la referida casa opera un sistema de ticket o tarjeta para registrar la asistencia de los empleados y entrega de elementos necesarios de seguridad y trabajo, para luego al salir de ella y mediando la coordinación de un funcionario dependiente del empleador, subir a los buses que los traslada al interior de la mina donde se registra nuevamente la asistencia, retornando del mismo modo a dicha casa, una vez finalizadas las labores diarias para proceder al cambio de vestimenta, entregar los implementos, ducharse y recuperar la tarjeta antes mencionada para posteriormente ser trasladados nuevamente a la ciudad de Rancagua.

De esta suerte, los fundamentos que llevaron al sentenciador a su conclusión final respecto de esta materia, no desvirtúan la doctrina que sobre la misma se ha mantenido por este Servicio y expuesta en el cuerpo del presente informe.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que se ratifica la doctrina sostenida por esta Dirección en el sentido que no constituye jornada de trabajo el tiempo destinado al cambio de vestuario, equipos e implementos de seguridad y aseo personal que se lleva a cabo en el campamento donde los trabajadores mantienen temporalmente como su residencia o morada.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CAJAS DE COMPENSACIÓN. DESCUENTOS. CRÉDITO SOCIAL. OBLIGACIÓN ACTUAL EMPLEADOR.**CAJAS DE COMPENSACIÓN. DESCUENTOS. CRÉDITO SOCIAL.****GARANTÍA HIPOTECARIA. OBLIGACIÓN ACTUAL EMPLEADOR.****4527/093, 15.11.2011**

1. No resulta jurídicamente necesario que el actual empleador de un trabajador deudor de crédito social a una Caja de Compensación de Asignación Familiar se encuentre afiliado a ésta, ni que haya acordado con ella efectuar los descuentos por dicho crédito, siendo suficiente para realizarlos que se hayan formalizado con un anterior empleador, afiliado a la respectiva Caja acreedora;
2. 2011La misma conclusión anterior es válida si el crédito social cuenta con garantía hipotecaria y/o está destinado a adquirir un inmueble, en cuanto estas condiciones no hacen perder la categoría de crédito social al contrato suscrito entre la Caja de Compensación y el trabajador; y
3. El empleador deberá efectuar los descuentos destinados al pago de dividendos hipotecarios o para depósitos en cuenta de ahorro para la adquisición de viviendas, que tengan un destinatario final diferente a una Caja de Compensación, siempre que cuente con la solicitud escrita y autorizada del trabajador y no se exceda el límite máximo legal del 45% de su remuneración total para el conjunto de descuentos convenidos con el empleador, autorización que deberá darse para que la Caja de Compensación proceda a las deducciones, independientemente que, con posterioridad, el trabajador cambie de dependencia laboral.

Fuentes: Código del Trabajo, art. 58, incisos 1°, 2° y 4°. Ley N° 18.833, art. 22. Ley N° 20.540, artículo único.

Mediante presentación del Ant. ..., se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de la procedencia que la empresa Redpath Chilena Construcciones y Compañía Ltda. efectúe descuentos a sus trabajadores por deudas de crédito social en favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Andes, en circunstancias que tales deudas fueron contraídas en una anterior relación laboral, actualmente no han otorgado autorización al empleador para efectuar los descuentos, y éste no se encuentra adherido a la mencionada Caja de Compensación.

Asimismo, se requiere precisar si existe alguna diferencia en el tratamiento de los descuentos por crédito social y por dividendos hipotecarios o adquisición de viviendas, en favor también de una Caja de Compensación.

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

Atendido que la materia consultada incide básicamente en la aplicación de la Ley N° 18.833, que contiene el Estatuto Legal de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, cuya interpretación es de la competencia de la Superintendencia de Seguridad Social, por Ord. del Ant. 2), se le solicitó informe sobre el particular, cuyo contenido, en lo pertinente, es el que se transcribe a continuación:

“Sobre lo consultado, cabe manifestar, en primer término y abordando las dos primeras consultas, que el artículo 22 de la Ley N° 18.833 establece que lo adeudado por prestaciones de crédito social se registrará por las mismas normas de pago y cobro que las cotizaciones previsionales. Concordantemente, el artículo 58 del Código del Trabajo dispone que el empleador deberá deducir de las remuneraciones de los trabajadores –entre otros ítems– las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión.

“Así y considerando las normas anteriores, corresponde señalar que no es jurídicamente necesario que el actual empleador (de un trabajador deudor de un crédito social) esté afiliado a la Caja de Compensación acreedora ni que haya directamente acordado la realización de los descuentos, siendo suficiente para ello que el crédito haya sido formalizado con un anterior empleador afiliado a la Caja pertinente.

“Es también procedente señalar que la misma conclusión debe adoptarse si el crédito social tiene garantía hipotecaria y/o está destinado a adquirir un inmueble, pues tal garantía real u objetivo del préstamo no hacen que el contrato suscrito ente la Caja y el trabajador deje de tener la categoría de “crédito social”.

“En referencia a descuentos de remuneraciones destinados al pago de dividendos hipotecarios o al depósito en cuenta de ahorro para la adquisición de viviendas que tengan por destinatario final a una entidad diferente a una Caja de Compensación, cabe señalar que el mismo artículo 58 del Código del Trabajo señala para esta situación especial (vinculada a las normas de la Ley N° 19.281, sobre arrendamiento de viviendas con promesa de compraventa) que el empleador deberá efectuar estos descuentos a solicitud escrita del trabajador y con el límite máximo del 30% de su remuneración total. Así, sólo dándose esta autorización, la Caja de Compensación podrá válidamente proceder a las deducciones, con independencia que el trabajador en el futuro cambie de empleador”.

Pues bien, respecto de lo señalado en el párrafo precedente por la Superintendencia de Seguridad Social, en orden a que los descuentos destinados al pago de dividendos hipotecarios o para depósitos en cuentas de ahorro para la vivienda, en favor de un destinatario final diferente de una Caja de Compensación, que deberán practicarse a solicitud escrita del trabajador y tendrán como límite máximo el 30% de su remuneración total, cabe precisar que la Ley N° 20.540, publicada en el Diario Oficial de 6. 10. 2011, –en la misma fecha del informe antes transcrito–, en su artículo único, modificó el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, y además le introdujo dos nuevos incisos, el 2° y 4°, estableciendo todas estas disposiciones actualmente lo siguiente:

“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

“Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

“Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones, por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.

De esta forma, mediante la modificación legal antes citada, los descuentos al trabajador para la adquisición de vivienda o para hacer depósitos a una cuenta de ahorro para la vivienda, no necesariamente podrán tener como límite máximo el 30% de su remuneración, sino que en conjunto con otros descuentos acordados con el empleador, como podrían ser por mutuos o créditos otorgados por el empleador para similares finalidades, o con propósitos educacionales del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos o, para efectuar pagos de cualquier naturaleza, no podrán exceder en conjunto del 45% de la remuneración total mensual del trabajador.

De esta manera, de conformidad a lo expuesto, disposición legal e informe antes transcrito, cúmpleme expresar a Ud. lo siguiente:

1. No resulta jurídicamente necesario que el actual empleador de un trabajador deudor de crédito social a una Caja de Compensación de Asignación Familiar se encuentre afiliado a ésta, ni que haya acordado con ella efectuar los descuentos por dicho crédito, siendo suficiente para realizarlos que se hayan formalizado con un anterior empleador, afiliado a la respectiva Caja acreedora;

2. La misma conclusión anterior es válida si el crédito social cuenta con garantía hipotecaria y/o está destinado a adquirir un inmueble en cuanto estas condiciones no hacen perder la categoría de crédito social al contrato suscrito entre la Caja de Compensación y el trabajador; y

3. El empleador deberá efectuar los descuentos destinados al pago de dividendos hipotecarios o para depósitos en cuenta de ahorro para la adquisición de viviendas, que tengan un destinatario final diferente a una Caja de Compensación, siempre que cuente con la solicitud escrita y autorizada del trabajador, y no se exceda el límite máximo legal del 45% de su remuneración total para el conjunto de los descuentos convenidos con el empleador, autorización que deberá darse para que la Caja de Compensación proceda a las deducciones independientemente que, con posterioridad, el trabajador cambie de dependencia laboral.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

- **REMUNERACIÓN. DESCUENTOS PERMITIDOS. TOPE GENERAL 45%.**
- **REMUNERACIÓN. DESCUENTOS PERMITIDOS. ADQUISICIÓN VIVIENDA.**
- **REMUNERACIÓN. DESCUENTOS PERMITIDOS. CUOTA AHORRO VIVIENDA.**
- **REMUNERACIÓN. DESCUENTOS PERMITIDOS. EDUCACIÓN TRABAJADOR, CÓNYUGE E HIJOS.**
- **REMUNERACIÓN. DESCUENTOS PERMITIDOS. MUTUOS O CRÉDITOS EMPLEADOR PARA VIVIENDA, AHORRO VIVIENDA, EDUCACIÓN TOPE DE 30%.**
- **EDUCACIÓN TRABAJADOR, CÓNYUGE E HIJOS. PRÉSTAMO O CRÉDITO EMPLEADOR. DESCUENTO.**
- **MUTUOS O CRÉDITOS EMPLEADOR. FINALIDADES VIVIENDA O EDUCACIÓN. TOPE DESCUENTOS.**

4565/094, 15.11.2011

Fija sentido y alcance de los incisos segundo, y cuarto del artículo 58 del Código del Trabajo, incorporados por la Ley N° 20.540, publicada en el Diario Oficial de 06.10.2011.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 58. Ley N° 20.540, artículo único, publicada en el Diario Oficial del 6.10.2011.

Por razones de buen servicio, se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de los incisos 2° y 4° del artículo 58 del Código del Trabajo, incorporados a su texto por la Ley N° 20.540, publicada en el Diario Oficial de 06.10.2011.

El artículo único de la ley citada ha modificado el artículo 58 del Código del Trabajo, incorporándole dos nuevos incisos, el 2° y el 4°, permaneciendo los restantes incisos sin alteración, salvo en su ordenamiento luego del agregado de aquéllos.

Como es sabido, el artículo 58 del Código del Trabajo regula los descuentos de las remuneraciones que corresponde efectuar al empleador, y que se pueden clasificar desde el punto de vista de su exigibilidad en descuentos obligatorios, descuentos permitidos previo acuerdo entre el empleador y el trabajador, y descuentos prohibidos por la ley.

Ahora bien, mediante la modificación de la Ley N° 20.540 al artículo 58 del Código del Trabajo, se ha introducido entre los descuentos permitidos previo acuerdo entre el empleador y el trabajador, los destinados a gastos de educación del trabajador, de su cónyuge o de alguno de sus hijos, y para el pago de mutuos, créditos o préstamos otorgados por el empleador al trabajador para determinados fines específicos como estos mismos de educación, y para vivienda, y la fijación de un tope general máximo para los descuentos convenidos o pactados.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la Ley N° 20.540, ya citada, dispone:

“Artículo único: Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 58 del Código del Trabajo:

“1.- Elimínanse, en su inciso primero, las oraciones que siguen después de su primer punto seguido, hasta su punto aparte.

“2.- Incorpórase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:

“Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.”

“3.- Incorpórase el siguiente inciso cuarto, nuevo, pasando los actuales incisos tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo, a ser incisos quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

“Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.”

De esta manera, el texto actual del artículo 58 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.540, dispone:

“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

“Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

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

“Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.”

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

“Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiere autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.

“La autorización del empleador, señalada en el inciso anterior, deberá constar por escrito, así como también los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos efectos de comercio.

“En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.

“La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código”.

Como ya se expresara, la norma legal en comento contempla los distintos tipos de descuentos que afectan a las remuneraciones del trabajador, entre los cuales se encuentran aquellos que el empleador está obligado a efectuar sin intervención de éste, los facultativos, esto es, los que puede realizar contando con el acuerdo previo del trabajador, que debe constar por escrito, y los prohibidos, vale decir, los que no procede efectuar por disposición expresa de la ley.

A continuación, nos referiremos a estos distintos tipos de descuentos y al contenido de cada uno de ellos, conforme al texto actualizado del artículo 58 del Código, anteriormente transcrito:

1) Descuentos obligatorios

De acuerdo al nuevo inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, el empleador mantiene la obligación de efectuar descuentos a las remuneraciones del trabajador por determinados conceptos que precisa la ley y por su solo mandato. Ellos son:

- a) los impuestos que las graven,
- b) las cotizaciones de seguridad social,
- c) las cuotas sindicales según la legislación respectiva, y
- d) obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Al respecto, es posible inferir que tratándose de los conceptos anotados, la nueva normativa no introduce modificación alguna, manteniéndose inalterable, por ende, la obligación del empleador de efectuar tales descuentos de las remuneraciones del trabajador por la sola disposición de la ley, sin que se requiera la autorización de éste.

No obstante lo anterior, cabe precisar que la Ley N° 20.540, suprimió del inciso 1° del artículo 58 del Código, como descuentos obligatorios los referidos a cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, y las cantidades que el trabajador hubiere indicado para ser depositadas en cuentas de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre, en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda, todos las cuales no podían exceder del 30% de la remuneración.

Pues bien, estos descuentos, con distinta comprensión y alcance, han sido mantenidos, y, aún más, ampliados a otras finalidades, como las educacionales, o a servir préstamos concedidos por el empleador para los señalados propósitos, aun cuando ya con un carácter **facultativo** para ambas partes:

2) Nuevos descuentos facultativos o permitidos

La Ley N° 20.540 incorpora al inciso 2° del artículo 58 del Código, una nueva categoría de descuentos de tal naturaleza, los cuales requieren acuerdo entre el empleador y el trabajador, que debe constar por escrito y corresponder a los siguientes conceptos o finalidades:

a. Gastos de vivienda

En este rubro el empleador podrá efectuar los siguientes descuentos:

1. Cuotas destinadas al pago de adquisición de vivienda;
2. Cantidades para depósito en cuentas de ahorro para la vivienda, cualquiera sea el organismo receptor, los que podrían seguir siendo una institución financiera o una cooperativa de vivienda, como lo disponía el artículo 58 en su inciso 1°, antes de la modificación, u otros, que permita el logro del mismo objetivo;
3. Tope máximo de gastos para vivienda:

Cabe mencionar, que respecto de estos descuentos señalados en los números 1 y 2 anteriores, el texto del inciso 1° del artículo 58 del Código, antes de su modificación, contemplaba un tope de hasta el 30% de la remuneración total del trabajador, tope que bajo la actual legislación sólo regiría en caso que el empleador hubiere otorgado un mutuo o crédito al trabajador para financiar gastos relacionados con la vivienda, y otros, como los educacionales, según se desarrollará más adelante, por lo que por aquellos conceptos, actualmente no existiría el tope especial del 30%, cuando se efectúan sin mutuo o crédito del empleador, por lo que estarían afectos solo a un tope conjunto de descuentos de hasta el 45% de la remuneración total del trabajador, del nuevo inciso 4° del artículo 58 del Código.

b. Sumas destinadas a la educación del trabajador, de su cónyuge o de alguno de sus hijos

Estos descuentos, que constituyen una de las principales innovaciones de la norma legal modificatoria, comprenden descuentos de las remuneraciones del trabajador de sumas destinadas a la educación de las siguientes personas:

B.1. BENEFICIARIOS

1. El propio trabajador o trabajadora;
2. La o el cónyuge del trabajador o trabajadora.
3. Uno de sus hijos, teniendo presente que el legislador utiliza la expresión en singular "alguno". Tal conclusión se corrobora con el análisis de la historia fidedigna de la Ley N° 20.540, en cuya discusión se cambió la redacción del proyecto primitivo que se refería a uno o más hijos del trabajador, por la oración "alguno de sus hijos", la que quedó plasmada en el texto definitivo de dicho cuerpo legal.

B.2. NIVEL EDUCACIONAL.

Considerando que el texto de la ley se refiere a gastos educacionales sin efectuar distinción alguna, posible es sostener que la nueva normativa resulta aplicable a cualquier nivel educacional, esto es, básica, media o superior, conclusión que también se corrobora con la historia fidedigna de la Ley N° 20.540, en la cual consta que en la etapa de discusión del proyecto se eliminó la referencia a la educación superior a que se aludía inicialmente.

2. A. Faculta al Empleador para otorgar mutuos, créditos o préstamos al trabajador para fines específicos

La nueva normativa contenida en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo, faculta además al empleador para otorgar al trabajador mutuos o créditos sin interés, con las siguiente finalidades:

- a. Financiar el pago de adquisición de vivienda;
- b. Depósito en cuentas de ahorro para la vivienda, y
- c. Sumas destinadas a la educación del trabajador o trabajadora, sus cónyuges o alguno de sus hijos.

2. B. Formalidades

- a.- Deben ser acordados por las partes, por escrito;
- b.- Deben ser otorgados sin interés, y
- c.- Al no contemplar la ley plazos para los mutuos, créditos o préstamos, ni garantías, deberán ser las mismas partes las que convengan tales aspectos.

2. C. Recuperación de los créditos. Requisito

De conformidad al nuevo inciso 2° del artículo 58 en análisis, la recuperación por el empleador de las sumas correspondientes a tales operaciones de crédito, podrá hacerse a través de descuentos de la remuneración del trabajador, los cuales podrán ser efectuados por éste siempre que pague la cuota del mutuo, crédito o préstamo, directamente a la institución financiera, o al servicio educacional respectivo en su caso.

2.D. Tope máximo de los descuentos por recuperación de créditos

El tope máximo de los descuentos por concepto de préstamos para la adquisición de vivienda, para depósitos en cuenta de ahorro para la vivienda, para la educación del trabajador o trabajadora, su cónyuge o algunos de sus hijos, y para recuperación de los créditos, mutuos o préstamos será **hasta el 30% de la remuneración mensual del trabajador**.

Cabe señalar, que la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictámenes N°s. 3516/113, de 28.08.2003, y 4681/206, de 20.08.1996, ha precisado que los préstamos efectuados por el empleador al trabajador están sujetos al tope del 15% de la remuneración del trabajador, como lo establecía el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo, máximo actualmente modificado que deberá entenderse ampliado al 30% de la remuneración cuando corresponda a créditos, mutuos o préstamos del empleador para los fines específicos ya indicados, manteniéndose no obstante dicho tope de hasta un 15% cuando se deba a préstamos del empleador efectuados con otras finalidades, como se trata en el número siguiente.

3. Descuentos facultativos del empleador y el trabajador previo acuerdo escrito, para efectuar pagos de cualquier naturaleza

Estos descuentos corresponden a los establecidos en el anterior inciso 2° del artículo 58 del Código, que luego de la modificación de la Ley N° 20.540 pasó a ser inciso 3°, por lo que se han mantenido, y se refieren a aquellos acordados entre el empleador y el trabajador para efectuar pagos de cualquier naturaleza, cuyos requisitos son:

- a. Acuerdo entre empleador y trabajador que debe constar por escrito, y

b. El descuento por tal concepto está sujeto a un **tope máximo del 15%** de la remuneración total del trabajador.

4. Descuentos prohibidos a las remuneraciones de los trabajadores por los conceptos siguientes

a. Son los tratados en el actual inciso 5° del artículo 58, que correspondía al inciso 3° antes de la modificación de la Ley N° 20.540, por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o multas no autorizadas en el reglamento interno de la empresa.

b. Los contemplados en el actual inciso 6°, que correspondía al inciso 4°, antes de la modificación de la Ley N° 20.540, por no pago de efectos de comercio que el empleador hubiere autorizado recibir como medio de pago por los bienes o servicios suministrados a terceros en su establecimiento.

c. Los considerados en el actual inciso 8°, anterior inciso 6°, por concepto de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa, sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, los que en caso de efectuarse serán sancionados con la restitución del descuento al trabajador, en montos reajustado, sin perjuicio de la multa administrativa que proceda aplicar de acuerdo al Código del Trabajo.

5. Tope máximo de los descuentos que puede hacer el empleador de la remuneración del trabajador, cualquiera sea el fundamento de los mismos como resultado de los acuerdos a que puedan llegar al respecto.

El nuevo inciso cuarto, que la ley en análisis introduce al artículo 58 del Código del Trabajo, incorpora un tope máximo para efectuar descuentos sobre las remuneraciones del trabajador, cualquiera sea el fundamento de los descuentos convencionales o facultativos, entre los cuales se encuentran los acordados con el trabajador para adquisición de vivienda, o para ser depositados en cuentas de ahorro para la vivienda, para la educación del trabajador y de los demás beneficiarios, para descontar los mutuos, créditos o préstamos concedidos por el empleador para los mismos fines, y descuentos para efectuar pagos de cualquier naturaleza, todos los cuales en conjunto no podrán exceder del 45% de la remuneración total del trabajador.

De esta forma, de acuerdo a este tope máximo de descuentos, se deriva que habrá que determinar en cada caso en primer término el monto de los descuentos que afecten la remuneración total del trabajador, para luego establecer el saldo o margen de porcentaje de descuentos que proceda pactar por los restantes descuentos facultativos convenidos con el trabajador, ya señalados en el presente dictamen, de modo tal, que en su conjunto, no se exceda el 45% de la remuneración total de éste.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposición legal citada y consideraciones efectuadas, cúmpleme informar a Ud. que el sentido y alcance de los incisos 2° y 4° del artículo 58 del Código del Trabajo, incorporados a su texto por la Ley N° 20.540, es el señalado en el cuerpo del presente oficio.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

91 (extracto), 26.10.2011

Departamento de Inspección.

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

92 (extracto), 26.10.2011

Departamento de Inspección.

Informa plan piloto que establece sistema alternativo de reconsideración administrativa de multas, en las situaciones que se indican y mediante los procedimientos que se señalan.

93, 26.10.2011

Departamento de Inspección.

Modifica el N° 2 y deroga N° 4, de Anexo 6, remitido por Circular N° 18 de fecha 19.02.2010.

