

A photograph of Christian Melis, the Director of Labor, wearing a dark suit and tie, standing in front of a building entrance. The photo is partially overlaid by a blue semi-transparent banner.

Director del Trabajo, Christian Melis:
“La DT es una institución vital para el país”

N° 284

2014

Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

Velando por el cumplimiento
de la legislación laboral

90 años de la Dirección del Trabajo

ENTREVISTAS

- Director del Trabajo, Christian Melis:
“La DT es una institución vital para el país”
- Subdirector del Trabajo, Rafael Pereira:
“Tenemos la posibilidad de modernizar la DT”

TEMAS

- Congreso internacional “90 años Dirección del Trabajo”
- Ministra Javiera Blanco plantea desafíos a Dirección del Trabajo
- “Desde la Dirección del Trabajo queremos ayudar a emparejar la cancha”

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Trazabilidad laboral
- Dirección General del Trabajo: respuesta a las luchas sociales
- Afianzando la misión, recuperando la credibilidad

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

- Selección de
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS
- DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- RESOLUCIONES, ORDEN DE SERVICIO
Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- Selección de Circulares y Dictámenes
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
- Selección de Dictámenes
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
- Selección de Dictámenes
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Noventa años después de su creación, la Dirección del Trabajo es una institución que ha retomado su misión central, buscando velar por el cumplimiento de la legislación en las materias que nos conciernen. El ambiente laboral no puede ser hoy más distinto al que existía en ese convulsionado momento, aunque no hemos llegado aún a conseguir la completa equidad en este plano.

Pero estamos satisfechos, porque avanzamos hacia allá. Estamos empezando un proceso de modernización que implicará cumplir nuestra misión con mejores instrumentos. Este proceso significará avances importantes en materias institucionales internas, como también dotará a la DT de mayores atribuciones y facultades para el desarrollo de sus funciones.

Todo lo anterior implica la necesidad de cohesión interna, de fortalecer esta institución –que ya es fuerte, que es muy sólida– con objetivos claros para todos los departamentos y para todas las regiones.

Y uno de ellos es abrir el Servicio al mundo sindical. Debemos, entonces, reforzar las acciones que ya hemos estado desarrollando, tanto desde la Dirección Nacional como desde las Direcciones Regionales, para trabajar en conjunto con las organizaciones sindicales, sin cerrar las puertas a las empresas.

Otro objetivo de estos tiempos es fortalecer nuestro rol fiscalizador. Debemos hacer más y mejor fiscalización, aumentar la cobertura y mejorar la respuesta a ella; pero actuando también desde la lógica preventiva, concentrándonos en aquellos sectores productivos que, históricamente, tengan altos índices de infraccionalidad o evidentes problemáticas laborales.

Cumplir 90 años es un hito importantísimo, y queremos aprovecharlo. Somos una de las instituciones públicas más antiguas del país y queremos dar pie a este proceso de modernización institucional de cara a la ciudadanía. Queremos que Chile piense a la Dirección del Trabajo que quiere para los próximos años. Queremos tener una presencia fuerte: que allí donde haya conflicto estemos presentes, en nuestros distintos niveles, ofreciendo a las partes caminos de solución, caminos alternativos que faciliten el diálogo.

Y para eso, necesitamos el compromiso de todos y todas en el Servicio. Una actitud que, desde la Dirección Nacional, impulsaremos con políticas participativas y de puertas abiertas.

Christian Melis Valencia
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

Director del Trabajo, Christian Melis:

“La DT es una institución vital para el país”

Su objetivo central es poner a la DT a la altura de los desafíos que vendrán, en la medida en que vayan siendo promulgadas las nuevas leyes laborales.

Tras haber salido de ella, luego de 18 años en la institución, el Director del Trabajo, Christian Melis, regresó para encabezarla en un período que la obliga a repensarse con el objetivo de ser un servicio capaz de acompañar el augurado nuevo escenario de las relaciones laborales en el país.



Aunque median 22 años de distancia, algo en común une los períodos en que el actual Director del Trabajo, Christian Melis, ingresó a la institución como fiscalizador y ahora que regresó para encabezarla. Es la expectación del mundo de los trabajadores sobre las reformas laborales que tanto en 1992 como en 2014 prometen mejorar su situación mediante cambios sustanciales al Código del Trabajo.