La circular N° 18 de 19.02.2010, del Departamento de Inspección, (Boletín Oficial N° 254, marzo 2010, p. 101) modificó instrucciones sobre procedimientos de fiscalización, montos de multas, recursos administrativos y los criterios para resolverlos, habida consideración de que, mediante la Ley 20.416, publicada en el Diario Oficial el 03.02.2010, se introducían modificaciones, entre otras normas, al Código del Trabajo; las cuales incidían directamente en aquellas vigentes a la fecha, referidas básicamente a las micro y pequeña empresas.

Este Departamento, en cumplimiento de sus objetivos por elevar el cumplimiento normativo, mejorando cada vez más la calidad de la fiscalización, revisando constantemente sus procedimientos y acogiendo las sugerencias recibidas y especialmente aquellas que provienen de la propia línea; revisó el ANEXO 6 "NORMAS Y CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES EN LA FISCALIZACIÓN", estimándose pertinente efectuar dos cambios, según se explican a continuación.

1. El primero de los cambios se refiere al N° 2 de este Anexo, **NO SANCIONAR "DOS VECES UNA MISMA CONDUCTA**. Revisado este número 2.-, remitido con la citada Circular, se concluyó que el ejemplo utilizado no es el adecuado y que básicamente la instrucción contenida, en cuanto a la forma de sancionar, no es la correcta, debido a que no todo hecho infraccional constituye una sola infracción y, porque muchas veces, no es posible subsumir en un sola infracción de un cuerpo reglamentario en que haga referencia al Código del Trabajo.

Por otra parte, debemos tener claro que de acuerdo con el principio jurídico "*Non Bis In Ídem*", no resulta posible sancionar dos veces por un mismo hecho, cosa que en el ejemplo propuesto en el N° 2 de Anexo 6 de Circular N° 18 de fecha 19.02.2010 no sucede, debido a que no emanan del mismo hecho las infracciones consistentes en no tener servicios higiénicos, no disponer de agua potable y no tener comedores. Así, y en el caso propuesto, la subsumición no procede, ya que se vulneran distintas normas reglamentarias.

Por las razones expuestas, se ha estimado pertinente reemplazar el N° 2 del ANEXO 6 “NORMAS Y CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES EN LA FISCALIZACIÓN”, remitido junto con la Circular N° 18 de fecha 19.02.2010, por el siguiente texto:

2. NO sancionar “dos veces una misma CONDUCTA INFRACCIONAL”.

En efecto, cuando un hecho involucre a más de una infracción se deberá seleccionar la sanción del hecho infraccional que subsuma a las otras infracciones de una misma materia. En general se debiera elegir la sanción del hecho Infraccional de mayor gravedad, dejando constancia de cada una de las infracciones en el Acta de Constatación de Hechos.

Para mayor claridad se indican los siguientes ejemplos:

- a) *Se constata las siguientes dos infracciones, “no mantener en el lugar de trabajo libro control de asistencia”, en este caso debe entenderse “integrado” en “no mantener en uso registro control de asistencia”, y, obviamente, sólo será posible sancionar por el segundo hecho infraccional;*
- b) *Del mismo modo, constituirá una sola sanción la sumatoria de infracciones de un cuerpo reglamentario en que se haga referencia al Código del Trabajo (obviamente cuando se trate de más de una infracción a una misma materia), como por ejemplo: el no tener comedores en buen estado, en no cumplir con las normas relativas al número y estado de sillas y mesas en los comedores, inexistencia de artefactos para lavar utensilios y para refrigerar alimentos, etc. Se dejará constancia en el Acta de Constatación de Infracciones por cada una de ellas, pero constituirá una sola sanción en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo.*
- c) *Ahora bien, en caso de que existan múltiples hechos infraccionales pertenecientes al mismo o distintos cuerpos legales, como por ejemplo que se detecten infracciones por:*
 - *“No mantener en un lugar de trabajo buenas condiciones de higiene y seguridad”; (2)*
 - *“No mantener los pisos y pasillos de tránsito libres de obstáculos para un seguro desplazamiento”; (3)*
 - *“No reunirse el Comité Paritario de Higiene y Seguridad con ocasión de la muerte de un trabajador”; y*
 - *“No permitir la evacuación del lugar de trabajo por accidente fatal.*

Es indudable que el principio jurídico Non Bis In Ídem no resulta vulnerado por cuanto las infracciones se refieren a materias diversas, debiéndose sancionar cada una en forma independiente.

Finalmente, se reconoce la existencia de un significativo ámbito de discrecionalidad de cada fiscalizador para cumplir, en cada caso, este principio general de sancionar todo Hecho Infraccional constatado, ya sea mediante el acto de subsumir varias infracciones en una misma sanción, mediante la exclusión de unos respecto de otros, etc., según las circunstancias que razonablemente ponderará en cada caso.”

2. El segundo cambio sustantivo en este Anexo dice relación con los **atenuantes** que el fiscalizador debe ponderar antes de cursar una sanción, con el objeto de aplicar el monto mínimo o monto máximo de la categoría correspondiente a la gravedad de la infracción.

Atendidas las razones expuestas en el párrafo segundo de esta Circular, se ha estimado procedente **derogar el N° 4 “APRECIACIÓN DE CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES”** del Anexo 6, pasando el actual N° 5 **“LIMITACIÓN A LA NOTIFICACIÓN INMEDIATA DE LA MULTA”** a constituir el N° 4.

En consecuencia, a partir de esta instrucción no se aplicarán más las circunstancias atenuantes al momento de aplicar una multa administrativa, debiendo aplicarse sólo el monto que indica para cada infracción, según su categoría de gravedad, el “Anexo 7: Tipificador de Hechos Infraccionales”.

A manera de ejemplo, se inserta a continuación los montos a aplicar en las multas a infracciones generales, según el número de trabajadores de la empresa y la categoría de gravedad para la infracción:

Nº TRABAJADORES EMPRESA	MENOS GRAVE	GRAVE	GRAVÍSIMA
1 A 49	8	9	10
50 A 199	15	30	40
200 Y MÁS	20	40	60

Con el objeto de asimilar correctamente los cambios detallados, se remite el ANEXO 6 actualizado, con las modificaciones introducidas por la presente Circular.

Finalmente, cabe hacer presente que las presentes instrucciones entran en vigencia a partir del 1 de noviembre de 2011, debiendo las Jefaturas respectivas, darle amplia difusión entre los funcionarios de su dependencia, especialmente a fiscalizadores de terreno; velando, además, por el cabal cumplimiento ellas.

Saluda a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE DE DIVISIÓN
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

ANEXO 6: NORMAS Y CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES EN LA FISCALIZACIÓN

La sanción la determina, aplica, notifica e informa ante eventual recurso el mismo fiscalizador de terreno que realiza la visita e informa el cometido, ingresando el mismo los eventos en el Sistema Informático. No obstante, el fiscalizador debe tener presente que, más allá del margen de subjetividad entregado a su responsabilidad, la sanción administrativa es una herramienta jurídica institucional, cuya aplicación debe ceñirse a la norma legal y a los criterios definidos por el Servicio que, principalmente, discurrirán en torno a la igualdad de trato que la Administración debe preservar para los ciudadanos involucrados en sus actos, y a la finalidad disuasiva y educativa de la sanción. Así, el sistema de aplicación de sanciones tiene un basamento objetivo – configurado por el contenido de este Anexo aplicado subjetivamente por cada fiscalizador, con instrucciones específicas de ceñirse a estas pautas y a resolver en el ámbito de los límites que ellas le entregan a su propia decisión.

1. Toda infracción constatada será NORMALMENTE sancionada

Este principio implica que, toda infracción constatada y subsistente al momento de la visita inspectiva, debe ser sancionada, en el acto, con notificación inmediata o en forma diferida, esto último (la notificación), conforme excepciones que se contienen en el punto 5.- del presente anexo.

Excepciones

Con todo, aquellas situaciones de infracción que, al momento de la visita inspectiva ya se encuentren regularizadas o se regularicen en el transcurso de la misma, ello porque la naturaleza de la infracción permite hacerlo normalmente en forma retroactiva, no generará multa alguna, salvo que se trate de una conducta reiterativa del fiscalizado en cuyo caso procederá sancionar. Esto alcanza sólo a infracciones de orden laboral y de higiene y seguridad. **Para el caso de infracciones previsionales, siempre se deberá aplicar multa.**

Como ejemplo de lo anterior se puede citar el **poner en uso** el registro de asistencia. Esto, salvo que la materia denunciada diga relación con horas extras, descansos, exceso de jornada u otras relacionadas que tengan como sustento el citado registro, en cuyo caso su inexistencia sí debe ser sancionada, aun cuando se ponga en uso durante la visita inspectiva.

Por el contrario, aquellas situaciones de infracción que, al momento de la visita inspectiva ya se encuentren regularizadas o se estén regularizando, pero no permiten una reparación retroactiva, siempre se deberá sancionar.

Como ejemplo de lo anterior se pueden citar: no otorgar los descansos semanales, el otorgamiento de feriados con más de dos períodos de acumulación, el no otorgamiento de días en compensación de festivos trabajados, no otorgar descanso dentro de la jornada, etc.

Excepciones a lo anterior se deben encontrar en determinados procedimientos especiales o extraordinarios que no contemplan expresamente la aplicación de sanciones; o en instrucciones específicas de la Superioridad (por ejemplo, Procedimiento de Fiscalización Especial para la Micro y Pequeña Empresa, Programas de Fiscalización que pudieran tener una finalidad meramente informativa, introductoria o educativa de normativa nueva; encuestas, etc.).

2. NO sancionar “dos veces una misma CONDUCTA INFRACCIONAL”

En efecto, cuando un hecho involucre a más de una infracción se deberá seleccionar la sanción del hecho infraccional que subsuma a las otras infracciones de una misma materia. En general se debiera elegir la sanción del hecho Infraccional de mayor gravedad, dejando constancia de cada una de las infracciones en el Acta de Constatación de Hechos.

Para mayor claridad se indican los siguientes ejemplos:

- a) Se constata las siguientes dos infracciones, “no mantener en el lugar de trabajo libro control de asistencia”, en este caso debe entenderse “integrado” en “no mantener en uso registro control de asistencia”, y, obviamente, sólo será posible sancionar por el segundo hecho infraccional;
- b) Del mismo modo, constituirá una sola sanción la sumatoria de infracciones de un cuerpo reglamentario en que se haga referencia al Código del Trabajo (obviamente cuando se trate de más de una infracción a una misma materia), como por ejemplo: el no tener comedores en buen estado, en no cumplir con las normas relativas al número y estado de sillas y mesas en los comedores, inexistencia de artefactos para lavar utensilios y para refrigerar alimentos, etc. Se dejará constancia en el Acta de Constatación de Infracciones por cada una de ellas, pero constituirá una sola sanción en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo.
- c) Ahora bien, en caso de que existan múltiples hechos infraccionales pertenecientes al mismo o distintos cuerpos legales, como por ejemplo que se detecten infracciones por:
 - “No mantener en un lugar de trabajo buenas condiciones de higiene y seguridad”; (2)
 - “No mantener los pisos y pasillos de tránsito libres de obstáculos para un seguro desplazamiento”; (3)
 - “No reunirse el Comité Paritario de Higiene y Seguridad con ocasión de la muerte de un trabajador”; y
 - “No permitir la evacuación del lugar de trabajo por accidente fatal”.

Es indudable que el principio jurídico Non Bis In Ídem no resulta vulnerado, por cuanto las infracciones se refieren a materias diversas, debiéndose sancionar cada una en forma independiente.

Finalmente, se reconoce la existencia de un significativo ámbito de discrecionalidad de cada fiscalizador para cumplir, en cada caso, este principio general de sancionar todo Hecho Infraccional constatado, ya sea

mediante el acto de subsumir varias infracciones en una misma sanción, mediante la exclusión de unos respecto de otros, etc., según las circunstancias que razonablemente ponderará en cada caso.

3. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR MULTA

Para aplicar cada sanción, sólo se deberá atender a los montos determinados para cada hecho infraccional en el "Anexo 7: tipificador de hechos infraccionales", según la **categoría de gravedad**, fijada para cada infracción, y el número de trabajadores que tenga la empresa.

3.1.- Categorías de Gravedad de las Multas

Consiste en un rango que categoriza cada infracción en "**Gravísima**", "**Grave**" o "**Menos Grave**", según la magnitud del daño que se hace al derecho que se protege y que se contiene en el "**Tipificador de Hechos Infraccionales**".

A manera de ejemplo, se inserta a continuación los montos a aplicar en las multas a infracciones generales, según el número de trabajadores de la empresa y la categoría de gravedad para la infracción:

Nº TRABAJADORES EMPRESA	MENOS GRAVE	GRAVE	GRAVÍSIMA
1 A 49	8	9	10
50 A 199	15	30	40
200 Y MÁS	20	40	60

3.2. SANCIONES ESPECIALES

Las multas especiales que se establecen en el Código del Trabajo, podrán ser duplicadas si el empleador tiene entre 50 y 199 trabajadores y triplicar si tiene más de 200. Esta disposición permite aumentar el monto de las sanciones según el número de trabajadores de la empresa, aplicándose a su efecto el mismo procedimiento señalado en el punto anterior.

3.3. SANCIONES EN UNIDADES DE FOMENTO

Respecto a las sanciones en U.F., por infracción previsional, el monto se encuentra taxativa y precisamente establecido por la norma legal, de suerte que no procede, respecto de ellas definir categoría alguna, sin perjuicio de considerar criterios atenuantes para la reconsideración de las multas aplicadas, según se indica en el Anexo respectivo.¹

4.- Limitación a la notificación inmediata de la multa

Por regla general, las multas, cualquiera sea su monto si éste se ajusta a los márgenes establecidos en el presente Anexo, serán de notificación inmediata. Las excepciones la constituyen:

- 4.1.- Situaciones de conflicto y tirantez con el fiscalizado en que, la notificación inmediata de la multa, pudiera devenir en una eventual agresión física hacia el funcionario, en cuyo caso se abstendrá de su notificación inmediata, la que podrá realizar en el mismo día con el auxilio de la Fuerza Pública si ello es posible, o bien conforme la modalidad contemplada en el artículo 508 del Código del Trabajo;
- 4.2.- Cuando el hecho infraccional no se encuentre claramente establecido en el Tipificador de Hechos Infraccionales, ni sea posible asignarle un código similar o cuando el hecho infraccional no ha podido

¹ Anexo 10. Normas y Criterios para Resolver Solicitudes de Multas Administrativas.

ser determinado con la exactitud jurídica necesaria y se necesite asesoría de abogado o de instancias superiores de la respectiva Inspección o Dirección Regional, y/o

- 4.3- Procedimientos especiales de fiscalización que así lo determinen, tales como fiscalización a Mypes, fuero maternal, informalidad laboral, etc.

94, 28.10.2011

Departamento de Inspección.

Modifica el Anexo N° 7 de Circular N° 88 de fecha 5.07.2011.

Considerando que la circular N° 93 de 26.10.2011, del Departamento de Inspección, modificó instrucciones contenidas en el Anexo 6 "Normas y Criterios para la Aplicación de Sanciones en la Fiscalización", al derogar las circunstancias atenuantes que el fiscalizador debía considerar al momento de aplicar una multa administrativa, se ha considerado pertinente modificar el Anexo N° 7 "TIPIFICADOR DE HECHOS INFRACCIONALES" de la Circular de Antecedente 1), atendido a que, por tal derogación, se ha producido un aumento en el monto de las multas.

Este Anexo, herramienta de apoyo a la fiscalización, contiene la información para configurar la mayoría de los Hechos Infraccionales, posibles de verificar, en un procedimiento inspectivo: su apreciación jurídica con relación a la norma infringida, la sancionatoria, la categoría infraccional configurada y la determinación del monto de la multa. Podemos señalar, además, que se ha perfeccionado en el tiempo, producto de las constantes revisiones a la que se lo somete y, fundamentalmente, a las sugerencias que se hacen llegar al Departamento, especialmente de los propios fiscalizadores de terreno.

Este documento, consta de un índice, en el que se detallan todos los Capítulos del Tipificador, señalando en cada uno de ellos, la materia correspondiente y los códigos infraccionales que se asocian. Luego en el cuerpo mismo, se contemplan las siguientes columnas:

- a) Código Infraccional.
- b) Norma Legal Infringida y Sancionatoria.
- c) Enunciado de la Infracción.
- d) Tipificación del Hecho Infraccional.
- e) Categoría infraccional.
- f) Determinación del Monto de la Multa.

Debe utilizarse necesariamente este documento para guiar la confección de la "Resolución de Multa", cuando corresponda, a objeto de estandarizar las actuaciones y operaciones de que dan cuenta dicho instrumento. Lo anterior, sin perjuicio de que a las redacciones sugeridas en el documento, se les efectúen las modificaciones –básicamente adiciones– que se estimen necesarias caso a caso, para adaptarlas a la realidad específica del hecho infraccional constatado.

Asimismo, el fiscalizador al momento de ingresar al sistema DTPLUS una multa ya notificada en terreno, debe consignar textualmente el hecho infraccional, tal cual como se notificó al empleador infractor, de manera que no se produzca ninguna diferencia entre la multa notificada y la que contiene el sistema informático.

En lo que respecta a la determinación del monto de la multa, el fiscalizador tiene que ser absolutamente riguroso con lo que se instruye en la circular N° 93, señalada en ANT. 2), debiendo consignar el monto que indica para cada infracción, según SU categoría de gravedad y el número de trabajadores de la empresa.

Como ya se indicó, este Tipificador Infraccional se encuentra en constante revisión y actualización en conformidad con las modificaciones y/o nuevas disposiciones legales, siendo publicado a través de la intranet

y comunicadas en la página de inicio del DTPLUS. Así mismo, por disposición legal, debe ser publicado en el portal web del Servicio, para conocimiento general.

Las presentes instrucciones entran en vigencia a partir del 01.11.2011, debiendo las Jefaturas respectivas dar a conocer con la mayor prontitud a los funcionarios(as) de su dependencia, estas instrucciones, en especial a los fiscalizadores de terreno; velando, además, por el cabal cumplimiento ellas.

Saluda a atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE DE DIVISIÓN
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

97 (extracto), 08.11.2011

Depto. de Administración y Finanzas.

Nuevo procedimiento de Solicitud y Despacho de Bienes de Consumo.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES Y DICTÁMENES

1. CIRCULARES

2.781, 21.10.2011

SUBSIDIOS MATERNALES. IMPARTE INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 20.545 A LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DEL RÉGIMEN DE SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL. MODIFICA CIRCULAR N° 2.777

En ejercicio de las atribuciones que le confieren las Leyes N° s 16.395 y 20.545, esta Superintendencia ha estimado pertinente modificar, en los aspectos que a continuación se indican, las instrucciones impartidas a través de la Circular N° 2.777, de 18 de octubre de 2011, (Boletín Oficial N° 274, noviembre 2011, p. 168) relativa a la aplicación de la Ley N° 20.545.

1. Elimínase la palabra “vivo” en las letras a) y b) del número 2. del capítulo I, denominado “EXTENSION DEL DESCANSO POSTNATAL”.
2. Reemplázase en el número 3. del capítulo I, la expresión “los padres” por “el padre o la madre”.
3. Reemplázase en el párrafo final del numeral 1.4. del capítulo II, denominado “DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL”, la frase “al inicio del permiso postnatal parental” por “antes del inicio del permiso postnatal parental”.
4. Sustitúyese el primer párrafo del numeral 1.5. del capítulo II, por el siguiente: “Las cotizaciones previsionales correspondientes al período de permiso postnatal parental, deberán ser efectuadas por la misma entidad pagadora del subsidio postnatal”.
5. Reemplázase en el párrafo tercero del numeral 1.6. del capítulo II, la oración “cuya base de cálculo será la establecida en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo”, por la siguiente: “cuya base de cálculo será la misma que la de los subsidios establecidos en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo”.
6. Elimínase en el párrafo tercero del numeral 2.3. del capítulo II, la expresión “parcial”.
7. Sustitúyese el primer párrafo del numeral 3.2.3. del capítulo II, por el siguiente: “La reincorporación parcial de la madre a sus labores, obligará al empleador a dar aviso a la respectiva entidad pagadora del subsidio, antes del inicio del permiso postnatal parental”.
8. Sustitúyese el tercer párrafo del numeral 2.1. del capítulo IV, denominado “RÉGIMEN TRANSITORIO”, por el siguiente: “El empleador deberá remitir copia del aviso a la respectiva entidad pagadora del subsidio, antes del inicio del permiso postnatal parental”.
9. Sustitúyese el tercer párrafo del numeral 2.2. del capítulo IV, por el siguiente: “El empleador deberá remitir copia del aviso a la respectiva entidad pagadora del subsidio, antes del inicio del permiso postnatal parental”.
10. Agrégase el siguiente párrafo quinto en el numeral 2.2. del capítulo IV: “Con la finalidad de facilitar el envío del aviso a que se refieren los números 2.1. y 2.2. de este capítulo, en los Anexos N°s. 4 y 5 de la presente Circular se adjuntan modelos de los mismos, los que estarán disponibles en el sitio www.suseso.cl y deberán ser publicados en los sitios web de las entidades pagadoras de subsidios”.
11. Agrégase el siguiente numeral 2.5. al número 2. del capítulo IV: “No se aplicará a las situaciones previstas en este capítulo lo dispuesto en el artículo 14 del D.F.L. N° 44”.

12. Reemplázanse los Anexos N°s. 1, 2 y 3, por los Anexos N°s. 1, 2 y 3, que se adjuntan a la presente circular.
13. Agréganse los Anexos N°s. 4 y 5, que se adjuntan a la presente circular.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

ANEXO N° 1

SOLICITUD DE PERMISO Y SUBSIDIO POSTNATAL PARENTAL DE LA TRABAJADORA O EL TRABAJADOR QUE TENGA A SU CUIDADO UN MENOR DE EDAD, POR TUICIÓN O CUIDADO PERSONAL

1. DATOS DEL TRABAJADOR (A):

Nombre :
Rut:

2. DATOS DEL MENOR:

Nombre :
Rut:

3. DATOS DEL EMPLEADOR

Nombre:

4. MODALIDAD DEL PERMISO SOLICITADA:

Permiso Postnatal Parental:
Completo: _____
Parcial: _____

DECLARACIÓN JURADA:

Declaro bajo juramento, para los efectos de hacer uso del permiso postnatal parental, que detento la tuición o cuidado personal del menor antes individualizado.