Él lo sabe. Por eso su objetivo central es poner a la Dirección del Trabajo (DT) a la altura de los desafíos que sobrevendrán, a medida que los proyectos se conviertan en leyes.

Coincidente con sus convicciones, ha preferido que el nuevo proceso modernizador se nutra de la opinión de todos los funcionarios mediante un cronograma que deberá desembocar en definiciones cruciales a contar del próximo año.

Por lo pronto, visualiza cuatro áreas primordiales donde es necesario poner énfasis: fiscalizadora, jurídica, de relaciones laborales y tecnológica, siendo esta última vital para modernizar el funcionamiento de las restantes, consideradas históricamente estratégicas para el Servicio.

Lo prioritario, afirma, *“es fortalecer el rol de la fiscalización”*, lo que se sostendrá mediante nuevas herramientas electrónicas y un aumento en la dotación de personal operativo.

Para lo primero, ya empezó un trabajo conjunto de los departamentos de Inspección y Tecnologías de la Información que deben proponer nuevos sistemas que hagan más eficiente, ágil y transparente la cadena fiscalizadora, a la vez que amplíen las actuales fronteras inspectivas.

Estas nuevas herramientas electrónicas, explica, deberían permitir *“abrirnos hacia ámbitos de fiscalización proactiva”* que no necesariamente han sido parte del habitual universo controlado.

Al tocar ese último aspecto, confiesa una falencia histórica del Servicio: su insuficiente conocimiento de todo el espectro empresarial. En sus intervenciones públicas ha insistido en la necesidad de que la DT, tal como el Servicio de Impuestos Internos, *“cuenta con un registro obligatorio de alta de las*

empresas”, el que le permitiría actualizar constantemente su base de datos.

“Es impensable que a estas alturas la DT no tenga un registro de empleadores”, lamenta, explicando que, por ende, *“cuando focalizamos nuestras fiscalizaciones lo hacemos sobre nuestras propias bases de datos de lo que hemos fiscalizado en algún momento”*, en circunstancias de que lo óptimo *“es llegar a empresas a las que no hemos llegado antes con nuestras fiscalizaciones”*.

No descartando la necesidad de cambios legales, sostiene que –por ahora– puede avanzarse suscribiendo convenios con instituciones como el mismo Servicio de Impuestos Internos, la Superintendencia de Seguridad Social y Previred, poseedoras todas de bases de datos de empleadores que facilitarían los programas inspectivos y la fiscalización electrónica.

Esta última, asevera, puede mejorar sustancialmente el control del pago de las cotizaciones previsionales, puesto que *“uno de los déficit que ha tenido la DT en los últimos años es la fiscalización previsional, que ha sido puesto de relieve incluso por parte de diversos estudios de cotizaciones previsionales”*.

Sobre el incremento de fiscalizadores, adelanta que ya fue pedido un *“aumento importante”* de la dotación en el presupuesto 2015, entregado al Ministerio de Hacienda. Ello, sin siquiera considerar todavía el eventual traspaso a la DT de las actuales facultades investigadoras de las Seremi de Salud en relación con los accidentes del trabajo.

“Los dirigentes sindicales son actores preponderantes en las relaciones laborales y, por lo tanto, queremos darles un nuevo trato”.

En el otro ámbito medular de la DT, las relaciones laborales, Melis refrenda un fenómeno evidente en su primer semestre como director: el contacto cotidiano con los sindicatos.

“Entendemos que los dirigentes sindicales son actores preponderantes en las relaciones laborales y, por lo tanto, queremos darles un nuevo trato, una alianza estratégica, porque son los primeros fiscalizadores del cumplimiento de las normas laborales”, afirma, agregando que “vamos a implementar políticas de fortalecimiento del mundo sindical”, reforzando la estrategia legislativa prevista por el gobierno para aumentar la sindicalización y potenciarla con cambios favorables en la negociación colectiva.

Pero este apoyo no se detiene allí. Un camino ya comenzado es la capacitación permanente de los sindicalistas, especialmente a los más novatos, para que puedan cumplir mejor su fundamental rol en la sociedad.