FIRMA TRABAJADOR(A)

NOTA: A esta solicitud deberá acompañar un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 y 24 de la Ley N° 19.620.

PARA SER LLENADO POR EL EMPLEADOR:

Nombre Empleador: RUT: Fecha recepción: Permiso solicitado y autorizado: COMPLETO _____ PARCIAL _____ FIRMA y TIMBRE

NOTA: Este formulario deberá ser remitido por el empleador a la entidad pagadora del subsidio, antes del inicio del permiso postnatal parental.

ANEXO N° 2 MODELO CARTA AVISO AL EMPLEADOR PERMISO POSTNATAL PARENTAL PARCIAL

SR.

.....

(Nombre del empleador)

.....

(Domicilio)

PRESENTE

Yo....., RUT N°
, comunico a Ud. que me reincorporaré a trabajar, por la mitad de mi jornada, haciendo uso del Permiso Postnatal Parental Parcial, establecido en el inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

 FIRMA TRABAJADORA

PARA SER LLENADO POR EL EMPLEADOR:

Nombre Empleador: RUT: Fecha recepción: Autorizo reincorporación en jornada parcial SI _____ NO _____ FIRMA y TIMBRE

NOTA: Este mismo formulario deberá ser remitido por el empleador a la entidad pagadora del subsidio si se acepta la reincorporación al trabajo en jornada parcial. En caso de rechazar dicha reincorporación, el formulario debe ser remitido a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación de ésta.

ANEXO N° 3

AVISO DEL PADRE A SU EMPLEADOR

TRASPASO DE SEMANAS DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL POR PARTE DE LA MADRE

1. DATOS DEL PADRE:

Nombre :
Rut:
Nombre Empleador:
Permiso Postnatal Parental:
Completo: _____
Parcial: _____
Número de semanas a traspasar (*): _____ Desde: _____ Hasta: _____

2. DATOS DE LA MADRE:

Nombre :
Rut:
Entidad pagadora de subsidio:
Número de folio de licencia postnatal:

IMPORTANTE:

El padre deberá dar aviso a su empleador mediante este formulario, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del permiso, con copia a la Inspección del Trabajo que corresponda, de acuerdo al lugar en que cumple labores.

Una copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora.

(*) Las semanas posibles de traspasar deben ser posteriores a la 6ª del permiso postnatal parental y ubicarse en el lapso final del permiso.

Se deberá adjuntar al Aviso fotocopia de la Cédula de Identidad de la madre y del padre.

FIRMA DE LA TRABAJADORA
PARA SER LLENADO POR EL EMPLEADOR:

FIRMA DEL TRABAJADOR

<p>Nombre Empleador:</p> <p>RUT:</p> <p>Fecha recepción:</p> <p>Permiso solicitado y autorizado: COMPLETO _____ PARCIAL _____</p> <p>_____</p> <p>FIRMA y TIMBRE</p>

NOTA: Este formulario deberá ser remitido por el empleador a la entidad pagadora del subsidio, antes del inicio del permiso postnatal parental.

ANEXO N° 4
RÉGIMEN TRANSITORIO
MODELO CARTA AVISO AL EMPLEADOR REINCORPORACIÓN AL
TRABAJO

SR.

.....

(Nombre del empleador)

.....

(Domicilio)

PRESENTE

Yo....., RUT N°
 , comunico a Ud. que me reincorporaré a trabajar, por la mitad de mi jornada, haciendo uso del Per-
 miso Postnatal Parental Parcial, desde el .

 FIRMA TRABAJADORA

NOTAS: Podrán solicitar este beneficio quienes se encontraren haciendo uso de su permiso postnatal al 17 de octubre de 2011 y quienes a dicha fecha hubiesen terminado su descanso postnatal, siempre y cuando, en este último caso, el menor haya tenido menos de 24 semanas de edad a la fecha indicada.

En caso que la trabajadora se hubiere encontrado haciendo uso de su licencia postnatal al 17 de octubre de 2011, deberá enviar el presente aviso a su empleador con, a lo menos, 30 días de anticipación al término de postnatal. Si le restaren menos de 30 días, el aviso deberá ser remitido al empleador con, a lo menos, 5 días de anticipación a la fecha en que la trabajadora hará uso del permiso.

En caso de descanso postnatal ya terminado, el presente aviso debe ser enviado al empleador con a lo menos 5 días de anticipación a la fecha en que se hará uso del permiso postnatal parental. Con todo, dicho aviso deberá enviarse antes que el menor cumpla 24 semanas de edad.

PARA SER LLENADO POR EL EMPLEADOR:**Nombre Empleador:****RUT:****Fecha recepción:****Autorizo reincorporación en jornada parcial SI _____ NO _____**

FIRMA y TIMBRE

NOTA: Este mismo formulario deberá ser remitido por el empleador a la entidad pagadora del subsidio, si se acepta la reincorporación al trabajo en jornada parcial. En caso de rechazar dicha reincorporación, el formulario debe ser remitido a la trabajadora.

ANEXO N° 5 RÉGIMEN TRANSITORIO MODELO CARTA AVISO AL EMPLEADOR PERMISO POSTNATAL PARENTAL COMPLETO

(Si la trabajadora se encuentra haciendo uso de licencia por descanso postnatal y desea tomar el permiso postnatal parental completo, no requiere dar aviso al empleador)

SR.
.....

(Nombre del empleador)
.....

(Domicilio)

PRESENTE

Yo....., RUT N°
....., comunico a Ud. que haré uso del permiso postnatal parental completo, desde el. ..

FIRMA TRABAJADORA

NOTAS: Podrán solicitar este beneficio quienes al 17 de octubre de 2011 hubieren terminado su descanso postnatal, siempre y cuando, el menor hubiere tenido menos de 24 semanas de edad a la fecha indicada.

El presente aviso debe ser enviado al empleador con a lo menos 5 días de anticipación a la fecha en que se hará uso del permiso postnatal parental completo. Con todo, dicho aviso deberá enviarse antes que el menor cumpla 24 semanas de edad.

PARA SER LLENADO POR EL EMPLEADOR:

Nombre Empleador:

RUT:

Fecha recepción:

FIRMA y TIMBRE

NOTA: Este formulario deberá ser remitido por el empleador a la entidad pagadora del subsidio, antes del inicio del permiso postnatal parental.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

2.784, 14.11.2011**SUBSIDIOS MATERNALES. IMPARTE INSTRUCCIONES A LOS SERVICIOS PÚBLICOS RESPECTO DEL PAGO DE LOS SUBSIDIOS POSTNATALES PARENTALES DE SUS FUNCIONARIOS**

En el Diario Oficial del 12 de noviembre de 2011 fue publicado el D.S. N° 1.433, de 2011, del Ministerio de Hacienda, suscrito además por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la aplicación del derecho al permiso postnatal parental establecido en la Ley N° 20.545, para el sector público.

En virtud de las atribuciones que le otorgan la Ley N° 20.545 y el DFL N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones a los servicios e instituciones del sector público, en relación con el pago del subsidio derivado del permiso postnatal parental de sus funcionarios:

1. Pago del subsidio y las cotizaciones

Conforme a lo dispuesto en el artículo 9o del citado D.S. N° 1.433, el subsidio derivado del permiso postnatal parental de las funcionarias y funcionarios del sector público y las cotizaciones correspondientes, deberán ser pagados por el servicio o institución empleadora, los que deberán recuperar los montos gastados por tales conceptos de las respectivas entidades que otorga los subsidios maternales (SEREMI de Salud, Isapres o CCAF, según corresponda).

De acuerdo con lo establecido en los artículos 6o de la Ley N° 20.545 y 7° del D.S. N° 1.433 ya citado, durante el permiso postnatal parental, no les será aplicable a las funcionarias y funcionarios públicos lo dispuesto en el artículo 153 del DFL N° 1, del Ministerio de Salud, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto Ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469. Ello, sin perjuicio del derecho de tales funcionarios a percibir las asignaciones de zona que se señalan en el inciso cuarto del artículo 6o de la Ley N° 20.545.

En consecuencia, durante el período en que la trabajadora o el trabajador haga uso del permiso postnatal parental, éstos no tendrán derecho a mantener su remuneración sino a percibir un subsidio postnatal parental.

Dado que al citado subsidio le son aplicables las disposiciones del DFL N° 44, ya individualizado, y que el artículo 20 de dicho decreto con fuerza de ley dispone que los subsidios se deben pagar con la misma periodicidad que la remuneración, los servicios e instituciones del sector público deberán pagar mensualmente los subsidios por permiso postnatal parental de sus trabajadoras y trabajadores.

2. Monto del Subsidio y de las cotizaciones

Conforme a lo dispuesto en el artículo 5° del DFL N° 44, incorporado por el artículo 2° N° 1 de la Ley N° 20.545, durante el período de permiso postnatal parental, el servicio o institución empleadora deberá pagar a su trabajadora o trabajador, un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo.

Para tal efecto, el servicio o institución empleadora deberá utilizar el monto diario del subsidio por descanso pre y postnatal determinado por la entidad pagadora de subsidio maternal.

El monto diario del subsidio ascenderá al 100% del subsidio diario pre o postnatal si se está haciendo uso de permiso postnatal parental en forma completa, y al 50% de aquél si se trata de un permiso postnatal parental parcial.

A su vez, respecto de los períodos en que los funcionarios estén haciendo uso del permiso postnatal parental, los servicios o instituciones empleadoras deberán efectuar las cotizaciones previsionales considerando el 100% del monto diario de la remuneración imponible utilizada por la entidad pagadora de subsidios para efectos del reembolso de las cotizaciones del periodo de descanso pre y postnatal, en el caso del permiso postnatal parental completo y el 50% de dicho monto si se trata de un permiso postnatal parental parcial.

A fin de disponer de la información necesaria para el pago de los subsidios por permiso postnatal parental y de las respectivas cotizaciones, los servicios e instituciones empleadoras, deberán solicitar oportunamente los reembolsos de subsidios y cotizaciones correspondientes a los períodos de descanso pre y postnatal de sus funcionarios.

3. Determinación provisoria del monto del subsidio y cotizaciones

Sin perjuicio de lo anterior, los servicios e instituciones empleadoras que, al momento que deban pagar el subsidio postnatal parental, no dispongan del monto diario del subsidio pre o postnatal determinado por la entidad pagadora del subsidio, deberán efectuar un cálculo provisorio para permitir su oportuno pago.

Con todo, el monto definitivo a pagar por concepto de subsidio postnatal parental y las cotizaciones, será determinado por la entidad pagadora de subsidios maternos correspondiente.

Para el cálculo provisorio deberán aplicar las normas del DFL N° 44 antes citado, teniendo presente lo siguiente:

3.1 Monto del subsidio

Tratándose de trabajadores dependientes de los servicios públicos que hagan uso del permiso postnatal completo, la base de cálculo del subsidio será equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia por descanso prenatal. El monto diario del subsidio será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo.

Se entiende por remuneración neta la remuneración imponible con deducción de la cotización personal y de los impuestos correspondientes a dicha remuneración.

El monto diario del subsidio no puede exceder del monto equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidios o de ambos, devengados en los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la licencia prenatal, dividido por 90, aumentado en el 100% de la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los siete meses anteriores al mes precedente al de inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

Los tres meses a que se refiere el párrafo anterior deberán estar comprendidos dentro de los seis meses inmediatamente anteriores al séptimo mes calendario que precede al mes de inicio de la licencia, sin importar que aquellos sean o no sucesivos. Si dentro de los correspondientes seis meses sólo se registran uno o dos meses con remuneraciones y/o subsidios, para determinar el límite del subsidio diario, se dividirá por 30 o 60 respectivamente. Asimismo, se deberán considerar los meses en que existan remuneraciones y/o subsidios, aun cuando éstos no se hayan devengado por mes completo.

El monto del subsidio postnatal parental parcial corresponderá al 50% del subsidio que le hubiere correspondido por subsidio postnatal parental completo.

Con todo, el monto diario del subsidio no podrá ser inferior a la trigésima parte del 50% del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

3.2 Determinación del subsidio postnatal parental del padre

Para la determinación del monto del subsidio postnatal parental del padre se aplicarán las mismas reglas de cálculo utilizadas para la determinación del subsidio de la madre, considerando las remuneraciones de éste.

3.3 Cotizaciones previsionales por subsidio

Las cotizaciones previsionales que se deban realizar durante el período del permiso postnatal parental completo deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración correspondiente al mes anterior en que se haya iniciado la licencia prenatal o en su defecto la estipulada en el respectivo contrato de trabajo, en su caso.

Tratándose del permiso postnatal parental parcial, el monto de las cotizaciones a realizar será el equivalente al 50% de las determinadas para el período de subsidio postnatal parental completo.

4. Reembolso de los subsidios y cotizaciones

Los servicios o instituciones del sector público deberán recuperar los montos de los subsidios por permiso postnatal parental de sus funcionarios y las respectivas cotizaciones, de las entidades que otorgan los subsidios maternales. La inobservancia de esta obligación acarreará las responsabilidades administrativas que corresponda en su caso.

Para efectos de lo anterior, el servicio o institución empleadora deberá requerir el reembolso dentro de los diez primeros días del mes siguiente al mes del pago, ante las correspondientes entidades pagadoras de subsidios maternales.

5. Reliquidaciones

En caso de existir diferencias entre el monto pagado por el servicio o institución pública por los subsidios por permiso postnatal parental y las respectivas cotizaciones y los montos correctos por tales conceptos determinados por la entidad pagadora deberá estarse a estos últimos, debiendo efectuarse las correspondientes reliquidaciones.

De producirse un saldo a favor de la trabajadora o del trabajador, éste deberá ser pagado por el servicio o institución empleadora. De igual forma, en caso de producirse un pago en exceso a la trabajadora o al trabajador, el servicio o institución empleadora deberá realizar la inmediata gestión de cobranza a fin de reintegrar dicho monto.

5. Difusión

Finalmente, se solicita a los servicios e instituciones empleadoras dar difusión a estas instrucciones entre su personal, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

2. DICTÁMENES

68.366, 08.11.2011

Funcionarios públicos. Siempre tienen derecho a remuneración durante los períodos de licencia médica, aún en el evento de que entidad empleadora no tenga derecho a reembolso de subsidio por incapacidad laboral.

Fuente Legal: D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda y D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

1. La Contraloría General de la República remitió a esta Superintendencia, por ser materia de su competencia, la presentación en la que Ud. señala que no se le pagará nada por concepto de una licencia médica de que hizo uso, porque no tiene un mínimo de seis meses de cotizaciones.

Señala que mediante Resolución de 29 de julio de 2011 fue nombrado Subdirector de Vivienda y Equipamiento en el SERVIU de la Región Metropolitana, grado 4 de la E.U.S.

2. Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 111 del D.F.L. N° 29, del 2004, del Ministerio de Hacienda, que contiene el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, los trabajadores del Sector Público durante los períodos que hagan uso de licencia médica tienen derecho a la mantención del total de sus remuneraciones.

Por ende, los funcionarios afectos al Estatuto indicado, como es su caso, durante los períodos en que se les autorizan licencias médicas perciben la remuneración habitual de parte de la entidad empleadora.

Como contrapartida, el artículo 12 de la Ley N° 18.196 dispone que las instituciones públicas tienen derecho a que se les pague por sus trabajadores afectos al Estatuto Administrativo que se acojan a licencia médica, una suma equivalente al subsidio que les habría correspondido de haberse encontrado afectos a las normas del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para dichos efectos, es decir, para que proceda al reembolso a la entidad pública, es necesario que el funcionario reúna los requisitos establecidos en el artículo 4° del citado D.F.L. N° 44, es decir, que tenga un mínimo de seis meses de afiliación y tres meses de cotizaciones, entendido éste último como 90 días de cotizaciones continuas o discontinuas dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica.

Ahora bien, la circunstancia de que el organismo público empleador no tenga derecho al reembolso del subsidio por incapacidad laboral, no impide que el trabajador tenga derecho al pago de la remuneración, beneficio que como ya se señaló, está establecido en el artículo 111 del Estatuto Administrativo.

3. Finalmente, por tratarse de documentación de importancia para Ud. se devuelve el original de carta de la ISAPRE Colmena Golden Cross, de 2 de agosto de 2011, en que se le adjunta nuevo Formulario Único de Notificación FUN, así como el original de este último, los que venían con los antecedentes remitidos por la Contraloría General de la República.

68.387, 08.11.2011

La COMPIN competente para conocer de una licencia médica, es aquella que corresponda al domicilio que el reclamante tenga registrado en el contrato de salud, a la época del reposo otorgado por dichas licencias médicas.

Fuente Legal: D.F.L. N° 1, de 2005 y D.S. N° 3, de 1984, ambos del Ministerio de Salud.

1.- Ha recurrido a esta Superintendencia la trabajadora, señalando que la ISAPRE Banmédica le rechazó sus dos licencias médicas, por 11 y 15 días cada una, a contar del 8 y 19 de marzo de 2010, respectivamente, por reposo injustificado y presentación fuera de plazo.

Expresa que la Subcomisión Ñuble, mediante Resolución Exenta de 1 de junio de 2011, ordenó a la ISAPRE Banmédica autorizar la licencia médica por 15 días de reposo a contar del 19 de marzo de 2010, no obstante la ISAPRE Banmédica por carta de 13 de junio de 2011, presentó un recurso de reposición, manifestando que a marzo de 2010, época a la que corresponde el reposo, el domicilio de la interesada registrado en su respectivo contrato de salud, era Punta del Este N° 8, Chiguayante, por lo que la Subcomisión Ñuble era incompetente para resolver respecto de la apelación de la recurrente, agregando que en todo caso, la interesada apeló fuera del plazo de 15 días de que disponía.

De acuerdo a lo anterior, la Subcomisión Ñuble emitió la Resolución Exenta de 10 de agosto de 2011, anulando su resolución anterior, señalando que la COMPIN competente para conocer la situación era la de Concepción.

Asimismo, con fecha 11 de agosto de 2011, la Subcomisión Ñuble emitió un Ordinario, señalando que no era competente para conocer de la reclamación de la interesada respecto de la otra licencia médica, por 11 días de reposo, a contar del 8 de marzo de 2010.

2. Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que de conformidad a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 196, del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que contiene el texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del D.L. N° 2.763, de 1979 y de las leyes N°s. 19.933 y 18.469, cuando una ISAPRE rechaza o modifica una licencia médica, el cotizante podrá recurrir ante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez que corresponda de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 194 del mismo cuerpo legal, es decir, la del domicilio señalado en el contrato de salud.

A su vez, el inciso segundo del artículo 40 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, dispone que el plazo para interponer el reclamo en contra de la resolución de una ISAPRE por el rechazo o modificación de una licencia médica es de 15 días hábiles contados desde la recepción del pronunciamiento de la Institución de Salud Previsional.

En la especie, la interesada a la época involucrada en las licencias médicas, esto es, marzo de 2010, tenía registrado como domicilio en su contrato de salud con la ISAPRE, Punta del Este N° 8, Chiguayante, por lo que el Organismo competente para conocer de sus apelaciones era esa Subcomisión, situación que no se altera por la circunstancia de que en una fecha posterior, haya efectuado cambio del domicilio registrado en el contrato con la ISAPRE.

Por tanto, por ser el Organismo competente, se remiten a esa Subcomisión los antecedentes de la trabajadora, entre ellas, copia de la apelación que efectuó ante la Subcomisión Ñuble el 16 de mayo de 2011, fotocopia de las licencias médicas involucradas, resoluciones de la Subcomisión Ñuble y carta de la ISAPRE Banmédica, para que esa Subcomisión dicte las resoluciones que correspondan, de acuerdo a la normativa.

65.489, 25.10.2011

Los beneficios de la Ley N° 16.744, se aplica, por regla general, a los trabajadores en actividad, por lo tanto, la persona a quien le ha sido evaluada una invalidez de origen laboral después que ha cumplido la edad para pensionarse por vejez, no tiene derecho a indemnización o pensión, a menos que hubiese seguido trabajando y sufra alguna contingencia laboral (accidente o enfermedad) posterior o, en el caso que no haya seguido trabajando, tiene derecho a las prestaciones respectivas por aquellos siniestros profesionales ocurridos con anterioridad y –en el caso de pensión– sólo por el período que se extiende hasta cuando haya cumplido la edad para pensionarse por vejez.

Fuente Legal: Ley N° 16.744.

1. Por la presentación indicada en antecedentes, ha recurrido a esta Superintendencia ese Centro de Ergonomía y Salud Ocupacional, reclamando en contra de la Asociación Chilena de Seguridad por cuanto no le ha pagado a su representado la indemnización a que tiene derecho en virtud de una Resolución de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de Concepción, de la Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región del Bío Bío, de fecha 25 de enero de 2011, que le fijó un 25% de pérdida de capacidad, a contar del 6 de agosto de 2010.

2. Requerida al efecto la Asociación mencionada, confirmó lo anterior, haciendo presente que el interesado mediante declaración jurada señaló "Que dejó de prestar servicios como trabajador dependiente a partir del mes de enero del año 1995".

Hace presente esa Mutua que el trabajador nació el 15 de agosto de 1943, por lo que cumplió 65 años de edad el 15 de agosto de 2008, fecha desde la que es titular de una pensión de vejez, pagada por el Instituto de Previsión Social, siendo previamente beneficiario de una pensión de invalidez común.

Por lo anterior, concluyó que no procede pagar al interesado una indemnización global de la Ley 16.744.