Asimismo, valora los actuales programas de diálogo social de la DT, como las Mesas de Trabajo, los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios y las Buenas Prácticas Laborales, pero añade que serán reorientados para *“fortalecerlos”*. Eso sí, hace notar que *“no pueden sustituir la fiscalización”* y que corren por carriles separados.

A las soluciones alternativas de conflictos las considera *“tremendamente útiles”* y, por lo mismo, las conciliaciones y mediaciones *“serán reforzadas, probablemente en estructura y con fortalecimiento de personal”*.

Su positiva apreciación no es gratuita. Recuerda que durante el año 2013 hubo más de 180 mil conciliaciones, *“con un buen porcentaje de éxito”*.

En cuanto a la línea jurídica, informa que está en curso un proceso de revisión de la jurisprudencia institucional, para preservar su coherencia.

Además, se están firmando convenios con algunos bancos de datos especializados, para que los abogados de la DT accedan a la jurisprudencia judicial de otras instituciones, la que considera una *“muy buena herramienta de trabajo”*.

Confrontado sobre el desafío que puede imponer a la DT la promulgación de nuevas leyes laborales, está confiado. *“Probablemente, a la DT le va a tocar un rol principal en el trámite legislativo, de acompañamiento de la reforma y luego de su implementación. Ahí la DT tendrá un rol de difusión, pedagogía, fiscalización e implementación de las reformas”*, explica.

Resume así su aspiración global para la institución: *“Principalmente, quisiera posicionar a la DT como un organismo fuerte, justo, que cumpla su rol de velar porque las normas laborales en Chile se cumplan. Por lo tanto, nuestro principal objetivo es, junto con posicionar a la DT, que actúe como potenciador de las relaciones laborales, buenas y sanas, conducir un diálogo entre los actores sociales y mejorar el cumplimiento de las normas”*.

“Este es un trabajo de servicio a los demás, a los trabajadores”

No desea dejar pasar el momento de celebración y por ello envía *“un saludo muy afectuoso y cariñoso a todos y todas las funcionarias de la DT, en estos 90 años. Es una fecha muy importante para una institución muy arraigada en el país. Soy orgulloso de pertenecer a ella. Todos quienes hemos estado muchos años aquí hemos aprendido a quererla y hay un sentimiento de cuerpo muy importante. La DT es vital para el país, es la encargada de velar por las leyes laborales y los derechos de los trabajadores. Por lo tanto es una institución noble y es la esencia del servicio público. Los fiscalizadores son, por esencia, servidores públicos. Su trabajo cada día se hace con esmero y sacrificio y tiene por objetivo el servicio público, el servicio a los demás, a los trabajadores”*.

Subdirector del Trabajo, Rafael Pereira:

“Tenemos la posibilidad de modernizar la DT”



Optimista sobre el proceso modernizador en curso, la autoridad aboga por un “cambio cultural” que destierre hábitos burocráticos y comprenda que el país necesita de una DT que promueva la libertad sindical, por ser clave para igualar la relación entre empleadores y trabajadores.

Al oírlo hablar de lo que aguarda de la DT en los próximos cuatro años, no queda duda alguna de que el desafío modernizador que espera a la institución tiene una magnitud histórica. Y, por lo mismo, será muy relevante el aporte de las asociaciones y de los funcionarios.

Sin tapujos, el subdirector Rafael Pereira admite que la institución necesita un “cambio cultural” que priorice al trabajador y al dirigente sindical en toda su integralidad, dadas las prioridades fijadas por el nuevo gobierno. También asevera que la DT debe buscar el modo de ampliar su cobertura para no continuar controlando a las mismas empresas.

A seis meses de haber asumido el cargo, define aquí lo que cree indispensable de encarar para estar a la altura de las expectativas.

Su claridad respecto de las transformaciones nace de su acabado conocimiento de la institución pues antes de salir en 2010 fue jefe –durante 16 años– en los departamentos de Negociación Colectiva, Relaciones Laborales y Jurídico, en los cuales participó, junto a los funcionarios, en importantes rediseños de estructura y procesos.

Ahora, plantea, urge abordar la problemática laboral en toda su complejidad, despojando a la mirada institucional de toda burocracia y promoviendo acuerdos reales entre los actores del mundo laboral. Porque, dice, *“los acuerdos, para que sean tales, tienen que ser colectivos, por el desequilibrio de poder que existe entre un trabajador individual frente a su empleador”*.