3. Sobre el particular, este Organismo cumple con expresar, tal como lo ha señalado reiteradamente esta Entidad (v.gr. Oficio Ord. N° 62.922, de 2010), que el Seguro Social que contempla la Ley N° 16.744, se aplica, por regla general, a los trabajadores en actividad, por lo tanto, la persona a quien le ha sido evaluada una invalidez de origen laboral después que ha cumplido la edad para pensionarse por vejez, no tiene derecho a indemnización o pensión, a menos que hubiese seguido trabajando y sufra alguna contingencia laboral (accidente o enfermedad) posterior o, en el caso que no haya seguido trabajando, tiene derecho a las prestaciones respectivas por aquellos siniestros profesionales ocurridos con anterioridad y - en el caso de pensión - sólo por el período que se extiende hasta cuando haya cumplido la edad para pensionarse por vejez.

Cabe puntualizar, además, conforme lo ha establecido esta Entidad Fiscalizadora (v.gr. Oficio Ord. N° 20.344, de 2008), de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 16 del D.S. N° 109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que para que una enfermedad se considere profesional, es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo, aun cuando éstos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico. Al respecto, esta Entidad ha precisado que de la norma reglamentaria antes citada se infiere que, para tener derecho a la cobertura de la Ley N° 16.744 a causa de una enfermedad profesional, no es menester tener la calidad de trabajador activo, sino que basta con que se acredite que la dolencia se contrajo a causa del trabajo que desempeñó la persona durante su vida laboral (v.gr. Oficios Ord. N°s. 24.618 y 19.931 de 2000 y 11.016 de 2003).

Sin embargo, tratándose de incapacidades auditivas, como sucede en la especie, es indispensable contar con audiometrías de egreso que determinen la incapacidad de origen laboral, toda vez que el natural deterioro auditivo (presbiacusia) se agrega a la incapacidad ocupacional, siendo imposible luego determinar cuánta incapacidad efectivamente de origen laboral presenta quien es evaluado (v.gr. Oficios Ord. N°s. 63.677 de 2008 y 20.221 de 2009).

En efecto, la incapacidad por hipoacusia de origen ocupacional requiere determinarse con audiometrías coetáneas a la exposición laboral al riesgo de ruido o realizadas con inmediatez del cese laboral del interesado, toda vez que dicho examen no permite distinguir en una incapacidad de origen mixto, cuánta pérdida de capacidad de ganancia de etiología laboral y cuánta de origen común presenta la persona.

En la especie, de acuerdo con los antecedentes de que se ha podido disponer, fluye:

- a) Que, entre el mes de enero de 1995 y el 6 de agosto de 2010 (fecha de declaración de su invalidez auditiva), el interesado no trabajó;
- b) Que, a la fecha de inicio de su invalidez (6 de agosto de 2010), tenía 66 años de edad;

- c) Que, cumplió 65 años de edad el 15 de agosto de 2008;
- d) Que, con posterioridad al cumplimiento de la edad para pensionarse por vejez, esto es, 65 años, el interesado no continuó trabajando.

En atención a lo anterior, no es procedente pagarle la indemnización de la Ley N° 16.744 que pretende, por cuanto no se ha logrado acreditar que la incapacidad auditiva evaluada sea de data anterior a la de cumplimiento de los 65 años de edad.

4. En consecuencia, esta Superintendencia aprueba lo obrado en este caso por la Asociación aludida.

66.832, 28.10.2011

Origen común de una patología. No es posible establecer una relación de causalidad entre el accidente del trabajo ocurrido en el año 2010 y la patología que motivó su consulta a la Mutualidad en el año 2011. Además de la falta de relación temporal entre ambos hechos, el cuadro clínico y el mecanismo lesional descritos para el mencionado accidente, no resultan concordantes con la producción de las lesiones descritas en los exámenes de imágenes de 2011.

Fuente Legal: Ley N° 16.744

1. Usted recurrió a esta Superintendencia reclamando en contra de la Resolución de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, por no otorgarle la cobertura de la Ley N° 16.744, por estimar que la patología que presenta no era secuela del accidente laboral que le afectara el día 01 de febrero de 2010.

Expone que, trabaja en la empresa que indica, como recolector de basura, y el día del accidente, 01 de febrero de 2010, mientras explicaba a un nuevo auxiliar el trabajo que debía realizar, tomó el contenedor lleno de basura y lo empujó hacia su cuerpo cayéndole todo el peso (basura, escombro, entre otros), golpeándose el hombro y el pecho, aviso al supervisor, el paramédico de la empresa lo envió a la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, donde fue atendido.

Agrega que, en la Mutual fue atendido por el médico que no le indicó diagnóstico, le prescribió 15 días de reposo, 2 días de tratamiento con kinesiólogo y paracetamol para el dolor. Al mes siguiente, como el dolor persistía el paramédico le inyectaba diclofenaco y así continuó durante el año, hasta que al reingresar a la Mutual, en marzo de 2011, le efectuaron una ecotomografía que evidenció una rotura parcial del manguito rotador le otorgaron licencia médica, tratamiento con kinesiólogo, lo que duró dos meses hasta que le hicieron una Resonancia Magnética que determinó la necesidad de una cirugía urgente, la que no se llevó a efecto, porque le informaron que se suspendía la atención porque su patología no era de origen laboral.

2. Requerida la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, informó que usted, fue atendido en esa Mutual el 2 de febrero de 2010, relató a su personal de urgencia que la noche anterior mientras trabajaba se golpeó su hombro y pulgar derecho con un tarro de basura. Se le diagnosticó contusión de hombro y pulgar derechos. Dicho infortunio fue calificado como de origen laboral, otorgándose las correspondientes prestaciones de la Ley N° 16.744 hasta su alta laboral el 15 de febrero de 2010.

Expresa que, usted consultó el 16 de marzo quedando sin reposo, seguidamente reingresó el 26 de marzo de 2011. Refirió que desde su alta laboral presenta molestias en la misma zona afectada, por lo que fue sometido a evaluación médica que incluyó estudio imagenológico que reveló rotura de grosor parcial de moderado tamaño en la superficie articular del tendón supraespinoso probablemente con algunos cambios reparativos y leve bursitis subacromiosubdeltoidea, patologías degenerativas y de origen común, sin relación con la lesión tratada en el referido siniestro laboral.

Agrega que, pagó subsidios desde el 2 al 15 de febrero de 2010; desde el 26 de marzo de 2011 al 13 de abril de 2011 y, por su parte, la Caja de Compensación De Los Andes pagó los subsidios correspondientes

al período 14 de abril de 2011 al 05 de agosto de 2011. Adjunta liquidación de su remuneración correspondiente a marzo de 2011 de la que se colige que trabajó 30 días y copia de licencia médica por 30 días a contar del 14 de abril de 2011, certificado y resolución de diagnóstico no laboral, en virtud de lo cual, se le indicó continuar su tratamiento por estas últimas patologías por su régimen previsional de salud común.

3. Sobre el particular, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 16.744 se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión de su trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Conforme a dicha disposición y tal como lo ha señalado reiteradamente esta Superintendencia, para que proceda calificar un accidente como del trabajo es necesario que la lesión se haya producido en relación directa (expresión “a causa”), o bien en una relación indirecta, pero indubitable, con el trabajo de la víctima (expresión “con ocasión”).

De este modo y de acuerdo al precepto legal citado, para la calificación en comento, necesariamente debe haber una relación de causalidad entre el trabajo realizado y las lesiones sufridas.

Ahora bien, consultado el Departamento Médico de esta Superintendencia, informó que analizado el caso en cuestión, se concluyó que la afección de hombro derecho que presenta actualmente usted es de origen común, toda vez que no es posible establecer una relación de causalidad entre el accidente del trabajo ocurrido en febrero de 2010 y la patología que motivó su consulta a la Mutualidad en marzo de 2011. En efecto, además de la falta de relación temporal entre ambos hechos, el cuadro clínico y el mecanismo lesional descritos para el mencionado accidente, no resultan concordantes con la producción de las lesiones descritas en los exámenes de imágenes de 2011. Estos exámenes muestran discretas alteraciones estructurales y degenerativas, cuyo origen es común, sin que sea posible atribuir las lesiones a la producción de las lesiones descritas en los exámenes de imágenes de 2011. Estos exámenes muestran discretas alteraciones estructurales y degenerativas, cuyo origen es común, sin que sea posible atribuir las lesiones a la producción de las lesiones descritas en los exámenes de imágenes de 2011. Cabe señalar que en relación al siniestro de febrero de 2010, usted presentó lesiones con diagnósticos de “Contusión de hombro derecho, contusión de dedo pulgar de la mano derecha”, por las cuales fue acogido, estudiado y tratado en forma oportuna, adecuada y por un tiempo suficiente, para la recuperación del cuadro traumático de causa laboral.

4. En virtud de lo anteriormente expuesto y de lo dispuesto en los artículos 5° y 7° de la Ley N° 16.744, esta Superintendencia declara que la patología que usted presenta no es secuela del accidente laboral que tuvo, por consiguiente es de origen común, debiendo el sistema previsional de salud común al que Ud. se encuentra afiliado, otorgarle las prestaciones médicas y pecuniarias que correspondan.

64.274, 20.10.2011

Funcionarios públicos no tienen derecho a que se les autorice reposo por días posteriores a la fecha en que cesaron su vínculo laboral, ya que organismo público no puede pagar remuneración a quien ya no es funcionario. Por lo anterior, no resulta procedente que se efectúe reembolso de subsidios al organismo público.

Fuente Legal: D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda; Ley N° 18.196, artículo 12.

1. Esa ISAPRE ha solicitado a esta Superintendencia, un pronunciamiento respecto de la situación de quienes estando contratados de acuerdo a las normas del Estatuto Administrativo, dejan de pertenecer a la institución estando con licencia médica.

Señala que la ISAPRE efectúa los reembolsos del subsidio por incapacidad laboral a los empleadores públicos durante los períodos de licencia médica de sus funcionarios, pero no tiene claro el procedimiento cuando la persona deja de ser funcionario.

2. Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que en virtud de lo dispuesto por el artículo 15 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los trabajadores del sector privado, que quedan cesantes estando con licencia médica, tienen derecho a que se les siga pagando subsidio por incapacidad laboral hasta el término de la correspondiente licencia médica, lo que esta Superintendencia ha interpretado que es tanto respecto de la licencia que estaba rigiendo al momento de quedar

cesante, como las que se otorguen en forma continuada, es decir, sin solución de continuidad y por el mismo diagnóstico.

Sin embargo, lo anterior no se aplica en la situación de personas afectas a estatutos especiales que durante los períodos de licencia médica les otorgan derecho a la remuneración.

Por ejemplo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 111 del D.F.L. N° 29, del 2004, del Ministerio de Hacienda, que contiene el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, los trabajadores del Sector Público durante los períodos que hagan uso de licencia médica (debidamente autorizadas) tienen derecho a la mantención del total de sus remuneraciones y no a la percepción del subsidio por incapacidad laboral contemplado en el D.F.L. N° 44.

Como contrapartida, el artículo 12 de la Ley N° 18.196 dispone que las instituciones públicas tienen derecho a que se les pague por sus trabajadores afectos al Estatuto Administrativo que se acojan a licencia médica, una suma equivalente al subsidio que les habría correspondido de haberse encontrado afectos a las normas del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Ahora bien, cuando la persona deja de tener la calidad de funcionario público, no tiene derecho a seguir presentando licencia médica, por reposo posterior al último día que tiene la calidad de funcionario, ya que la entidad pública no le puede pagar remuneración a quien dejó de ser su dependiente.

Por tanto, si quien dejó de ser funcionario, presenta licencia médica con reposo por una fecha posterior al día hasta la que fue funcionario, la licencia debe ser reducida o rechazada, según corresponda.

No debiendo autorizarse licencias médicas con reposo posterior al último día en que la persona fue funcionario, ya que la entidad pública solamente le puede pagar remuneración mientras sea funcionario, no deben existir tampoco reembolsos de subsidio por días posteriores al término de la relación laboral.

65.156, 21.10.2011

Subsidio por incapacidad laboral. Para percibirlo, un trabajador dependiente, del sector privado, debe reunir un mínimo de 90 días de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores al inicio de las mismas.

Fuente Legal: D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El Departamento de Gestión Integral de Usuarios de la Superintendencia de Salud remitió a esta Superintendencia, por ser materia de su competencia, la presentación que Ud. efectuó, reclamando porque no se pagó subsidio por incapacidad laboral por las licencias médicas que presentó su marido, entre julio y diciembre de 2010, por una enfermedad por la que en definitiva falleció.

Señala que su marido tenía más de 10 años de afiliación y de cotizaciones en una A.F.P.

Agrega que la falta de pago de dichos subsidios y de sus respectivas cotizaciones, perjudica el cálculo del ingreso base para efectos de las pensiones de sobrevivencia.

Acompaña documento de la A.F.P. Provida, denominado "Determinación de Ingreso Base", en que se observa que su cónyuge, no registra cotizaciones por remuneraciones ni rentas, entre mayo de 2009 y abril de 2010. Asimismo, acompaña fotocopia de la licencia médica que presentó el causante a contar del 7 de julio de 2010, en que se observa que con el empleador por el que presentó las licencias médicas, tenía contrato de trabajo a contar del 1 de mayo de 2010.

2. Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en señalar a Ud. que el inciso primero del artículo 4° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que para tener derecho a subsidio por incapacidad laboral, se requiere un mínimo de seis meses de afiliación y de tres meses de cotización dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica, requisito éste último

que equivale a tener 90 días de cotizaciones, continuos o discontinuos, dentro de los 180 días anteriores a la licencia.

Habiendo comenzado el trabajador, actualmente fallecido, sus licencias médicas el 7 de julio de 2010, los 90 días de cotizaciones deben encontrarse comprendidos entre el 6 de julio y el 2 de enero de 2010, ambas fechas inclusive.

En la especie, consta de la fotocopia de la licencia médica tenida a la vista, que la última relación laboral comenzó el 1 de mayo de 2010 y de acuerdo al documento por Ud. acompañado, denominado "Determinación de Ingreso Base" su marido no registra cotizaciones por remuneraciones ni rentas, entre mayo de 2009 y abril de 2010, ambos meses inclusive.

Por tanto, de acuerdo a dichos antecedentes, su marido dentro de los 180 días anteriores al inicio de la licencia médica, solamente registra las cotizaciones de mayo de 2010 (31 días), junio de 2010 (30 días) y los seis primeros días de julio de 2010, lo que hace un total de 67 días de cotizaciones.

3. En consecuencia, de acuerdo a los antecedentes aportados, su cónyuge no tuvo derecho a pago de subsidio por incapacidad laboral por las licencias médicas de que hizo uso entre el 7 de julio y diciembre de 2010, por cuanto no cumplía con uno de los dos requisitos contemplados en el artículo 4 del D.F.L. N° 44, esto es, no registraba 90 días de cotizaciones continuos o discontinuos dentro de los 180 días previos al inicio de las licencias médicas.

Finalmente, se hace presente que esta Superintendencia no tiene facultades para eximir del cumplimiento de los requisitos legales.

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

39.376, 23.06.2011

PROTECCIÓN DEL ARTÍCULO 90 A DE LA LEY N° 18.834, ESTATUTO ADMINISTRATIVO, NO ES APLICABLE RESPECTO DEL CESE DE FUNCIONES POR EL VENCIMIENTO DEL PERÍODO LEGAL POR EL CUAL EL SERVIDOR ES DESIGNADO A CONTRATA.

Se ha dirigido a esta Contraloría General don Claudio Gutiérrez Llantén, ex funcionario del Instituto Psiquiátrico Dr. José Horwitz Barak, para reclamar en contra de la decisión adoptada por la autoridad, en cuanto a no renovar su designación a contrata, no obstante estar protegido, a su juicio, por lo dispuesto en el artículo 90 A de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Asimismo, efectúa otras alegaciones relativas con la falta de aviso previo de su cese de funciones, el finiquito que se le adeuda, su feriado legal y el pago de horas extraordinarias.

Requerido de informe, el Director del aludido Instituto manifestó, en síntesis, que respecto a la no renovación de su designación a contrata, específicamente acerca de la protección que requiere, así como respecto de la omisión del aviso previo invocado, existe jurisprudencia de este Ente Fiscalizador -que cita en su informe-, que permite desestimar dichas peticiones. Agrega que el finiquito reclamado no procede en el caso de los funcionarios que pertenecen a la Administración del Estado, como acontece en la especie, concluyendo que, por una parte, no es posible pagarle los días de feriado exigidos y, por otra, que las horas extraordinarias de que se trata ya le fueron pagadas.

Como cuestión previa, cabe anotar que mediante resolución N° 163, de 2008, del Servicio de Salud Metropolitano Norte, se dispuso la contratación del interesado la que fue objeto de sucesivas prórrogas, disponiéndose su última contratación, según señala la autoridad, mediante resolución exenta N° 37, de 2011, de igual origen, hasta el 31 de enero de dicha anualidad.

Sobre el particular, corresponde indicar, en primer término, que los empleos a contrata son aquellos que tienen un carácter transitorio, cuya duración máxima será sólo hasta el 31 de diciembre de cada año, y los empleados que los sirvan expirarán en sus labores en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos, en conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la Ley N° 18.834.

Enseguida, resulta útil tener presente que el artículo 146, letra f), en relación con el artículo 153, ambos del Estatuto Administrativo, establecen como causal de cesación inmediata de actividades, el vencimiento del período legal por el cual el servidor es designado o el cumplimiento del plazo por el que se contrata, circunstancia que se verificó en la especie el 31 de enero de 2011.

Así, de las disposiciones precitadas, se desprende que el término de servicios del peticionario tuvo lugar por mandato expreso de la ley, siendo útil agregar que la jurisprudencia de este Organismo Contralor, contenida en los dictámenes N°s. 15.162, de 2002 y 3.432, de 2007, entre otros, ha establecido que compete a la autoridad administrativa determinar la procedencia de la prórroga de un contrato y su duración, sin que corresponda a esta Contraloría General ponderar las razones que tuvo en cuenta dicha superioridad para determinar, en uso de sus facultades, la no renovación de su contratación, motivo por el cual procede desechar, en este punto, la petición del recurrente.

En este mismo sentido y en cuanto a la necesidad de dar un aviso previo, es dable expresar que acorde con lo precisado en el dictamen N° 59.949, de 2010, de este origen, en el caso que la autoridad disponga el término de una designación a contrata tal comunicación no es necesaria, como lo sugiere el requirente, sin perjuicio de aclarar que en la especie y como ya se anotó, la cesación de funciones se produjo por expreso mandato de la ley al cumplirse el plazo fijado para su designación.

Ahora bien, en lo que se refiere a la protección establecida por el citado artículo 90 A del Estatuto Administrativo -en virtud del cual los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k), del artículo 61, del mismo texto legal, no podrán ser objeto de las medidas disciplinarias y otras que allí se indican-, no resulta aplicable respecto del término de los servicios prestados por el señor Gutiérrez Llantén, pues en su caso operó una causal legal de cesación de funciones, como lo es el vencimiento de su designación a contrata, debiendo precisarse que la Ley N° 20.205 no contempla, dentro de los beneficios de protección a los funcionarios que denuncian, la prórroga de una contrata, criterio precisado por la jurisprudencia de esta Entidad de Control en sus dictámenes N°s. 44.805 y 48.826, ambos de 2009.

Luego, en relación con el finiquito que no se le habría otorgado al citado ex servidor y que reclama, es del caso anotar que éste es un acuerdo de voluntades suscrito entre el empleador y el trabajador, con ocasión del término del contrato de trabajo que los unió, presupuestos que no se verifican en la especie, debido a que el peticionario se encontraba vinculado con la Administración del Estado mediante una designación a contrata, en el marco de lo dispuesto por el artículo 1° del Estatuto Administrativo.

Finalmente, en lo que atañe al feriado legal y al pago de sus horas extraordinarias, corresponde hacer presente que en relación con el primer beneficio reclamado, la jurisprudencia administrativa de este Organismo Contralor, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s 37.971, de 2009 y 74.376, de 2010, ha determinado que al configurarse una causal de cese de funciones, necesariamente se produce la pérdida del feriado pendiente, puesto que éste es un beneficio que sólo aprovecha a quienes invisten la condición de funcionarios y mientras la mantengan, lo que no acontece en el caso del señor Gutiérrez Llantén.

En cuanto a las horas extraordinarias, se debe expresar que conforme a los antecedentes tenidos a la vista, particularmente de la liquidación de remuneraciones del mes de diciembre de 2010 del interesado, consta que éstas le fueron oportunamente pagadas y por el monto que señala en su presentación, razón por la que procede desechar esta alegación.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, la actuación de la autoridad, respecto de cada una de las alegaciones planteadas por el señor Gutiérrez Llantén, especialmente en lo que dice relación con el término de su designación a contrata, se encuentra ajustada a la normativa que regula la materia.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

42.660, 07.07.2011

LAS SUMAS POR IMPOSICIONES NO DESCONTADAS AL TRABAJADOR NO CONSTITUYEN DEUDAS PREVISIONALES DE ÉSTE, SINO QUE SE TRATA DE UN PAGO INDEBIDO DE REMUNERACIONES.

El Jefe de la Sección Control de Remuneraciones de la División de Toma de Razón y Registro de esta entidad, ha solicitado un pronunciamiento que determine si es procedente ejercer la facultad contemplada en el artículo 67 de la Ley N° 10.336, sobre Organización y Atribuciones de esta Contraloría General, respecto de deudas que tienen su origen en cotizaciones previsionales impagas, no descontadas en su oportunidad a un funcionario de la Dirección General de Aeronáutica Civil que indica.

Requerido su informe, la mencionada repartición ha manifestado, en síntesis, que se detectó un vacío en las imposiciones del señor Sergio Washington González López, empleado de ese organismo, por el período comprendido entre los meses de febrero del año 2000 y agosto del año 2008, por el monto que señala, el cual fue enterado en la Caja de Previsión de la Defensa Nacional en el mes de noviembre del año 2010. Agrega, que se le requirió a aquél el reintegro de dicha cantidad, encontrándose, en la actualidad, en espera de la resolución respecto de la solicitud de condonación que éste presentara.

Sobre el particular, cabe manifestar que el artículo 67 de la citada Ley N° 10.336, dispone, en lo que interesa, que el Contralor General podrá ordenar que se descuenten de las remuneraciones de los funcionarios de los Organismos y Servicios que controla, en las condiciones que determine y adoptando los resguardos necesarios, las sumas que éstos adeuden por concepto de beneficios pecuniarios que hayan percibido indebidamente, confiriéndole, además, la atribución para conceder, por resolución fundada, la liberación total o parcialmente de la restitución antes mencionada, cuando, a su juicio hubiere habido buena fe o justa causa de error.

En este sentido, la jurisprudencia administrativa de esta Entidad Fiscalizadora, contenida en los dictámenes N° s 9.497, de 2007 y 15.728, de 2011, entre otros, precisó que cuando se ha realizado un pago erróneo, se produce un enriquecimiento ilícito a favor de el o los funcionarios que lo han recibido, por lo que surge la obligación de reintegrar las sumas mal percibidas, en la misma cantidad y calidad; debiendo los organismos públicos, en el ejercicio de sus funciones, hacer efectivos, oportunamente, los créditos de que sean titulares, y adoptar, conforme a la normativa vigente, los resguardos pertinentes para obtener el resarcimiento de los perjuicios ocasionados por la percepción indebida de remuneraciones, lo cual es, por cierto, sin perjuicio, de la posibilidad del funcionario, en orden a acogerse a lo dispuesto en el artículo 67 del referido texto legal.

Ahora bien, se debe anotar que el personal de esa Dirección General, adscrito al régimen previsional establecido en el inciso primero del artículo 63 de la Ley N° 18.948, Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas, como ocurre con el interesado, contribuirá a los fondos comunes de beneficios -entre ellos, las pensiones de retiro-, con las cotizaciones y aportes que determine la ley, descuentos que, de acuerdo con el criterio contenido en los dictámenes N° s 24.988, de 2002 y 21.356 de 2008, de esta Entidad de Control, se harán efectivos en las remuneraciones imponibles del funcionario.

En este contexto, la jurisprudencia administrativa contenida en los dictámenes N° s 26.683, de 2002 y 23.954, de 2010, de este origen, informó que es obligación del empleador descontar y enterar las imposiciones de sus trabajadores en las instrucciones previsionales respectivas, no asistiéndoles a estos últimos responsabilidad alguna en la generación de deudas impositivas o en su integro ante esos organismos.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que la mencionada Dirección no descontó, oportunamente, de los emolumentos del funcionario de que se trata, las sumas correspondientes al pago de cotizaciones previsionales, lo que implicó que aquél percibiera más remuneraciones de las que le correspondían.

Por consiguiente, en la situación en examen, cabe concluir, por una parte, que no hay deudas previsionales que perseguir -las que, en el evento de existir, serían de cargo del empleador- y, por la otra, que los montos que la aludida repartición solicita sean reintegrados por el señor González López, constituyen un pago de remuneraciones en exceso, quedando, por ende, dentro del concepto de beneficios pecuniarios que emplea el citado artículo 67 de la Ley N° 10.336 y, por ende, a su respecto resulta procedente el ejercicio de la facultad de condonación que dicho precepto establece.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

45.653, 19.07.2011**SOBRE OBLIGACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE PROVEER DE PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DE LAS ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS.**

El Director Nacional de Gendarmería de Chile consulta si se ajusta a derecho que esa autoridad ponga a disposición de las respectivas Asociaciones de Funcionarios, personal de la institución para que cumplan labores en esas entidades.

Al respecto, deben analizarse los deberes que la Ley N° 19.296, que Establece Normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, impone al referido organismo público en relación con aquéllas agrupaciones gremiales, a fin de determinar si existe la obligación de proveer personal de la institución para el cumplimiento de los fines de dichas entidades.

Pues bien, en primer lugar, el artículo 7°, letras c), d) y e), de ese texto legal, señala -entre las finalidades principales que tendrán tales agrupaciones gremiales- que éstas deberán, respectivamente, "Recabar información sobre la acción del servicio público correspondiente y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios"; "Hacer presente, ante las autoridades competentes, cualquier incumplimiento de las normas del Estatuto Administrativo y demás que establezcan derechos y obligaciones de los funcionarios" y, "Dar a conocer a la autoridad sus criterios sobre políticas y resoluciones relativas al personal, a la carrera funcionaria, a la capacitación y a materias de interés general para la asociación".

A su vez, el artículo 25, junto con consagrar el fuero gremial y las limitaciones que ello conlleva para la autoridad del respectivo servicio, dispone en su inciso cuarto que "Los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar información, de las autoridades de la institución correspondiente, acerca de las materias y de las normas que dijeren relación a los objetivos de las asociaciones y a los derechos y obligaciones de los afiliados", en tanto que su inciso quinto señala que "Las autoridades de la institución deberán recibir oportunamente a los dirigentes y proporcionarles la información pertinente"; por último, el inciso final de dicho precepto establece que "Igualmente, tendrán derecho a solicitar participación en el estudio de las políticas relativas a los derechos y obligaciones del personal de la institución respectiva".

De lo dispuesto en los incisos citados del aludido artículo 25 se advierte que, tal como lo ha señalado el dictamen N° 19.888, de 2005, de este origen, las autoridades de la institución correspondiente tienen el deber de recibir oportunamente a los directores de sus asociaciones de funcionarios y proporcionarles la información pertinente, como asimismo permitir la participación de esos dirigentes en el estudio de las políticas laborales relativas a sus afiliados.

A continuación, el artículo 29 del cuerpo legal citado prescribe que "La jefatura superior de la respectiva repartición deberá prestar las facilidades necesarias para practicar la elección del directorio y demás votaciones secretas que exija la ley, sin que lo anterior implique su paralización".

A su turno, el artículo 31 señala, en lo que interesa, que "La jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar del trabajo".

Por último, el artículo 45 dispone que la jefatura superior de la respectiva repartición, cuando lo solicite el presidente o tesorero de la directiva de la asociación o en el caso que el afiliado lo autorice por escrito, "estará obligada a instruir a quien corresponda con objeto de deducir de las remuneraciones de los funcionarios afiliados las cuotas" ordinarias y extraordinarias a que hacen referencia los artículos 43 y 44 del aludido texto legal y "depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o de las asociaciones beneficiarias, cuando correspondiere", debiendo hacerlo según su inciso final "dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales".

Como puede advertirse, la precitada Ley N° 19.296 sólo impone a las autoridades de las reparticiones públicas los deberes recién enunciados, no estableciéndose en ese cuerpo normativo la obligación de las respectivas jefaturas de proveer personal para el funcionamiento de su respectiva asociación de funcionarios.

Por tanto, en razón de lo expuesto y considerando que de acuerdo al artículo 2° de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, los órganos de la Administración someterán su acción a la Constitución y a las leyes, debiendo actuar dentro de su competencia y no tendrán más atribuciones que las que expresamente les haya conferido el ordenamiento jurídico, es dable concluir que no se ajusta a derecho que se disponga personal de Gendarmería de Chile para cumplir funciones en las distintas asociaciones de funcionarios adscritas a tal organismo público.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

47.522, 27.07.2011

SOBRE OBLIGACIÓN DE OTORGAR DECLARACIONES DE PATRIMONIO E INTERESES POR PARTE DE LOS PROFESIONALES FUNCIONARIOS REGIDOS POR LAS LEYES N°s. 15.076 Y 19.664.

Se ha dirigido a esta Contraloría General el Colegio Médico de Chile A.G., consultando si los profesionales funcionarios médicos regidos por las leyes N°s. 15.076 y 19.664 están sujetos a otorgar las declaraciones de intereses y de patrimonio reguladas en la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, teniendo en cuenta que, según expone, se trata de facultativos que desempeñan funciones, sin ejercer tareas de orden directivo.

En términos similares, la Directora del Servicio de Salud Coquimbo y el Director del Hospital Barros Luco Trudeau solicitan que se informe sobre la pertinencia de que los profesionales funcionarios que ejercen cargos de 11, 22, 33 ó 44 horas semanales, deban cumplir con esa obligación y si a ese efecto procede considerar la equivalencia de sus remuneraciones con las que perciben los jefes de departamento del respectivo Servicio de Salud.

Requerido su informe, el Subsecretario de Redes Asistenciales indicó que el ejercicio efectivo por parte de algún funcionario de labores directivas no es un criterio que necesariamente deba tenerse en cuenta para definir si el mismo está obligado a presentar las antedichas declaraciones.

Pues bien, el artículo 57 de la citada Ley N° 18.575 establece la obligación de presentar una declaración de intereses por parte de las autoridades que en esa disposición se precisan, agregando su inciso segundo que "Igual obligación recaerá sobre las demás autoridades y funcionarios directivos, profesionales, técnicos y fiscalizadores de la Administración del Estado que se desempeñen hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente". A su vez, el artículo 60 A de la misma ley indica que "las personas señaladas en el artículo 57 deberán hacer una declaración de patrimonio".

En consonancia con lo anterior, y tal como ha sido precisado en el dictamen N° 33.220, de 2011, de este origen, la necesidad de presentar las referidas declaraciones corresponde a quienes tienen determinada jerarquía en los organismos de la Administración del Estado, en un nivel que les permita tomar decisiones relevantes en el servicio público pertinente, siendo necesario advertir que el dictamen N° 47.597, de 2000, de esta Entidad de Control, expresó que "el grado o nivel remuneratorio asignado a un empleo dice relación con la importancia de la función que le corresponderá desarrollar al empleado que ocupe esa plaza, de lo que se sigue que el grado o nivel remuneratorio es el que determina el nivel jerárquico del

funcionario”, agregando que ello es así “cualquiera sea la planta o escalafón en que su cargo esté ubicado y el estatuto que lo rija”.

Atendido lo expuesto, y de conformidad con lo señalado en el referido dictamen N° 33.220, de 2011, la obligación de otorgar las declaraciones de patrimonio e intereses incumbe a las autoridades mencionadas en el artículo 57, inciso primero, de la Ley N° 18.575, ya enunciadas, así como a las demás autoridades y funcionarios referidos en su inciso segundo, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, cualquiera sea su denominación.

Cabe agregar que dicho pronunciamiento aclaró que el hecho de que un funcionario integre la planta directiva de un organismo de la Administración del Estado no determina su sometimiento a dicha exigencia, la cual alcanza sólo a los servidores que, dentro de aquélla, ocupen el nivel jerárquico antes indicado.

Precisado lo anterior, el artículo 1° de la Ley N° 15.076 establece que “Los médicos-cirujanos, farmacéuticos o químicos-farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas, que desempeñen funciones profesionales en cargos o empleos remunerados a base de sueldo, se denominan “profesionales funcionarios” para los efectos de la presente ley, se registrarán por sus disposiciones y, en subsidio, por el Estatuto Administrativo aplicable al Servicio, Institución o Empresa a que pertenezcan, o por el Código del Trabajo, según sea el caso”, disponiendo su inciso segundo que las disposiciones de esa ley se aplicarán, en lo que interesa, a los servicios de salud.

Por su parte, el artículo 2° de la Ley N° 19.664, que Establece Normas Especiales para Profesionales Funcionarios que indica de los Servicios de Salud y modifica la Ley N° 15.076, dispone que “Las dotaciones de personal asignadas a los Servicios de Salud, en lo que se refiere a los profesionales funcionarios no Directivos regidos por esta ley, se expresarán en cargos”, agregando que dicha función “será realizada por los Directores de los respectivos Servicios, con las jornadas semanales de 11, 22, 33 y 44 horas, que se requieran para el adecuado funcionamiento de esos organismos”. Sin perjuicio de ello, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N° 15.076, así como en los artículos 1° y 34 de la Ley N° 19.664, los señalados profesionales funcionarios pueden ejercer cargos o funciones directivas.

De lo expuesto se desprende que dichos servidores, tal como el resto de los profesionales de la Administración, están obligados a presentar las declaraciones ya aludidas en caso que ejerzan un cargo de carácter directivo al que estén habilitados a acceder y también en caso que desempeñen cualquiera de los aludidos cargos de horas semanales remunerados conforme a la Ley N° 19.664, todo en la medida que el grado o nivel remuneratorio corresponda al menos al nivel jerárquico de jefe de departamento o su equivalente, conforme a lo precisado en el referido dictamen N° 33.220, de 2011.

Ahora bien, para determinar aquella equivalencia, debe tenerse presente que -tal como ocurre en las plantas de personal de los Servicios de Salud Coquimbo y Metropolitano Sur, por los que se consulta, fijadas, respectivamente, en los decretos con fuerza de ley N°s. 13 y 34, ambos de 2008, del Ministerio de Salud-, algunos cargos de jefe de departamento pueden ser provistos tanto por funcionarios afectos a la Escala Única de Sueldos como por profesionales funcionarios remunerados conforme a la Ley N° 19.664, aspecto que habrá de tenerse presente a la hora de efectuar la comparación de estipendios para los efectos antedichos.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

1.570, 05.07.2011

Solicita pronunciamiento previo a la implementación de un programa de deporte laboral por el Instituto Nacional de Deportes de Chile.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 62° de Ley N° 19.712. Artículo 11° de Ley N° 19.885.

I. ANTECEDENTES

En cumplimiento de la labor que conforme a la ley corresponde al Instituto Nacional de Deportes de Chile (IND), éste se ha dado a la tarea de desarrollar e incentivar el deporte en el ámbito laboral.

De conformidad con el artículo 62, de la Ley N° 19.712, los contribuyentes que dicha norma indica y en las condiciones que establece, podrán obtener un beneficio tributario por las donaciones que se efectúen de conformidad con la citada disposición, entre las cuales se encuentran aquellas que se efectúen para financiar proyectos destinados al cumplimiento de los objetivos indicados en las letras a), b), c) o d), del artículo 43 de la misma Ley, cuyo costo total sea inferior a 1000 UTM y que se encuentren incorporadas en el registro a que se refiere su artículo 68, que regula el registro de proyectos deportivos susceptibles de ser financiados mediante donaciones.

Para estos efectos, las Bases Generales de la convocatoria para el registro de proyectos deportivos que pueden optar a financiamiento mediante las referidas donaciones, y que ese Instituto se encuentra implementando, incluirían la posibilidad de registrar también, Proyectos de Deporte Laboral.

Por su parte, las Bases Especiales de la convocatoria para la Categoría de Deporte Laboral, definirán el concepto de deporte laboral como aquella práctica deportiva que realizan las personas empleadas bajo dependencia y subordinación, dentro o fuera de su jornada de trabajo, que son facilitadas y favorecidas por los empleadores para desarrollar el aspecto biológico, psicológico y social de los trabajadores, a través de la actividad física o deportiva.

En cuanto a las características y requisitos generales de los proyectos de dicha categoría, se dispondrá, entre otras condiciones, que: i) Los proyectos permitirán la participación de empleados del donante, siempre y cuando, no estén destinados a ellos de manera exclusiva, ni se les otorguen condiciones especiales o exijan menos requisitos que los que se exijan en general a los demás trabajadores; ii) Sin perjuicio de lo anterior, los participantes que trabajen bajo vínculo de subordinación y dependencia para un mismo empleador no podrán exceder del 80% del total de participantes; y iii) Los proyectos podrán ser administrados por la propia donataria, o bien, ésta podrá externalizar los servicios, en cuyo caso, la organización deportiva donataria deberá contratar la ejecución del proyecto con una persona natural o jurídica distinta y no relacionada, tanto con esa misma entidad donataria como con el donante, en ambos casos, en los términos establecidos en el artículo 100 de la Ley N° 18.045.

Adicionalmente, acompañó a su presentación el borrador de las Bases Generales de la convocatoria para el Registro de proyectos deportivos que pueden optar a financiamiento mediante donaciones susceptibles de acogerse al beneficio tributario que consagra el artículo 62 de la Ley N° 19.712, así como el borra-

dor de las Bases Especiales de la convocatoria para la Categoría de Deporte Laboral, y que este Instituto se encuentra en proceso de implementar.

Señala que a su juicio, el hecho que los trabajadores del donante puedan participar de los proyectos deportivos laborales, no constituiría una contraprestación prohibida de conformidad con el artículo 11, de la Ley N° 19.885, ya que dichos proyectos se encontrarán abiertos para la participación de cualquier persona mayor de 18 años que acredite encontrarse trabajando bajo vínculo de subordinación y dependencia y, por tanto, no serán exclusivos para los empleados del donante, y tampoco se podrán otorgar a éstos condiciones especiales o exigirles menos requisitos que los que se exijan en general para todos los participantes. Por lo demás, se establece un tope máximo para los participantes que podrán trabajar para un mismo empleador.

No obstante lo anterior, considerando la especificidad y naturaleza tributaria de la materia, solicita un pronunciamiento previo, respecto a si el hecho de que un proyecto deportivo del programa de deporte laboral contemple la posibilidad de participación de los empleados de las empresas donantes, en los términos, forma y estructura establecidos en las bases acompañadas, contraviene o no el artículo 11 de la Ley N° 19.885.

II. ANÁLISIS

De conformidad con el artículo 62, de la Ley N° 19.712, los contribuyentes que dicha norma indica y cumpliendo los requisitos que ella establece, podrán obtener un beneficio tributario por las donaciones que se efectúen de conformidad con la citada disposición. Entre las donaciones susceptibles de acogerse a este beneficio se encuentran aquellas que se efectúen para financiar proyectos destinados al cumplimiento de los objetivos indicados en las letras a), b), c) o d), del artículo 43, de la misma Ley, cuyo costo total sea inferior a 1000 UTM y que se encuentren incorporadas en el registro a que se refiere el artículo 68, de dicho texto legal. Esta última disposición, encarga al Instituto de Deportes de Chile establecer el procedimiento y forma de presentación de los proyectos que postulen para ser incluidos en el registro.

Cabe agregar que el artículo 63, de la Ley N° 19.712, dispone además que sólo darán derecho al crédito las donaciones que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Haberse efectuado a una de las organizaciones deportivas que señala.
- b) Que el donatario emita un certificado conforme a las especificaciones y formalidades que señale el Servicio de Impuestos Internos.
- c) Que la donación no ceda en beneficio de una organización formada por personas que estén relacionadas con el donante por vínculos patrimoniales o que, mayoritariamente, tengan vínculos de parentesco con el donante.

Por su parte, la Ley N° 19.885 que "Incentiva y Norma el Buen Uso de la Donaciones que dan Origen a Beneficios Tributarios", aplicable también a las donaciones que contempla la Ley N° 19.712, dispone en su artículo 11, que las instituciones que reciban donaciones que otorguen un beneficio tributario al donante, no podrán efectuar ninguna prestación en favor del donante, directa o indirectamente, en forma exclusiva, en condiciones especiales o exigiendo menos requisitos que los que exijan en general.

Agrega que tampoco podrán efectuar dichas prestaciones en favor de los empleados del donante, de sus directores, o del cónyuge o los parientes consanguíneos, hasta el segundo grado, de todos éstos, ya sea directamente o a través de entidades relacionadas en los términos señalados en el artículo 100 de la Ley N° 18.045. Esta prohibición regirá durante los seis meses anteriores y los veinticuatro meses posteriores a la fecha en que se efectúe la donación.

De acuerdo con lo dispuesto por la norma legal comentada, las donatarias no solo tienen prohibición de efectuar prestaciones en favor del propio donante, en los términos allí indicados, sino que tampoco

pueden efectuarlas en favor de las personas que indica, entre ellas, los empleados del donante. Por tanto, la donataria tampoco podrá efectuar ninguna prestación a favor de los trabajadores del donante, directa o indirectamente, en forma exclusiva, en condiciones especiales o exigiendo menos requisitos que los que exijan en general.

Ahora bien, de acuerdo con lo expuesto en su presentación y de según aparece de las Bases de la convocatoria para el registro de proyectos deportivos que acompaña a su presentación, los proyectos de deporte laboral que podrán postular para ser incorporados al Registro de Proyectos a que se refiere el artículo 68, de la Ley N° 19.712, podrán contemplar la participación de empleados del donante, pero deben encontrarse abiertos para la participación de cualquier persona mayor de 18 años que acredite encontrarse trabajando bajo vínculo de subordinación y dependencia y, por tanto, no serán exclusivos para los empleados del donante. Adicionalmente, tampoco se podrán otorgar a éstos condiciones especiales o exigirles menos requisitos que los que se exijan en general para todos los participantes, contemplando asimismo un tope máximo para los participantes que podrán trabajar para un mismo empleador.

Por tanto, en opinión de este Servicio, en la medida que se respeten las condiciones antes indicadas, el sólo hecho que en los programas de deporte laboral se permita la participación de los empleados del donante, no vulnera necesariamente lo dispuesto por el artículo 11, de la Ley N° 19.885.

III. CONCLUSIÓN

De acuerdo con los antecedentes expuestos en su presentación y atendidos los términos de las Bases de la convocatoria para el registro de proyectos deportivos susceptibles de acogerse al beneficio tributario que consagra el artículo 62, de la Ley N° 19.712, que se han tenido a la vista, es posible informar a usted que los programas de deporte laboral que describe, en la forma y estructura explicados, a pesar de permitir la participación de los empleados del donante, no vulnerarían lo dispuesto por el artículo 11, de la Ley N° 19.885, en la medida que los mismos no se dirijan a éstos en forma exclusiva, ni se les otorguen condiciones especiales o menos requisitos que los que se exijan en general para todos los participantes.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

1.952, 25.08.2011

Tratamiento tributario de los fondos entre obtenidas por misioneros evangélicos, destinados al financiamiento del culto y gastos de vida no se encuentran afectas al Impuesto Único a las Remuneraciones – Misioneros no evangélicos – Tributación de sumas entregadas adicionalmente a su remuneración u honorarios normales.

Fuentes: Artículos 70°; 2° N° 1, y 17° de Ley sobre Impuesto a la Renta.

I. ANTECEDENTES

De conformidad a la Ley N° 19.638, la YYYY, tiene la calidad de persona jurídica de derecho público.¹

La misión llevada a cabo por dicha Iglesia comprende varios ministerios, a saber; predicación, enseñanza, salud y publicaciones. Dicha misión la realizan los feligreses, quienes forman parte del cuerpo de la institución a través del bautismo, colaborando con la Iglesia.