En fiscalización, le preocupa *“que tengamos una baja cobertura de las empresas fiscalizadas, o que siempre sean las mismas”*. Eso se traduce, prosigue, en que *“la Dirección del Trabajo no está llegando a todos los lugares a los que debemos llegar, ni tampoco en los momentos en que tenemos que llegar”*.

Los cambios en los sistemas de producción y legislativos han alterado las antiguas rutinas laborales. Por ejemplo, ya es una realidad extendida el trabajo de fin de semana, y también el nocturno. No le es indiferente, tampoco, el sistema de atención de público, pues los horarios conspiran contra la concurrencia de los trabajadores no desempleados. *“Nos interesa atender, obviamente, a quienes han sido despedidos pero, sobre todo, a quienes mantienen una relación laboral vigente”*, comenta, ilustrando otra de sus inquietudes.

Por ello cree que *“hay que dar un salto cualitativo”* e incorporar nuevos soportes tecnológicos *“de modo que no perdamos recursos y personas en tareas que puedan ser realizadas por estos medios”*.

Junto con los mejoramientos que debe experimentar la fiscalización, también prioriza el área de las relaciones laborales, dado que las reformas comprometidas por el gobierno pretenden fortalecer al sindicalismo como plataforma para mejorar las condiciones generales de los trabajadores.

Una primera decisión fue crear la Unidad de Libertad Sindical, dentro del Departamento de Relaciones Laborales. Definidos ya los objetivos, esta instancia debe proponerse metas y tareas para ayudar al fortalecimiento de los sindicatos. Acá considera clave *“superar una cultura que enfatiza mucho las formas y que genera una sobrecarga burocrática que deben soportar los dirigentes sindicales”*, cambiándola por otra *“que entienda que nuestra actuación debe orien-*

tarse al fortalecimiento de la libertad sindical y que los dirigentes sindicales son representantes de un colectivo y que cumplen una misión pública y social”. Por eso sostiene que en adelante las conciliaciones deben contar, sin traba alguna, con la participación de los dirigentes sindicales, cada vez que un trabajador así lo solicite.

Del mismo modo, en las fiscalizaciones es imprescindible entrevistar a los dirigentes de los sindicatos de las empresas. *“Ellos tienen información de la que, probablemente, el fiscalizador no va a disponer y que el trabajador común y corriente, es probable, tampoco se atreva a proporcionar”*.

En definitiva, expresa, *“hay que ser capaces de no repetir solo una letanía, sino comprender el fenómeno de cómo se comportan los actores sociales, cómo operan las empresas, no solo desde el punto de vista económico sino como un espacio social en el que se interrelacionan personas”*.

Estas nuevas miradas están siendo incluidas en las actuales y futuras capacitaciones, pero recibirán un espaldarazo en el *Congreso Internacional 90 años de la Dirección del Trabajo*, que el servicio realiza en estos días (entre el 29 de septiembre y 1 de octubre).

Con asistencia de, al menos, 200 funcionarios de la institución, expertos extranjeros exponen sobre las nuevas tendencias en fiscalización, soluciones alternativas de conflictos y promoción y fortalecimiento de la libertad sindical.

Es esta una enriquecedora instancia de aprendizaje para los funcionarios, principalmente de las líneas operativas, al poder escuchar las exposiciones y participar con opiniones y preguntas en los foro-paneles.

“Este congreso es un aporte muy importante para enfrentar la modernización institucional, pues nos permite levantar un poco la cabeza y mirar lo que ocurre en nuestro sistema”, opina.

A su juicio, esta actividad no puede realizarse en una circunstancia más adecuada, porque *“la Dirección del Trabajo está en un momento en el que, creo, puede dar un salto cualitativo y cuantitativo sustancial”*.

Congreso internacional “90 años Dirección del Trabajo”

Libertad sindical, solución alternativa de conflictos y distintos modelos de inspecciones del trabajo son las temáticas que fueron abordadas entre el 29 de septiembre y el 1 de octubre.



Con uno de los congresos temáticos más importantes de los últimos años la Dirección del Trabajo comenzó la semana de aniversario que festeja los 90 años de funcionamiento de esta institución, cuyo rol principal es actuar a favor de los trabajadores del país.