¹ El 22 de noviembre de 2004, se registró como tal con el N° 823, por parte del Ministerio de Justicia.

Dentro de los feligreses, existe un cuerpo especial denominado "Misioneros", quienes están llamados a cumplir con la misión de la Iglesia.

Los misioneros son de dos clases:

1. **Evangélicos:** Feligreses que entregan su vida al servicio de Dios, con exclusividad y a tiempo completo, aun cuando no son célibes, puesto que forman familia, la totalidad de su tiempo la dedican a cumplir la misión de Dios a través de la palabra, el servicio a favor de las personas y el cuidado de los feligreses que se reúnen en distintas congregaciones.
2. **No Evangélicos:** Feligreses que ejercen labores para la Iglesia a tiempo completo, de apoyo a la actividad evangélica tanto en el área de administración, educación médica, ejerciendo esta actividad en forma paralela a sus actividades laborales normales llevadas a cabo para la misma iglesia, rigiéndose por la normativa laboral y tributaria, y que, después de su jornada de trabajo, se dedican a la realización de la misión de la Iglesia.

La iglesia ha adoptado el diezmo como sistema de sostén de la misión, aportando cada fiel el 10% de sus ingresos, los que son utilizados en el cumplimiento de la misión y en el sostén de los misioneros evangélicos y no evangélicos.

Respecto de los misioneros evangélicos, sean éstos religiosos o pastores, su manutención contempla una suma de dinero para que puedan solventar necesidades de alimentación, vestimenta y consumos básicos, tanto de él como de su familia, habitación que puede ser de propiedad de la iglesia y entregada para su uso, arrendada por la iglesia a terceros y entregada al misionero, o bien, se hace entrega una cantidad de dinero para que el misionero directamente arriende un inmueble. También contempla la entrega de una suma de dinero para solventar gastos de movilización, siendo mayor en el caso que se proporcione un vehículo para el cumplimiento de su actividad, un aporte para la educación de los hijos y reembolsos parciales de gastos médicos del misionero y su familia, en aquella parte no cubierta por la ISAPRE.

En relación con los misioneros no evangélicos, se proyecta formalizar con dicho grupo contratos de trabajo de prestación de servicios, de acuerdo a la función que en su jornada laboral realicen, recibiendo la correspondiente remuneración. Sin embargo, cuando éstos sirvan a la Iglesia, fuera de su jornada laboral, ésta les otorga los beneficios de habitación, un monto de dinero para gastos de movilización, aportes para la educación y reembolsos parciales de gastos médicos, de modo análogo a los entregados a los misioneros evangélicos.

Se agrega que la Dirección del Trabajo, mediante su ordinario N° 649/22 de 09.02.2005, ha señalado que entre las iglesias evangélicas y protestantes regidas por la Ley N° 19.638, y las personas que ejercen cargos pastorales y obispaes no se configura un vínculo laboral que deba materializarse mediante un contrato de trabajo.

Por lo anterior, se solicita determinar el tratamiento tributario que deben recibir las sumas entregadas a los misioneros evangélicos y no evangélicos por concepto de manutención y que provienen del diezmo de la iglesia.

II. ANÁLISIS

El inciso 1°, del artículo 70, de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR), presume que toda persona disfruta de una renta a lo menos equivalente a sus gastos de vida y de las personas que viven a sus expensas.

Luego, quien vive a cargo o a expensas de otro, no disfruta de una renta propia, sino de aquel que lo sustenta.

Ahora bien, los antecedentes aportados evidencian que los misioneros evangélicos, religiosos o pastores, no desarrollan una actividad lucrativa, prestando servicios a tiempo completo y en forma exclusiva a la iglesia, siendo cobijados por ésta, quien les asigna sumas de dinero para financiar sus necesidades básicas, proporcionándoles un lugar donde vivir y fondos para solventar gastos inherentes a su manutención, posibilitando el desarrollo del culto que profesan, proviniendo dichos recursos de la Iglesia.

No ocurre lo mismo con los recursos entregados a misioneros no evangélicos, fuera de sus horarios de trabajo habituales, pues si bien provienen de la misma entidad y también prestan funciones para ella a tiempo completo, no realizan una actividad evangélica propiamente tal, sino labores de apoyo a ésta última, de modo que implicaría la celebración de contratos de trabajo o de prestación de servicios, lo cual coincide con lo resuelto por la Dirección del Trabajo, pues estas personas no ejercen cargos de naturaleza pastoral u obispal, sin que se evidencie que su labor efectuada fuera de su jornada ordinaria, que origina la entrega de recursos a título de remuneración, difiera sustancialmente de la labor efectuada en su jornada normal de trabajo.

III. CONCLUSIÓN

Las sumas que la Iglesia YYYY entregue a los misioneros evangélicos (religiosos o pastores), destinadas a solventar sus gastos de vida y el desarrollo del culto no reúnen el carácter de rentas, razón por la cual no procede gravarlas conforme al artículo 42 de la LIR.

Sin embargo, a juicio de este Servicio, aquellos ingresos no destinados al financiamiento del culto y gastos de vida, quedarán afectos a la tributación normal establecida en la LIR, lo cual ocurrirá también en caso que los gastos de vida excedan de parámetros razonables, de acuerdo a la importancia del cargo de quien los reciba, aspectos que deberán ser acreditados ante las respectivas instancias de fiscalización y que corresponden a una cuestión de hecho, sin que pueda emitirse a priori un pronunciamiento sobre el particular.

Por el contrario, las sumas entregadas adicionalmente a su remuneración u honorarios normales a los misioneros no evangélicos, por labores efectuadas fuera de su jornada de trabajo, quedan comprendidas en el concepto amplio de renta definido en el N° 1, del artículo 2°, de la LIR, por lo cual deberán adicionarse a sus remuneraciones u honorarios recibidos en forma normal, sin perjuicio de la posibilidad que dichas cantidades puedan ser no constitutivas de renta, de acuerdo a lo previsto en el artículo 17 de la LIR, hecho que deberá acreditarse ante las instancias de fiscalización de este Servicio.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

1.957, 25.08.2011

Sociedad Anónima Deportiva – No constituye renta la indemnización anticipada de término de contrato de trabajo que reciben jugadores profesionales establecida en el artículo 152 bis I, del Código de Trabajo.

Fuentes: Artículo 17° N° 13 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículos 152 bis I y 178 N° 1 del Código del Trabajo.

I. ANTECEDENTES

Expone que de conformidad con el artículo 152 bis I, del Código del Trabajo, los deportistas profesionales tienen derecho a recibir una indemnización en caso de terminación anticipada de su respectivo contrato de trabajo, entendiéndose por ella el monto en dinero que la entidad deportiva paga a otra para que ésta

acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula con un deportista profesional y que, por tanto, pone fin a dicho contrato, disponiendo que, a lo menos el 10% de este monto, le corresponderá al deportista, produciendo dicha terminación de contrato la libertad de acción del deportista profesional.

Agrega que el artículo 178, del Código del Trabajo, en su inciso 1°, establece que las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de convenios colectivos, no constituyen renta para efectos tributarios, y, siendo así, en la medida que esta indemnización sea establecida por ley, no debiera ser considerada renta para ningún efecto legal.

Respecto al tema, manifiesta que este Servicio requirió el pronunciamiento de la Dirección de Trabajo sobre la materia, organismo que señaló mediante Ord. N° 4353/058, de 29.10.2009, que el porcentaje que se paga al jugador profesional en el caso referido tiene el carácter de una indemnización legal, quedando por tanto comprendida dentro de las indemnizaciones a que alude el inciso 1°, del artículo 178 del Código del Trabajo, de modo que no constituiría renta para de referido deportista, lo que solicita se confirme.

II. ANÁLISIS

El artículo 152 bis I, del Código del Trabajo, prescribe que durante la vigencia del contrato, la entidad deportiva podrá convenir con otra la cesión temporal de los servicios del deportista profesional o una indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, para cuyos efectos deberá contar con la aceptación expresa de éste, exigiendo que el contrato respectivo deba otorgarse por escrito.

Seguidamente, el precepto dispone que se entiende por indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, el monto de dinero que una entidad deportiva paga a otra para que ésta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula con un deportista profesional y que, por tanto, pone fin a dicho contrato, estableciendo que a lo menos un 10% del monto de esta indemnización le corresponderá al deportista profesional, y la terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional.

Por su parte, el inciso 1°, del artículo 178, del mismo Código, prescribe que las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo, o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El inciso 2°, del mismo artículo, dispone que sin perjuicio de lo anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquellas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13, del artículo 17, de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR), a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso 1°, de dicho artículo.

Ahora bien, en relación con el tema, este Servicio consultó a la Dirección de Trabajo, con objeto que precisara si dicha indemnización queda comprendida dentro de las excepciones que contempla el inciso 1°, del artículo 178, del Código del Trabajo, o por el contrario, debe ser calificada como una de aquellas "otras indemnizaciones" a que alude el inciso 2° de dicho artículo. El citado Organismo respondió a través de su Ord. N° 4353/058, de 29.10.2009, y dictaminó, en lo pertinente, que la mencionada indemnización es un beneficio que tiene lugar con ocasión de la terminación de funciones o del contrato de trabajo del jugador, razón por la cual, es asimilable a las indemnizaciones que por esta misma causa contempla el inciso 1°, del artículo 178, del mismo cuerpo legal.

En tal sentido, dicho organismo precisó que la conclusión anterior se refiere al porcentaje no inferior al 10% de la indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo que la entidad deportiva debe pagar al deportista profesional en conformidad al artículo 152 bis I, del Código del Trabajo, y no al

monto de dinero que dicha entidad paga al otro club deportivo para efectos de terminar anticipadamente el contrato del deportista profesional.

III. CONCLUSIÓN

De acuerdo al análisis precedente y a lo interpretado por la Dirección del Trabajo respecto de la naturaleza de las indemnizaciones analizadas, a juicio de este Servicio debe concluirse que la indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo que contempla el artículo 152 bis I del Código del Trabajo, en cuanto al porcentaje que se paga al jugador profesional, es de carácter legal y, por ende, debe entenderse comprendida dentro de las indemnizaciones a que alude el inciso 1°, del artículo 178, del Código del Trabajo, razón por la cual no es constitutiva de renta para el deportista beneficiario.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

2.044, 01.09.2011

Tratamiento tributario de los retiros de excedentes de libre disposición efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias antiguas – Fecha del retiro – Instrucciones impartidas.

Fuentes: Artículo 42 ter de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 2°, N° 9 de Ley N° 19.768. Artículo 71° del decreto Ley N° 3.500, de 1980. Circular N° 23, de 2002.

I. ANTECEDENTES.

Solicita se le indique cuál es el tratamiento tributario de los retiros de excedentes de libre disposición efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias enteradas antes de noviembre de 2001, y que fueron retiradas a una tasa preferencial, de acuerdo con el texto del artículo 71 del D.L. N° 3500, de 1980 vigente con anterioridad a las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.768.

Explica que han recibido diversas consultas de sus clientes, en relación con el tratamiento que deben aplicar a dichos retiros al momento de efectuar su declaración anual de renta, ya que actualmente la propuesta de declaración que efectúa este Servicio considera tales retiros como si se hubieren efectuado con cargo a cotizaciones enteradas con posterioridad a noviembre de 2001 y, por tanto, acogidos al artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR), lo que a su juicio no correspondería.

II. ANÁLISIS

El N° 9, del artículo 2, de la Ley N° 19.768, reemplazó el artículo 71 del D.L. N° 3500, de 1980, disponiendo que los retiros de excedente de libre disposición que se generen por opción de los afiliados que se pensionen, estarán afectos a un impuesto que se calculará y se pagará según lo dispuesto en el artículo 42 ter, de la LIR. Como regla general, dicho tratamiento tributario resulta aplicable a todos los retiros de excedentes de libre disposición que se efectúen a partir del 1 de marzo de 2002, fecha en que entró en vigencia el referido artículo 42 ter.

No obstante lo anterior, los pensionados que hubieren efectuado su primer retiro de excedente de libre disposición antes del 7 de noviembre de 2001, fecha de publicación de la Ley N° 19.768, ya sea con cargo a cotizaciones obligatorias o voluntarias, deben sujetarse a lo dispuesto por el artículo 71 del D.L. N° 3500, de 1980, de acuerdo a su texto vigente con anterioridad a las modificaciones de la Ley N° 19.768; ya que de acuerdo con dicha disposición, la tasa de impuesto determinada en el primer retiro se aplicará sobre el monto de cada retiro de libre disposición que se efectúe de ahí en adelante.

Cabe aclarar, como ya lo ha señalado este Servicio,² que si el mismo contribuyente pensionado, una vez vigente el artículo 42 ter de la LIR, continúa trabajando y enterando nuevas cotizaciones, deberá determinar nuevamente su excedente de libre disposición, y al efectuar retiros con cargo a este nuevo excedente, conformado bajo el imperio del citado artículo 42 ter de la LIR, deberá aplicar el régimen tributario contenido en dicha norma legal.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 transitorio, de la Ley N° 19.768, los contribuyentes que con anterioridad al 7 de noviembre de 2001 mantengan recursos en sus cuentas de capitalización individual por concepto de cotizaciones voluntarias podrán optar por mantener el régimen del artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, de acuerdo a su texto vigente con anterioridad a las modificaciones de la Ley N° 19.768, para los retiros de excedentes de libre disposición que se efectúen exclusivamente con cargo a dichos recursos.

Ahora bien, de acuerdo con lo expuesto, tratándose de contribuyentes pensionados que al 7 de noviembre de 2001 no hubieren efectuado retiros de excedentes de libre disposición, a los retiros que efectúen con cargo a cotizaciones obligatorias, sea que las cotizaciones obligatorias se hubieren realizado antes o a partir de esa fecha, deben regirse por lo dispuesto en el artículo 42 ter, de la LIR, ello por cuanto, según aparece del claro tenor literal de la norma legal citada, tratándose de retiros de excedentes de libre disposición con cargo a cotizaciones obligatorias no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 6 transitorio, de la Ley N° 19.768.

Cabe agregar que de conformidad a lo dispuesto mediante resolución exenta N° 35, de 2002, las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones deben informar a este Servicio, a través de la Declaración Jurada N° 1895, denominada "Declaración Jurada Anual sobre Retiros de Excedentes de Libre Disposición", los antecedentes sobre los beneficiarios de los retiros de excedentes de libre disposición, y entre ellos, el régimen de tributación de los mismos, indicando si resulta aplicable la tributación del artículo 71 del D.L. N° 3500, de 1980, de acuerdo a su texto vigente con anterioridad a las modificaciones de la Ley N° 19.768.

Es sobre la base de la información antes indicada y que proporciona la propia Administradora de Fondos de Pensiones, que este Servicio construye las propuestas de declaración de los contribuyentes, en este particular.

III. CONCLUSIÓN

Cuando se efectúan retiros de excedentes de libre disposición con cargo a cotizaciones obligatorias, el régimen tributario dependerá de la fecha en que se efectuó el primer retiro:

- a) Si el primer retiro se efectuó antes del 7 de noviembre de 2001, el régimen tributario aplicable es el del artículo 71 del D.L. N° 3500, de 1980, de acuerdo a su texto vigente con anterioridad a las modificaciones de la Ley N° 19.768, y que este Servicio ha explicitado en la circular N° 23, de 2002.
- b) En cambio, si a la fecha indicada el contribuyente no había realizado retiro alguno, los retiros de excedentes de libre disposición que se efectúen con cargo a cotizaciones obligatorias, deben sujetarse al régimen establecido en el artículo 42 ter de la LIR.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

² Ord. N° 3678/127, 2003 de la Dirección del Trabajo.

2.045, 01.09.2011

Tratamiento tributario de compensación en dinero del feriado correspondiente a trabajador que por cualquier causa deja de pertenecer a la empresa – Indemnización legal – Ingreso no constitutivo de Renta.

Fuentes: Artículo 17° N° 13 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 178 del Código del Trabajo. Circular N° 73, de 1997.

I. ANTECEDENTES

Expresa que una empresa a la que asesora pretende desvincular a su gerente general, quien, de acuerdo con sus registros, mantiene aproximadamente 240 días de feriados pendientes. Para efectos del cálculo del finiquito y compensaciones, y en caso de encontrarse la empleadora obligada a pagar más de dos períodos anuales de feriado legal acumulados, necesita un pronunciamiento de este Servicio sobre los tributos asociados a dicho pago.

Considerando que no existe pacto laboral alguno que obligue a la empleadora a pagar indemnizaciones convencionales de ningún tipo, sino solamente aquellas que la Ley establece como mínimos irrenunciables, consulta, si en el caso que corresponda pagar a dicho trabajador más de dos períodos acumulados de feriado legal, si este pago se encuentra amparado en la norma del artículo 178, del Código del Trabajo y, por ende, no constituiría renta para ningún efecto tributario o, por el contrario, debe considerarse un ingreso constitutivo de renta, debiendo el empleador retener, declarar y pagar el impuesto que por ley sea exigible. En este último caso, solicita se le indique el procedimiento para efectuar la retención y pago del tributo respectivo.

II. ANÁLISIS

En conformidad a lo dispuesto por el inciso 1°, del artículo 178, del Código del Trabajo, las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Respecto del tratamiento tributario de las sumas de dinero que se paguen a los trabajadores que por cualquier causa dejen de pertenecer a la empresa, por concepto de feriado legal acumulado, este Servicio en instrucciones impartidas a través de la circular N° 73, de 27 de noviembre de 1997, cita algunos pronunciamientos de la Dirección del Trabajo sobre las normas contenidas en los artículos 70 y 73, del Código del Trabajo, en los que dicho organismo determinó que el trabajador que se retira de una empresa habiendo acumulado más de dos períodos básicos de feriado tiene derecho a una indemnización equivalente a la totalidad de los días comprendidos en la acumulación.

De acuerdo con dichos pronunciamientos, este Servicio interpretó que al calificarse el mencionado pago como una indemnización, constituye una reparación o resarcimiento al trabajador ante la imposibilidad material de hacer uso del feriado anual (y sus días de exceso) por término de su contrato de trabajo y que, por tal motivo, resulta entonces totalmente válido sostener que dicha indemnización procede en cumplimiento del mandato legal contenido en el inciso 2°, del artículo 73, del Código del Trabajo.

En consecuencia, concluye el referido instructivo, respecto del feriado establecido en el artículo 73, del Código del Trabajo, que la retribución que corresponda con ocasión del retiro del trabajador de la empresa, aún en la parte que exceda de dos períodos básicos acumulados, constituirá una indemnización legal que no tiene el carácter de renta al tenor de lo dispuesto en el artículo 17, N° 13, de la LIR, en concordancia con lo establecido en el artículo 178, del Código del Trabajo.

Advierte además dicha instrucción, que dicha calificación no es aplicable a la situación que se presenta cuando el trabajador continúa laborando en la empresa, ya que en tal evento no se cumple con la condición que establece el artículo 17, N° 13, de la LIR, en relación con el artículo 178 del Código del Trabajo, a saber; que se traten de indemnizaciones que tengan su origen en el retiro del trabajador. Por su parte, la retribución en dinero de los días de exceso del feriado legal a que tiene derecho el trabajador por sobre los dos períodos básicos acumulados, incluyendo el caso a que se refiere el artículo 68, del Código del Trabajo, cuando aún se encuentra laborando en la empresa, se considera renta afecta al Impuesto Único de 2° Categoría de la LIR, cuya determinación debe efectuarse de acuerdo al procedimiento de cálculo establecido en los incisos 2° y 3°, del artículo 46 de la citada Ley, por tratarse de una renta accesoria o complementaria al sueldo devengada en más de un período habitual de pago.

III. CONCLUSIÓN

De acuerdo a lo anterior, se concluye que la retribución en compensación de feriados legales acumulados que corresponda pagar con ocasión de la desvinculación de un trabajador de una empresa, aun en la parte que exceda de dos períodos básicos acumulados, constituye una indemnización legal que no tiene el carácter de renta al tenor de lo dispuesto en el artículo 17, N° 13, de la LIR, en concordancia con el artículo 178, del Código del Trabajo.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

2.046, 01.09.2011

Tratamiento tributario de indemnizaciones por años de servicios superiores a las legales, pactadas en un convenio colectivo que no tiene como antecedente, próximo o remoto, un contrato colectivo – Las indemnizaciones por años de servicios en virtud de un convenio colectivo que no cumple con los requisitos establecidos por el artículo 178, del Código del Trabajo, no se benefician con la liberación de impuestos.

Fuentes: Artículo 17° N° 13 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículos 178, y 314 bis del Código del Trabajo. D.F.L. N° 2.758, de 1979.

I. ANTECEDENTES

Una sociedad anónima, en adelante “la empresa” ó “el empleador”, producto de un cambio de control se ha visto obligada a desvincular a un grupo de trabajadores, algunos de los cuales tienen derecho a percibir indemnizaciones superiores a las legales, en virtud de haberlas pactado mediante un convenio colectivo suscrito con la empresa conforme al artículo 314 bis, del Código del Trabajo, que no tiene carácter de complementario o modificadorio ni reemplaza estipulaciones de contratos colectivos, tal como lo señala el artículo 178, del mismo texto legal.

Manifiesta que no obstante lo dispuesto por el citado artículo 178, las indemnizaciones por años de servicios superiores a las legales pactadas en el respectivo convenio, deberían ser consideradas como un ingreso no constitutivo de renta, por cuanto el artículo 314 bis C, del Código del Trabajo, declara en forma expresa que los instrumentos colectivos que se suscriban mediante el procedimiento del artículo 314 bis, se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos. Señala además, que la Dirección del Trabajo, en el Ordinario N° 1589/2002, expresó que los instrumentos colectivos a que da origen este procedimiento semireglado reciben el nombre de convenios colectivos y tal como lo dispone el artículo 314 BIS C, inciso final, una vez celebrados, surten los mismos efectos que un contrato colectivo. Por lo anterior, concluye, al tener la indemnización pactada en un convenio colectivo el

mismo efecto que las indemnizaciones pactadas en un contrato colectivo, debe aplicarse lo dispuesto en el artículo 178, del Código del Trabajo, y ser calificadas como un ingreso no constitutivo de renta.

Expone que no sería correcto sostener que el alcance del artículo 314 bis C, del Código del Trabajo, esté referido sólo al ámbito laboral y no al tributario, por cuanto la Ley N° 19.010, que introdujo el artículo 178 al Código del Trabajo, fue publicada en noviembre de 1990, y, no obstante que sus disposiciones tratan materias de carácter laboral, también determinan el tratamiento tributario aplicable a las indemnizaciones por término de funciones o de contrato de trabajo establecidas por la ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos. Por su parte, los artículos 314 bis y 314 bis C del Código del Trabajo, fueron incorporados por el artículo único de la Ley N° 19.759, de 2001, es decir, en una fecha posterior, época en que se conocía la tributación de las indemnizaciones pactadas en un contrato colectivo o por un convenio colectivo del artículo 314 bis y, por consiguiente, si ambas formas de negociación poseen iguales efectos jurídicos, no corresponde al intérprete distinguir, surtiendo ambos instrumentos los mismos efectos, produciendo como consecuencia que las indemnizaciones pactadas no constituyan renta.

Por otra parte, señala que el Poder Ejecutivo, por medio de la Ley N° 19.759, que introdujo en el año 2001 el concepto de negociación colectiva semireglada, quiso facilitar el acceso y fortalecer la negociación colectiva, tal como se desprendería de la historia fidedigna de esa ley, siendo obvio que el legislador al incorporar el nuevo artículo 314 bis, con posterioridad al artículo 178, del Código del Trabajo, previó que éstos convenios tendrían los mismos efectos que los contratos colectivos, conclusión que se ve reforzada teniendo presente el principio de “no discriminación”, en el sentido que trabajadores que llevan a cabo negociaciones colectivas regladas tendrían una posición privilegiada respecto del resto de los trabajadores, hecho que no tiene justificación.

Finalmente, señala que este Servicio, a través de la Circular N° 29, de 1991, ha reconocido el esquema tributación de las indemnizaciones establecido en el Código del Trabajo.

II. ANÁLISIS

El Código del Trabajo, en su artículo 178, inciso 1°, establece que las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario, agregando su inciso 2°, que sin perjuicio de ello, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13, del artículo 17, de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR) a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso 1°.

En relación con la materia, debe tenerse presente que el Código del Trabajo establece tres tipos de negociación colectiva, a saber; i) la reglada, correspondiente a aquella negociación que se efectúa con sujeción a todas y cada una de las normas de carácter procesal establecidas en el Libro IV de ese texto legal; ii) la no reglada, establecida en el artículo 314 del mismo, que consiste en la negociación directa que, en cualquier momento, se celebra entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales en representación de los trabajadores afiliados a la misma, y que no da lugar a las prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado, concluyendo con la suscripción de un convenio colectivo, y, por último, iii) la semireglada en cuyo procedimiento deben observarse las normas procesales contenidas en los artículos 314 bis, 314, bis A y 314 Bis B, del mismo Código, siendo éste último tipo de negociación la que origina la consulta, y en virtud de la cual un grupo de trabajadores de la empresa tendría derecho a percibir indemnizaciones por montos superiores a los legales.

Ahora bien, el artículo 314 Bis C, del Código del Trabajo, establece que la negociación en análisis no se sujetará a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada, ni se tendrán los dere-

chos, prerrogativas y obligaciones que para ésta se contemplan en el mismo Código, disponiendo que los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos.

En tal sentido, si bien de acuerdo a Ley este tipo de negociación puede culminar en la suscripción de un convenio colectivo, produciendo los mismos efectos que otras especies de negociación, tal circunstancia no permite hacer abstracción de la norma especial sobre tributación de indemnizaciones que establece el Código del Trabajo, en su artículo 178, la cual reserva el carácter de no constitutivas de renta taxativamente sólo a las siguientes indemnizaciones: a) las establecidas por ley; b) las pactadas en contratos colectivos de trabajo y c) las pactadas en convenios colectivos que complementen modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos. Por ello, resulta innegable que una indemnización superior a la legal pactada en un convenio colectivo conforme al procedimiento de negociación semireglada, que no encuentra como antecedente un contrato colectivo, no se ve favorecida con liberación tributaria alguna.

Razonar en un sentido contrario, atenta contra el régimen de tributación de indemnizaciones, que distingue claramente entre contrato colectivo y convenio colectivo, liberando de tributación sólo las indemnizaciones por años de servicios pactadas en convenios colectivos que complementen modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, sin que proceda para efectos de su tributación, igualar ambas clases de instrumentos, siendo innegable que si el legislador hubiera querido asimilar la tributación de estas indemnizaciones a la de los contratos colectivos, hubiese modificado el inciso 1°, del artículo 178, del Código del Trabajo, lo que no ha ocurrido.

En tal sentido, frente a una consulta efectuada por este Servicio sobre la misma materia a la Dirección del Trabajo, es decir, sobre las indemnizaciones pactadas en convenios colectivos, dicho organismo resolvió a través del Ord. N° 7.657, de 19.11.91, que para que las estipulaciones pactadas en convenios colectivos de trabajo puedan beneficiarse con la exención tributaria que les alcanza, debe existir continuidad entre los respectivos instrumentos colectivos de trabajo que complementen, modifiquen o reemplacen cláusulas de un contrato colectivo y tener además, como antecedente, próximo o remoto, un contrato colectivo, requisito éste último que analizado de acuerdo con el objetivo tenido a la vista por el legislador, cual es el evitar el establecimiento en forma discriminatoria de indemnizaciones elevadas exentas de tributación, debía entenderse cumplido igualmente cuando su antecedente se encontrara en otro convenio colectivo, en un fallo arbitral e incluso más remotamente, en un acta de avenimiento celebrado en conformidad con la legislación vigente con anterioridad al derogado D.F.L. N 2.758, de 1979, sin que sea exigible la identidad de los trabajadores en los correspondientes instrumentos, pero si continuidad entre el convenio que otorga la indemnización y el instrumento colectivo que le antecede.^{3 4}

III. CONCLUSIÓN

Las indemnizaciones por años de servicios a que se refiere su consulta, vale decir, aquellas pagadas en virtud de un convenio colectivo que no cumple con los requisitos establecidos por el artículo 178, del Código del Trabajo, esto es, complementar, modificar o reemplazar estipulaciones de contratos colectivos, no se benefician con la liberación de impuestos que establece el inciso 1° de esa misma norma legal. En consecuencia, tales indemnizaciones deben sujetarse a lo establecido en el inciso 2°, del citado artículo 178, del Código del Trabajo, para los fines de aplicar lo dispuesto en el N° 13, del artículo 17, de la LIR.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

3 Ord. 4.4.49, de 06.12.91, del SII.

4 Este criterio ha sido ratificado con posterioridad por el Ord. N° 2735/121, de 2004, de la Dirección del Trabajo.

NÓMINA DE CENTROS DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

Diciembre de 2011

XV REGIÓN DE ARICA – PARINACOTA

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
15.00	D.R.T. ARICA - PARINACOTA (Arica)	Toda la Región	Todas	Marcelo Andrés Cortés Moreno	Arturo Prat 305, Casilla 255, Arica. Fono 584737	
15.01	I.P.T. ARICA	Arica Parinacota	Arica, Camarones, Putre y General Lagos	Juan Meléndez Lexut	18 de Septiembre 1352, Arica. Fonos 584714 (Secretaría Inspector Provincial), 584717 (Inspector Provincial) 584711 (U. Fisc.), 584725 (U.RR.LL.) Fonofax 58-584714. 584715 (Oficinas Partes y OIRS)	

I REGIÓN DE TARAPACÁ

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
01.00	D.R.T. TARAPACÁ (Iquique)	Toda la Región	Todas	Horacio Ara Martínez	Serrano 389, Of. 705, casilla 760, Iquique. Fonos 57-541349 (Sec.) y 541345 (Dirección)	
01.01	I.P.T. IQUIQUE	Iquique Tamarugal (parte)	Iquique, Alto Hospicio Huara, Camiña, Pica y Colchane	Viviana Bórquez Peralta	Patricio Lynch 1332 -1334, casilla 760, Iquique. Fonos 57-575393 (Sec.), 575386 (U. Fisc.), 575377 (U.RR.LL.) Fonofax 57-575393	
01.03	I.C.T. POZO ALMONTE	Tamarugal (parte)	Pozo Almonte	Wilfredo Segura Pastén	Marcelo Dragoni 109, Pozo Almonte. Fono 57-541512 (Sec.) Fonofax 57-541515	

II REGIÓN DE ANTOFAGASTA

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
02.00	D.R.T. ANTOFAGASTA (Antofagasta)	Toda la Región	Todas	Marcelo Pizarro San Martín	14 de Febrero 2431, piso 5, casilla 494, Antofagasta. Fonos 55-563219. Fonofax 55-282709	5 piso completo
02.01	I.P.T. ANTOFAGASTA	Antofagasta	Antofagasta, Taltal, Mejillones y Sierra Gorda	Cecilia Fabiola González Escobar	14 de Febrero 2431, pisos 1, 2 y 3, 4, Antofagasta. Fonos 55-563230 y 563242. Fono fax 222425	2 Sector Oriente
02.02	I.P.T. EL LOA (Calama)	El Loa	Calama, San Pedro de Atacama y Ollagüe	Ester Salvatierra Álvarez (s)	Santa María 1657, Calama. Fonos 55-563268 y 563262. Fonofax 340187. Unidad de Conciliación y Mediación, El Roble 1763, loteo Abaroa, sector centro. Fono 564659	
02.03	I.P.T. TOCOPILLA	Tocopilla	Tocopilla y María Elena	Sergio Vergara Rivas	Gobernación Provincial: 21 de Mayo 1625. Fonos 55-563280 y 563284	
02.04	I.C.T. TAL-TAL (i)	Antofagasta (parte)	Tal-Tal	Cecilia Fabiola González Escobar	I. Municipalidad de Taltal: Arturo Prat 515, Tal-Tal. Fono 55-569730	Se atiende de lunes a viernes
02.05	I.C.T. MARIA ELENA (i)	Tocopilla (parte)	María Elena	Sergio Vergara Rivas	I. Municipalidad de María Elena: Ignacio Carrera Pinto 1926, María Elena. Fono 55-891126	Se atiende los días jueves de cada semana
02.06	I.C.T. MEJILLONES (i)	Antofagasta (parte)	Mejillones	Cecilia Fabiola González Escobar	Biblioteca Municipal de Mejillones: Borgoño S/N. Fono 55-621760	Se atiende los días lunes de cada semana

III REGIÓN DE ATACAMA

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
03.00	D.R.T. ATACAMA (Copiapó)	Toda la Región	Todas	Darío Silva Marchant	Atacama 443, piso 2, casilla 559, Copiapó. Fonos 52-230610, 230652	
03.01	I.P.T. COPIAPÓ	Copiapó	Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla	Cristian Picón Miranda	Atacama 443, piso 2, Copiapó. Fonos 52-212632 y 218224. Fono fax 52-236716.	
03.02	I.P.T. CHAÑARAL	Chañaral	Chañaral y Diego de Almagro	Angélica Aguilera Vallejo	Pje. Punta Negra 067, Chañaral. Fonofax 52-481265	
03.03	I.P.T. HUASCO (Vallenar)	Huasco	Vallenar, Alto del Carmen, Huasco y Freirina	Alfredo Joel Heredia	Santiago 565, Vallenar. Fono 51-611246. Fono fax 52-612335	

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
03.06	I.C.T. CALDERA (i)	Copiapó (parte)	Caldera		Batallón Atacama 305, Caldera	Atendida desde la I.P.T. de Copiapó; martes y viernes, semanal
03.08	I.C.T. EL SALVADOR (i)	Chañaral (parte)	El Salvador (Diego de Almagro)		Delegación Municipal S/N. El Salvador. Fono 052-475440	Atendida desde I.P.T. Chañaral; viernes semanal
03.08	I.C.T. DIEGO DE ALMAGRO	Chañaral (parte)	Diego de Almagro		Municipalidad de Diego de Almagro. Juan Martínez 1403. Fono 441027	Atendida desde I.P.T. Chañaral; jueves semana por medio

IV REGIÓN DE COQUIMBO

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
04.00	D.R.T. COQUIMBO (La Serena)	Toda la Región	Todas	Luis Rodrigo Fernández Portaluppi	Regidor Muñoz 392, La Serena. Fonos 51-215076, 51-216099, 51-222198, 51-210697, 51-214441	Anexos: Of. Partes 101 Director Regional 102 Jefa Adm. Finanzas 107 Coord. Inspectivo 111 Coord. de Gestión 112 Coord. Jurídica 113 Coord. de RR.LL. 115 Fax 116
04.01	I.P.T. LA SERENA	Elqui	La Serena y La Higuera	Pedro Amador Astorga López Inspector Provincial (s)	Manuel A. Matta 461, Of. 200, La Serena. Fonos 51-211564, 51-216624, 51-218820, 51-219156, 51-212261. Fono Fax 51-220017 (Unidad de Fiscalización, Arturo Prat 525, La Serena. Fonos 51-211238, 51-219128)	
04.02	I.P.T. LIMARÍ (Ovalle)	Limarí	Ovalle, Río Hurtado, Combarbalá, Monte Patria y Punitaqui	Guillermo Javier Zuleta Torrejón	Vicuña Mackenna 325 Of. 301, piso 3, Edificio Servicios Públicos Ovalle. Fonos 053-628428; 53-627017. Fonofax 053-625042.	
04.03	I.P.T. CHOAPA (Illapel)	Choapa	Illapel, Salamanca, Los Vilos y Canela	Marcela Cecilia Pérez Pulgar	Carrera 135, Illapel. Fonos 53-521316, 53-524954, 53-524938, 53-524236, 53-524961. Fono fax 53-523524	
04.04	I.P.T. COQUIMBO	Elqui (parte)	Coquimbo y Andacollo	Oswaldo Patricio Véliz Rojas	Melgarejo 980, piso 3, Coquimbo. Fonos 51-317796, 51-321157, 51-320579, 51-323026, 51-326745, 51-321130, 51-320526, 51-318566 y 51-321157. Fax 51-318677	
04.06	I.C.T. VICUÑA	Elqui (parte)	Vicuña y Paihuano	Jimmy Estuardo Miranda	O'Higgins 573, Vicuña 51-411416. Fono fax 51-412509	

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
04.09	I.C.T. COMBARBALÁ (i)	Limari (parte)	Combarbalá	Guillermo Javier Zuleta Torrejón	Edificio Municipal. Plaza de Armas, Combarbalá	Atendida semanalmente desde I.P.T. Limari, martes de 9:30 a 14:00 hrs.
04.10	I.C.T. SALAMANCA (i)	Choapa (parte)	Salamanca	Marcela Cecilia Pérez Pulgar	José Joaquín Pérez 461, Salamanca	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa, martes, de 9:30 a 14:00 hrs.
04.11	I.C.T. LOS VILOS (i)	Choapa (parte)	Los Vilos	Marcela Cecilia Pérez Pulgar	Longonoval 251, Los Vilos	Atendida quincenalmente desde IPT Choapa. Miércoles de 10:00 a 14:00 hrs.

V REGIÓN DE VALPARAÍSO

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
05.00	D.R.T. VALPARAÍSO	Toda la Región	Todas	Denisse Fredes Quiroga	Von Schroeders 493, Viña del Mar. Casilla G-17, Viña del Mar. Fonos 32-2668453, 2668452, 2660740. Fonofax 2662883	
05.15	CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN V REGION	Valparaíso	Valparaíso, Viña del Mar Con-Cón	María Angélica Sánchez Toro (s)	Blanco 1791, piso 3, Edif. Costanera, Valparaíso. Fonos 2253807 y 2232258. Fonofax 32-2256138	
05.01	I.P.T. VALPARAÍSO	Valparaíso	Valparaíso, Juan Fernández, Casablanca e Isla de Pascua	Daisy Alveal Arriagada	Blanco Sur 1281, Valparaíso. Casilla 3030. Fonos 32-2212296, 2251667 y 2212767	
05.02	I.P.T. SAN FELIPE DE ACONCAGUA	San Felipe	San Felipe, Putaendo, Santa María, Panquehue, Llaillay y Catemu	Viviana Bermúdez Ighnaim	Calle Salinas 1231, Edif. Of. Públicas, piso 6, San Felipe. Casilla 153. Fonos 34-510018 y 511477	
05.03	I.P.T. QUILLOTA	Quillota	Quillota, La Cruz, La Calera, Nogales e Hijuelas	Carlos Montero Saavedra	Maipú 195, piso 2. Casilla 299. Fonofax 33-312241, fax 313678	
05.04	I.P.T. SAN ANTONIO	San Antonio	San Antonio, Cartagena, El Tabo, El Quisco, Algarrobo y Santo Domingo	Juan Carlos Galdames Lanas	Av. Barros Luco 2662, San Antonio. Casilla 36. Fonos 35-283563 y 283562. Fonofax 288480	
05.05	I.P.T. LOS ANDES	Los Andes	Los Andes, San Esteban, Calle Larga y Rinconada	Nancy Quinchen Quelin	Santa Rosa 252, casilla 98, Los Andes. Fonos 34-421137 y 404051	
05.06	I.C.T. VIÑA DEL MAR	Valparaíso (parte)	Viña del Mar, Con-Con y Puchuncaví	Yasna Piñones Rivera	3 Norte 858, casilla 8082, Viña del Mar. Fonos 32-2681704, 2682284, 2681230, 2684860 y 2681456	
05.07	I.P.T. PETORCA (La Ligua)	Petorca	La Ligua, Petorca, Cabildo, Zapallar y Papudo.	Raúl Lavín Muñiz	Portales 367, casilla 8082, La Ligua. Fonos 33-711033 y 715222	

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
05.08	I.P.T. MARGA MARGA (Quilpué)	Valparaíso (parte)	Quilpué, Villa Alemana, Limache y Olmué	Carolina Poblete Flores	Av. Los Carrera 465, casilla 31, Quilpué. Fonos: 32-918525, 912415 y 923403. Fono fax 32-916758	
05.10	I.C.T. CASABLANCA (i)	Valparaíso (parte)	Casablanca		Portales 60, Casablanca. S/Fono	Atendida desde Centro de Conciliación y Mediación; jueves, semanal
05.11	I.C.T. HIJUELAS (i)	Quillota (parte)	Nogales e Hijuelas		Manuel Rodríguez 1665, Hijuelas, (dependencias de la I. Municipalidad de Hijuelas) Fono 32-272727	Atendida una vez al mes desde I.P.T. Quillota
05.13	I.C.T. QUINTERO (i)	Valparaíso (parte)	Puchuncavi y Quintero		Don Orión 225, Quintero	Atendida desde Centro de Conciliación y Mediación; los martes, quincenalmente
05.16	I.C.T. LIMACHE (i)	Quilpué (parte)	Limache y Olmué		Avda. Palmira Romano Sur 340, interior Municipalidad de Limache. Fono 32-412246	Atendida desde I.C.T. Quilpué, semanalmente los días jueves

VI REGIÓN DE O'HIGGINS

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
06.00	D.R.T. LIB. GRAL. B. O'HIGGINS (Rancagua)	Toda la Región	Todas	Ricardo Domingo Jofré Muñoz	Plaza de Los Héroes 389, Rancagua. Fono 244989. Fonofax 72-223951	
06.01	I.P.T. Rancagua	Rancagua	Rancagua, San Francisco de Mostazal, Codegua, Machalí, Olivar, Coltauco, Coinco y Doñihue	Rodrigo Eduardo Zamorano Saavedra	Alameda Lib. Bernardo O'Higgins 347, Rancagua. Fono 72-237000. Fono fax 72-221153. Comp. Sind. Colec. 72-236465. Fiscalización 72-223565	
06.02	I.P.T. SAN FERNANDO	Colchagua (parte)	San Fernando, Chimbarongo, Placilla, Nancagua	Juan Carlos González Gaete	Argomedo 634, San Fernando. Fonos 72-711162 y 710492	
06.03	I.C.T. RENGÓ	Cachapoal (parte)	Rengo, Malloa, Quinta de Tilcoco y Requínoa	Carlos Meneses Allende	Manuel Rodríguez 389, Rengo. Fonos 72-512317 y 514345	
06.04	I.C.T. SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA	Cachapoal (parte)	San Vicente, Las Cabras, Pichidegua y Peumo	Francisco Javier Lizana Daza	Carmen Gallegos 303, piso 2, San Vicente de Tagua Tagua. Fonos 72-572498 y 573839	
06.06	I.C.T. SANTA CRUZ	Colchagua (parte)	Santa Cruz, Lolol, Chépica, Pumanque, Palmilla y Peralillo	Claudia Corral Aliaga Inspectora Comunal (s)	21 de Mayo 085, Santa Cruz. Fonosfax 72-822814 y 824888	
06.07	I.P.T. CARDENAL CARO (Pichilemu)	Cardenal Caro	Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones	Carlos Silva Díaz Inspector Provincial (s)	Av. Agustín Ross 200, Pichilemu. Fono 72-841737	

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
06.08	I.C.T. LAS CABRAS (i)	Cachapoal (parte)	Las Cabras		Kennedy 378, Las Cabras	Atendida desde I.C.T. San Vicente de Tagua Tagua; jueves, semanal
06.09	I.C.T. GRANEROS (i)	Cachapoal (parte)	Graneros		Borgoño 112 Graneros	Atendida desde I.P.T. Rancagua; Jueves, semanal