En un importante hotel santiaguino, cerca de 300 asistentes se congregaron para iniciar un debate de tres días sobre temas de relevancia en el marco de las transformaciones laborales, previsionales y de higiene y seguridad que impulsa el actual Gobierno.

El certamen fue inaugurado por el director de la institución, Christian Melis; el subsecretario del Trabajo, Francisco Díaz, y el director del Cono Sur de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guillermo Miranda.

Al relevar su importancia, Melis dijo que servirá “para ver cuál es la Dirección del Trabajo que queremos para los próximos 20 años, cuál es el modelo de integración del trabajo que Chile necesita”.

Recordó que, en el contexto del programa de gobierno, en este momento la DT está embarcada en una tarea “muy ambiciosa” porque ingresará “en un proceso de modernización y fortalecimiento y capacidades, de manera de lograr una mejor forma de abordar los problemas de las trabajadoras y trabajadores”.

La autoridad fiscalizadora relevó también como un hecho importante el que al menos 200 asistentes al congreso son funcionarios de la DT provenientes de todo el país. Su asistencia tiene como objetivo imbuirlos de los temas laborales más relevantes hoy en día a nivel internacional. Como el resto de los asistentes, los funcionarios de la DT podrán participar libremente en las respectivas rondas de preguntas.

El subsecretario Díaz planteó que “pocas veces un aniversario viene en un momento tan propicio, porque viene en un momento en que estamos repensando las relaciones laborales para que sean más justas de los que son hoy”. Por ello, instó a los asistentes, especialmente a los funcionarios de la DT a “pensar mucho y aprovechar este Congreso para enfrentar desde el punto de vista de la DT nuevas modalidades, como lo son, por ejemplo, la incorporación de nuevas tecnologías”.

Finalmente, Miranda expuso que para la OIT cada día es más relevante el diálogo social porque de ese modo se generan “mecanismos que permiten la conversación entre trabajadores, empleadores y Gobierno, de modo de avanzar en una sociedad más justa e igualitaria”.

En ese contexto, destacó a los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), 24 de los cuales la DT está haciendo funcionar este año en todo el país. “Especialmente en regiones, hemos estado acompañando a la DT en este proceso”, ilustró el director regional de la OIT.

DEBATE

El congreso contempló tres fases, cada una de las cuales abordó en una conferencia y una mesa redonda temáticas de alto interés para el país.

La jornada del martes 30 fue encabezada por la ministra del Trabajo y Previsión Social, Javiera Blanco, y estuvo dedicada durante la mañana a la conferencia “La promoción de la libertad sindical desde la Administración: análisis comparado”, dictada por Hugo Barreto, abogado uruguayo titular de derecho del Trabajo y la seguridad social de la Universidad de la República del Uruguay. Como moderador actuó el jefe del Departamento Jurídico de la DT, José Castro, y como participantes de la mesa redonda posterior lo hicieron Diego López, profesor de Derecho del Trabajo; Nolberto Díaz, dirigente nacional de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y Gonzalo Bustos, representante de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC).

En la tarde del mismo martes 30 expuso Fernando García, especialista en legislación laboral y diálogo

social de la OIT, en Costa Rica. El tema fue “Los sistemas alternativos de solución de conflictos laborales: análisis comparado”. Fue moderado por la Jefa (s) del Departamento de Relaciones Laborales de la DT, Claire Letelier. En la mesa redonda intervinieron César Toledo, profesor de derecho del trabajo; Arturo Martínez, dirigente nacional de la CUT, y Pablo Bobic, representante de la CPC.

Finalmente, el miércoles 1º de octubre se abrió con el tema “Los sistemas de Inspección del trabajo: análisis comparado”, el que fue expuesto a través de una video conferencia por María Luz Vega, consejera técnica para el cumplimiento de la legislación laboral del Departamento de Tripartismo y Gobernanza de la OIT, en Ginebra. El moderador fue el Subdirector de la DT, abogado Rafael Pereira. En la mesa redonda estuvieron Carmen Bueno, por la OIT; Omar Astudillo, ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago, Bárbara Figueroa, presidenta de la CUT y Héctor Humeres, por la CPC.