VII REGIÓN DEL MAULE

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
07.00	D.R.T. MAULE (Talca)	Toda la Región	Todas	Joaquín Torres González	1 Oriente 1547, casilla 756, Talca. Fonosfax 71-233541 y 227100.	
07.01	I.P.T. TALCA	Talca	Talca, Pelarco, Río Claro, San Rafael, Penciahue, Maule Curepto y San Clemente	Alicia Maldonado Nilo	Dos Norte 1303, casilla 756, Talca. Fonosfax 71-224758 y 71-231426	
07.02	I.P.T. CURICÓ	Curicó	Curicó, Teno, Romeral, Rauco, Hualañé, Licantén y Vichuquén	María Victoria Inostroza Figueroa	Merced 520-522, casilla 350, Curicó. Fono 075-317115 (Jefa de oficina) 075-326971 (Central telefónica) 075-315814	
07.03	I.P.T. LINARES	Linares	Linares, Yervas Buenas, Colbún y Longaví	Fernando Hidalgo Rojas	Edificio O'Higgins, Oficina 31-A, casilla 161, Linares. Fono 216496. Fono fax 73-210066	
07.04	I.P.T. CAUQUENES	Cauquenes	Cauquenes, Pelluhue y Chanco	Juan Carlos Muñoz Pino	Yungay 464, casilla 166, Cauquenes. Fono 073-512679	
07.05	I.C.T. CONSTITUCIÓN	Talca (parte)	Constitución y Empedrado	Drago Lillo Quintana	O'Higgins 398 Local E, casilla 69, Constitución. Fonofax 71-671167	
07.07	I.C.T. SAN JAVIER	Linares (parte)	San Javier y Villa Alegre	Orlando Domínguez Berrios	Esmeralda 1233, San Javier. Fono 73-324686	
07.08	I.C.T. PARRAL	Linares (parte)	Parral y Retiro	Víctor Henríquez Muñoz	Balmaceda 216 Of. 1, casilla 242, Parral. Fonofax 73-462904	
07.06	I.C.T. MOLINA	Curicó (parte)	Molina y Sagrada Familia	Mauricio Hernández Morán	Luis Cruz Martínez 1207, casilla 174, Molina. Fono 075 493473	

VIII REGIÓN DEL BÍO-BÍO

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.00	D.R.T. BÍO-BÍO (Concepción)	Toda la Región	Todas	Rodrigo Reyes Cortez	Colo Colo 71. Casilla 2617, Concepción. Fonos 41-3168605 y 41-2732262	

NOMINA DE CENTROS DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN Y DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.22	CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN VIII REGIÓN	Toda la región	Todas	Rosa Parra Sepúlveda	San Martín 1337, Concepción. Fonos 41-2791314, 2791324, 2791336 y 2747890.	
08.01	I.P.T. CONCEPCIÓN	Concepción	Concepción, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Hualqui, Penco y Florida		Cochrane 757, Concepción. Fonos 41-2231867, 2253312 y 2229272	
08.02	I.P.T. ÑUBLE (Chillán)	Ñuble	Chillán, Ñiquén, Coihueco, Pinto, San Ignacio, El Carmen, Pemuco, Yungay, Bulnes, Quillón, Ranquil, Portezuelo, Treguaco, Cobquecura, Quirihue, Ninhue, Chillán Viejo y San Nicolás		Libertad 878, Chillán. Fonos 42-222471, 242383, 211356 y Fonofax 42-221429	
08.03	I.P.T. BÍO-BÍO (Los Ángeles)	Bío-Bío	Los Ángeles, Cabrero, Tucapel, Antuco, Quilleco, Santa Bárbara, Quilaco, Mulchén, Negrete, Nacimiento, Laja, San Rosendo y Yumbel	N. Liliana Parra Fuentealba	Mendoza 276, Los Ángeles. Fonos 43-322296, 320077. Fonofax 43-311602	
08.04	I.P.T. LEBU	Arauco	Lebu, Los Álamos, Cañete, Contulmo y Tirúa		Freire 510, Lebu. Fonos 41-512597, 512596. Fono fax 41-511937	
08.05	I.C.T. TALCAHUANO	Concepción (parte)	Talcahuano y Hualpén	Carlos Domínguez Morales	Aníbal Pinto 347, Talcahuano. Fonos 41-2541128; 41-2544087 y 41-2544195	
08.06	I.C.T. TOMÉ	Concepción (parte)	Tomé, Coelemu	Medegy del Pilar Jara Rojas	Ignacio Serrano 1055, Tomé. Fono 41-2656293. Fonofax 41-2650252	
08.07	I.C.T. CORONEL	Concepción (parte)	Coronel, Santa Juana y Lota	Narciso Cortés Pastén	Manuel Montt 187, Coronel. Fonos 41-2770019, 2714234. Fonofax: 2711169	
08.08	I.C.T. ARAUCO (i)	Arauco (parte)	Arauco		Condell 676, Arauco. Fonofax 41-551271	Atendida desde I.C.T. Curanilahue; miércoles y viernes, semanal
08.09	I.C.T. SAN CARLOS	Ñuble (parte)	San Carlos, Ñiquén y San Fabián	Leopoldo Méndez Villarroel	Maipú 743, San Carlos. Fonofax 42-411869 y 413055	
08.10	I.C.T. BULNES (i)	Ñuble (parte)	Bulnes		Bianchi 411, Bulnes	Atendida desde I.P.T. Nuble (Chillán); viernes, semanal
08.12	I.C.T. NACIMIENTO (i)	Bío-Bío (parte)	Nacimiento y Negrete		Aníbal Pinto S/N, Nacimiento	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Ángeles); miércoles, quincenal
08.13	I.C.T. CAÑETE (i)	Arauco (parte)	Cañete, Contulmo, Tirúa		Séptimo de Línea esq. Condell, Cañete. Fono 41-611237 (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Arauco (Lebu); miércoles y viernes, semanal

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.16	I.C.T. CURANILAHUE	Arauco (parte)	Curanilahue y Arauco	Jorge Bernardo González Campos	Los Leones 750, piso 2, Curanilahue. Fono 41-693289. Fono fax 691343	
08.18	I.C.T. COELEMU (i)	Ñuble (parte)	Coelemu		León Gallo 609, Coelemu	Atendida desde I.C.T. Tomé; martes, semanal

IX REGIÓN DE LA ARAUCANÍA

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
09.00	D.R.T. ARAUCANÍA (Temuco)	Toda la Región	Todas	Juan Humberto Del Pino Saavedra	Balmaceda 802, Temuco. Fonos 45-232162, 45-212173 y 45-238897	
09.18	CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN IX REGIÓN	Temuco	Todas	Germán Octavio Cabrera Cuevas	Andrés Bello 1116, Temuco. Fono 45-213180 y 45-230235	
09.01	I.P.T. TEMUCO	Cautín (parte)	Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Nueva Imperial, Pto. Saavedra, Padre Las Casas y Carahue y Chol Chol	Víctor Marcelo García Guíñez	Arturo Prat 892, esq. San Martín, Temuco. Fonos 45-212459 y 45-211347	
09.02	I.P.T. MALLECO (Angol)	Malleco (parte)	Angol, Los Sauces, Purén, Renaico, Traiguén, Lumaco, Collipulli y Ercilla	Juan Eduardo Mora Castro	Ilabaca 343, piso 2, Angol. Fonos 45-715019 y 45-711489	
09.03	I.C.T. VICTORIA	Malleco (parte)	Victoria, Lonquimay y Curacautín	Héctor Alfonso Gavilán Zurita	Gorostiaga 422, Victoria. Fonofax 45-841221	
09.04	I.C.T. LONCOCHE	Cautín (parte)	Loncoche	Susana Verónica Fuentes Saavedra	Bulnes 200, Loncoche. Fono 45-471336	
09.05	I.C.T. VILLARRICA	Cautín (parte)	Villarrica, Pucón y Curarrehue	Malena Espinoza Alarcón (inspectora subrogante)	Camilo Henríquez 499, piso 2, Villarrica. Fonos 45-410020 y 45-411616	
09.06	I.C.T. CURACAUTÍN (i)	Malleco (parte)	Curacautín		Yungay 265, piso 2, Curacautín	Atendida desde I.C.T. Victoria
09.07	I.C.T. COLLIPULLI (i)	Malleco (parte)	Collipulli y Ercilla		Alcázar S/N, Collipulli	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
09.08	I.C.T. TRAIGUÉN (i)	Malleco (parte)	Traiguén		General Urrutia S/N, interior, Traiguén	Atendida desde I.C.T. Malleco (Angol)
09.09	I.C.T. PITRUFQUÉN	Cautín (parte)	Freire, Teodoro Schmidt, Nueva Tolten, Gorbea y Pitrufrquén	Nelson Armando Sandoval Vásquez	Bilbao 699 esq. 5 de Abril, Pitrufrquén. Fonos 45-392915 y 45-392873	
09.10	I.C.T. LAUTARO	Cautín (parte)	Lautaro, Galvarino, Perquenco.	Guillermo Oliveros López.	Manuel Montt 280. Fono 45-534175	

XIV REGIÓN DE LOS RÍOS

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
1400	D.R.T. LOS RÍOS	Toda la Región	Todas	Luis Alberto Latorre Vera	Yungay 550, piso 3, Valdivia. Fono 63-239820	
1401	I.P.T. VALDIVIA	Valdivia	Valdivia Corral Los Lagos Máfil Paillaco Futrono	Viviana Grandón Santana	San Carlos 147, Valdivia. Fonos 63-212737, 231619 y 203589	
1402	I.C.T. LA UNIÓN	Ranco	La Unión Río Bueno Lago Ranco.	María Loreto Yud Elissetche	Letelier S/N, La Unión. Fono 64-322693 y 322689	
1403	I.P.T. LANCO	Valdivia (parte)	Lanco San José de la Mariquina Panguipulli	Yerthy Arancibia Soldan	Cóndor esq. Dieciocho, piso 2, Lanco. Fono 63-442870	
1404	I.C.T. PAILLACO (i)	Valdivia (parte)	Paillaco	*	Arturo Prat 908, Piso 2, Paillaco. Fono 63-422564.	Atendida desde la I.P.T. Valdivia. Días miércoles y jueves todas las semanas. Desde las 09:00 a 14:00 hrs
1405	I.C.T. PANGUIPULLI (i)	Valdivia (parte)	Panguipulli	*	Edificio de Servicios Públicos de Panguipulli	Atendida desde I.P.T. Lanco. Días martes y jueves todas las semanas. Desde las 09:00 a 14:00 hrs.

*Atendida por funcionario designado en cometido.

X REGIÓN DE LOS LAGOS

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
10.00	D.R.T. LOS LAGOS (Puerto Montt)	Toda la Región	Todas	Camila Jordán Lapostol	Urmeneta 509, piso 3. Casilla 312, Puerto Montt. Fonofax 65-272326, 253630 y 250159	Faxes anexo 108
10.01	I.P.T. PUERTO MONTT	Llanquihue	Puerto Montt, Calbuco, Maullín y Hualaihué	Víctor Inostroza Flores	Benavente 485, Puerto Montt. Casilla 312. Fono 65-383065. Fonofax 253604	
10.03	I.P.T. OSORNO	Osorno	Osorno, Puerto Octay, San Pablo, Puyehue y San Juan de la Costa,	Henny Fuentes Grunewald	Av. Vicuña Mackenna 930, piso 2, Osorno. Fono 64-249223. Fonofax 233687	
10.04	I.C.T. ANCUD	Chiloé (parte)	Ancud y Quemchi	Manuel Muñoz Andrade	Mocopulli 750, casilla 492. Fonofax 65-622044	
10.05	I.P.T. CHILOÉ (Castro)	Chiloé (parte)	Castro, Dalcahue, Curaco de Vélez, Quinchao, Puqueldón, Chonchi y Queilén	Robert Foxon Matus	Ramírez 233-A, casilla 192, Castro. Fono 65-634048. Fonofax 635103	

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
10.08	I.C.T. PUERTO VARAS	Llanquihue (parte)	Puerto Varas, Los Muermos, Fresia, Llanquihue, Frutillar, Cochamó	Alejandro Cárdenas Aleite	Pío Nono 424, piso 2, casilla 1160, Puerto Varas. Fonos 65-231030 y 231029	
10.16	I.C.T. QUELLON	Chiloé (parte)	Quellón	Alejandra Riffo Navarrete	Av. La Paz 303, Quellón. Fono (065) 680057	
10.14	I.P.T. PALENA	Palena	Chaitén, Futaleufú y Palena	Myriam Velásquez Aguilera	Esmeralda 621, Alto Palena. Fono: (065) 741210	
10.09	I.C.T. CALBUCO (i)	Llanquihue (parte)	Calbuco		Galvarino Riveros 109, Calbuco	Atendida desde I.P.T. Puerto Montt; jueves semanal
10.13	I.C.T. PURRANQUE (i)	Osorno (parte)	Purranque		Pedro Montt 249, Edificio Municipal, Purranque	Atendida desde I.P.T. Osorno; martes, quincenal
10.07	I.C.T. RÍO NEGRO (I)	Osorno (parte)	Río Negro		Vicuña Mackenna 277, Edificio Municipal, Río Negro	Atendida desde I.P.T. Osorno; martes, quincenal

XI REGIÓN DE AYSÉN

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
11.00	D.R.T. AYSÉN DEL GRAL. C. IBÁÑEZ DEL CAMPO (Coyhaique)	Toda la Región	Todas	Eugenio Alejandro Canales Canales	12 de Octubre 382, casilla 49, Coyhaique. Fonos 67-237865, 233860 y 211447	Horario de atención: 09:00 a 17:00 hrs.
11.01	I.P.T. COYHAIQUE	Coyhaique, General Carrera y Capitán Prat	Coyhaique, Chile Chico, Río Ibáñez, Cochrane, O'Higgins y Tortel	Jorge Moreira González	Balmaceda 41, casilla 49, Coyhaique. Fonos 67-211467, 238115 y 231385	Horario de atención: 09:00 a 14:00 hrs.
11.02	I.P.T. AYSÉN	Aysén (parte)	Aysén	Luis Godoy Mardones	Yussef Laibe 190, Puerto Aysén. Fonos 67-332534 y 335113	Horario de atención: 09:00 a 14:00 hrs.
11.03	I.P.T. GENERAL CARRERA (i) Chile Chico	General Carrera	Chile Chico y Río Ibáñez		Freire 80, Chile Chico. Fono 67-411038	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.04	I.P.T. CAPITÁN PRAT (i) Cochrane	Capitán Prat (parte)	Cochrane, O'Higgins y Tortel		Dr. Steffens 171, interior Cochrane. (Gobernación Provincial) Fono 67-522012	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.05	I.C.T. PUERTO CISNES	Aysén (parte) Coyhaique (parte)	Puerto Cisnes, Las Guaitecas y Lago Verde	Betilde Coñue Nahuelquin	Diez de Julio 331 Puerto Cisnes. Fono directo Jefa Of. 67-346171. Fonofax 67-346746	Horario de Atención: 09:00 a 14:00 hrs.
11.06	I.C.T. LAS GUAITECAS (i)	Aysén (parte)	Las Guaitecas		Costanera S/N, Puerto Melinka. Fono 67-431527	Atendida una vez al mes desde la I.C.T. Puerto Cisnes

XII REGIÓN DE MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
12.00	D.R.T. MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA (Punta Arenas)	Magallanes, Tierra del Fuego, Última Esperanza y Antártica Chilena	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Natales, Torres del Paine, Porvenir, Primavera, Timaukel, y Cabo de Hornos	Giovanni Torderoglio Suazo	Independencia 608, Punta Arenas. Fonos 61-229019 y 229039. Fonofax 61-227543	
12.01	I.P.T. PUNTA ARENAS	Magallanes	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio	Trinidad Vera Palma	Pedro Montt 895, piso 2, Punta Arenas. Fonos 61-242158; 222581 y 227282. Fonofax 241456	
12.02	I.P.T. ÚLTIMA ESPERANZA	Última Esperanza	Natales y Torres del Paine	Rodrigo Trullén Jara	Manuel Bulnes 802, Puerto Natales. Fonos 61-411439 y 61-413955	
12.03	I.P.T. TIERRA DEL FUEGO	Tierra del Fuego	Porvenir, Primavera, Timaukel	José Manuel Del Solar Achondo	Bernardo Phillipi 175, piso 2, Porvenir. Fono 61-580493	

REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO - PONIENTE

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.00	DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA PONIENTE	Santiago (parte), Provincia Melipilla, Norte Chacabuco y Talagante		Ramón Ferrada Espinosa	Moneda 723, Santiago. Fono 7317180. Fonofax 7317235	
13.18	CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN	Santiago (parte)	IPT Santiago, ICT Santiago Poniente, ICT Santiago Norte, ICT Norte Chacabuco excepto intermitentes	Jorge Bahamondes Parrao	Av. General Mackenna 1335, piso 5, Santiago. Fonos 02-5691513, 02-5691514, 02-5691516, 02-5691517	Atiende las conciliaciones de las comunas correspondientes
13.01	I.P.T. SANTIAGO CENTRO	Santiago	Santiago	María Leonor Arroyo Funes	Moneda 723, piso 2, Santiago. Fono Inspectora: 7317120. Fono Secretaría: 7317121. Fonofax 02-6397102.	
13.03	I.P.T. TALAGANTE	Talagante	Talagante, Peñaflo, El Monte, Isla de Maipo y Padre Hurtado	María Teresa Valenzuela Fuica	Enrique Alcalde 1341, Talagante. Fono 02-8151586. Fonofax 02-8154860	
13.04	I.P.T. MELIPILLA	Melipilla	Melipilla, Alhué, María Pinto, Curacaví y San Pedro	Valeria Faúndez Chamorro	Ortúzar 492, piso 2, Of. 207, Melipilla. Fonos 8323978 y 8311407. Fonofax 8311456	
13.07	I.C.T. SANTIAGO NORTE	Santiago (parte) y	Independencia, Conchalí, Recoleta, Renca y Huechuraba	Miguel Soto Muñoz	San Antonio 427, piso 6, Santiago. Fonos 7317440, 7317441 y 7317470. Fonofax: 7317469	
13.09	I.C.T. MAIPÚ	Santiago (parte)	Maipú y Cerrillos	Manuel Jacas Morales	Hermanos Carrera 2036, Maipú. Fonos 7669435 y 02-7669228. Fonofax 7669248	
13.10	I.C.T. CURACAVÍ (i)	Melipilla (parte)	Curacaví	Valeria Faúndez Chamorro	Av. Ambrosio O'Higgins 1249, Edificio de la Municipalidad de Curacaví. Fonos 02-7763294 y 02-8351013 anexo 249	Atendida todos los martes y jueves de 10:00 a 14:00 hrs.

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.11	I.C.T. SANTIAGO PONIENTE	Santiago (parte)	Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel y Estación Central	Nibaldo Sánchez Paredes	Neptuno 856, Lo Prado. Fonos 02-7731608, 7731939 y 7731946	
13.23	I.C.T. SANTIAGO NORTE CHACABUCO	Santiago (parte) Provincia de Chacabuco	Quilicura, Colina, Lampa, Til Til y Batuco	Mónica Liberona Pérez	Manuel Antonio Matta 1231 (esq. 4 Oriente), Quilicura. Fono 02-6274164. Fonofax 02-6070402	No confecciona certificados solicitados por empleadores

REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO - ORIENTE

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.60	DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA ORIENTE	Santiago (parte)	La Cisterna, San Ramón, Lo Espejo, San Miguel, San Joaquín, La Granja, Pedro Aguirre Cerda, Puente Alto, Pirque, Alto Jahuel, San José de Maipo, Buin, Paine, San Bernardo, El Bosque, Calera de Tango, La Pintana, Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea, La Florida, Providencia, Ñuñoa, Macul, Peñalolén, La Reina	Sandra Melo Solari	Av. Providencia 729, Providencia. Fono 02-9157501	
13.24	CENTRO DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN LABORAL	Santiago (parte).	Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea, La Florida, Providencia, Ñuñoa, Macul, Peñalolén, La Reina	María Angélica Chacón Silva	Manuel de Salas 529, Ñuñoa. Fono 02-9157579	El Centro atiende conciliaciones de las comunas indicadas, sin embargo los reclamos que originan dichas conciliaciones se ingresan directamente en cada una de las Inspecciones que atienden las comunas que corresponden a la jurisdicción del Centro. Además, realiza mediaciones laborales
13.02	I.C.T. SANTIAGO SUR	Santiago (parte)	La Cisterna, San Miguel, San Joaquín, Lo Espejo, San Ramón, La Granja y Pedro Aguirre Cerda	Williams Reveco Leyer	Pirámide 1044, San Miguel. Fono 02-5233345	
13.05	I.P.T. CORDILLERA (PUENTE ALTO)	Cordillera	Puente Alto, Pirque y San José de Maipo	María Aliste González	Av. Irarrázaval 180, piso 2, Puente Alto. Fono 02-8507647	
13.06	I.C.T. BUIN	Maipo (parte)	Buin, Paine y Alto Jahuel	Ernesto González Gárate	Condell 203, Buin. Fono 02-8212471	
13.08	I.C.T. SANTIAGO SUR ORIENTE	Santiago (parte)	Ñuñoa, Macul, Peñalolén y La Reina	José Castillo Flores	Campos de Deportes 787, Ñuñoa. Fono 02-7317237	
13.12	I.C.T. PROVIDENCIA	Santiago (parte)	Providencia	Juan Díaz Aburto	Av. Providencia 1275, Providencia. Fono 02-2364756	

CÓDIGO	OFICINA	JURISDICCIÓN		JEFE	DIRECCIÓN	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.13	I.P.T. MAIPO (San Bernardo)	Maipo (parte) y Santiago (parte)	San Bernardo, Calera de Tango, El Bosque y La Pintana	René Díaz Guler	Freire 473, piso 2, San Bernardo. Fono 02-8583235	
13.16	I.C.T. LA FLORIDA	Santiago (parte)	La Florida	Lidia León San Martín	Walker Martínez 368, La Florida. Fono 02-2857777	
13.22	I.C.T. SANTIAGO ORIENTE	Santiago (parte)	Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea	Sandra Ortiz Silva	Av. Vitacura 3900, Vitacura. Fono 02-7317400	