El congreso finalizó con las intervenciones del director del Trabajo, Christian Melis, y el subsecretario del Trabajo, Francisco Díaz.



Ministra Javiera Blanco plantea desafíos a Dirección del Trabajo

Secretaria de Estado expuso en la segunda jornada del congreso internacional "90 años Dirección del Trabajo", afirmando que el nuevo escenario laboral del país requiere de un organismo fiscalizador dotado de mayores atribuciones.



Con una exhortación de la ministra Javiera Blanco para que la Dirección del Trabajo (DT) esté a la altura de las transformaciones que en el ámbito laboral está viviendo el país, comenzó la segunda jornada del congreso internacional con que la institución fiscalizadora celebra sus 90 años de existencia.

Justamente en la inauguración del certamen que congregó a 300 asistentes, el director del Trabajo, Christian Melis, instó a aprovechar esta instancia para reflexionar sobre el nuevo rol que debe jugar la DT en los próximos años.

Por la mañana, al abrir la segunda jornada, la ministra del Trabajo y Previsión Social dijo que la DT debe hacer más y mejor fiscalización, potenciar sus mecanismos de solución alternativa de conflictos, promover la libertad sindical y la negociación colectiva, defender la no discriminación y asumir las nuevas tareas que ya le imponen los cambios legislativos que se están sucediendo con rapidez.

Al respecto, Javiera Blanco dijo que la DT “debe tener capacidad de despliegue para cumplir con las nuevas tareas”. Recordó, por ejemplo, que deberá encarar responsabilidades fiscalizadoras en Multirut, salario mínimo, trabajadoras de casa particular y trabajo portuario, entre otras.

“Estos desafíos son también una buena noticia porque quiere decir que hay grandes esperanzas puestas en ustedes”, dijo Javiera Blanco, dirigiéndose a la mayoría de la concurrencia, unos 200 funcionarios de todo el país asistentes al encuentro de reflexión.

Informando que en el presupuesto fiscal 2015 se pidieron más recursos para la institución, la titular del Trabajo planteó que “contar con algunas herramientas adicionales podría mejorar su capacidad fiscalizadora y operativa”.

Ahondando en este tema, Blanco lamentó que actualmente la DT “no tiene suficientes atribuciones en materia de acceso a la información” para optimizar y modernizar sus capacidades inspectivas.

A su juicio, sería deseable que por ley todos los empleadores debieran registrarse ante la DT, como también informarse electrónicamente todo inicio y término de relación laboral.

Concluyendo su participación, la máxima autoridad laboral del país dijo que “son muchos los desafíos que deberá afrontar la modernización de esta noble institución, pero lo fundamental es que partimos de una base muy sólida que está dada por un equipo humano fuertemente comprometido con su misión institucional y una larga experiencia histórica fuertemente afincada en la realidad concreta de los procesos productivos y de servicios”.

“Desde la Dirección del Trabajo queremos ayudar a emparejar la cancha”

Director del Trabajo, Christian Melis, clausuró el miércoles 1º de octubre el congreso internacional con que la institución celebró sus 90 años de existencia, abogando por profundos cambios estructurales y legislativos que amplíen sus atribuciones y la pongan a la altura de los desafíos que se ha impuesto el país.



Afirmando que la Dirección del Trabajo (DT) necesita más atribuciones y herramientas para cumplir ahora y a futuro con su rol histórico de ayudar a construir un país más justo, su director, Christian Melis, clausuró hoy el congreso internacional con que la institución celebró sus 90 años de existencia.

Durante tres días, unos 300 asistentes, la mayoría de ellos funcionarios provenientes de todas las regiones, escucharon ponencias y debates sobre la libertad sindical, los sistemas alternativos de solución de conflictos y los tipos de inspecciones del trabajo en el mundo.

En el transcurso del certamen expusieron expertos laborales de la máxima relevancia mundial, varios de ellos pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sus ponencias fueron comentadas y debatidas por académicos, jueces, máximos dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores y representantes de la Confederación de la Producción y del Comercio. Todos ellos respondieron numerosas preguntas de los concurrentes.

El aniversario y la realización de este congreso coinciden con un período de reflexión participativa que se prolongará hasta comienzos de 2015 para encarar la modernización institucional requerida por el nuevo Gobierno. El análisis interno desembocará en propuestas que servirán para diseñar una nueva DT y solicitar a continuación a las máximas autoridades del país la dictación de las medidas administrativas y legislativas que sean necesarias para ello.

En su discurso de cierre, Christian Melis recordó que la actual ley orgánica institucional data de 1967, y en los 47 años transcurridos desde entonces el país ha vivido transformaciones de todo orden, que en el ámbito del trabajo ameritan una nueva Dirección del Trabajo.

“Nuestro servicio requiere tener más atribuciones y nuevas herramientas para llevar adelante la misión institucional y hacer frente a los desafíos que dicho programa plantea”, dijo el jurista, recordando que el programa de gobierno expresa, justamente, la voluntad de “fortalecer las instituciones de fiscalización y control de la aplicación de la legislación laboral y de la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y de los empleadores”.

Tras subrayar la urgencia de la revisión de la ley orgánica, adaptando al Chile actual sus procesos fiscalizadores, promotores del sindicalismo y de la solución alternativa de conflictos, Melis dijo que ello es impostergable “porque los cambios realizados hasta ahora, que han incrementado y diversificado sus múltiples funciones, no han contemplado un rediseño acorde con la complejidad de las nuevas relaciones laborales, los dinámicos cambios en los procesos productivos y la creciente particularidad de los sectores económicos”.

Enseguida, la autoridad fiscalizadora explicó que este proceso debe acometerse “para tener más herramientas que nos permitan velar porque la normativa laboral cumpla el principal de sus objetivos: reducir el desequilibrio que existe en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Es decir, queremos ayudar desde nuestro rol fiscalizador a “emparejar la cancha”.

LIBERTAD SINDICAL

Aceptada la trascendencia de promover la libertad sindical, el abogado dijo que es necesario evaluar la eficacia de los actuales mecanismos y del rol y las atribuciones de la DT, como también promover otros instrumentos y prerrogativas que mejoren la actuación institucional.

En este ámbito mencionó las competencias de la DT y sus límites para promover y fortalecer a los sindica-

tos y la negociación colectiva. “Creemos que no solo deben ser revisadas estas materias sino, finalmente, dotarnos de mayor capacidad de acción, conservando –sin duda– tanto el respeto por la autonomía sindical, como los derechos de los empleadores”, propugnó.

SOLUCIONES ALTERNATIVAS

Usando su prerrogativa para citar a las partes implicadas en conflictos, la DT ha creado con el correr del tiempo formas de conciliación y mediación individuales y colectivas.

Estos mecanismos fueron institucionalizados primero en 2001, al ser regulados los buenos oficios en la negociación colectiva, y después, con la Reforma Procesal Laboral en 2008, concibiendo el procedimiento monitorio y tutela de los derechos fundamentales que fija una mediación si se han vulnerado garantías constitucionales de los trabajadores.

Aunque estas iniciativas fueron en su momento avances significativos, hoy son insuficientes. Para Melis, es fundamental fortalecer las capacidades técnicas y los niveles de cobertura de la DT, ello acompañado de una mayor tecnificación y soporte institucional que permita responder adecuadamente a la mayor demanda derivada de un aumento de la sindicalización y las consecuentes negociaciones colectivas que significará la Reforma Laboral que impulsará el Gobierno.

Analizando el actual escenario legal de solución alternativa de conflictos, Melis dijo que las mediaciones y los arbitrajes voluntarios y obligatorios “han llegado a ser, en la práctica, letra muerta dada su exigua aplicación”. Ante esta evidencia, prosiguió, “planteamos la necesidad de diseñar una variedad de sistemas alternativos, debidamente institucionalizados y con recursos suficientes, que permitan una solución oportuna y equitativa a una parte significativa de los conflictos laborales”.

FISCALIZACIÓN

En este campo, el medular en la DT, Melis dijo que es indispensable contar con una gestión que opere sobre la base de decisiones estratégicas y privile-

gie la acción programada por sobre la reactiva. Por lo mismo, sugirió que “puede ser útil el establecimiento de una ‘red de sistema de inspección’, que involucre además de nuestra labor, el trabajo conjunto con otras instancias del aparato estatal, que aporten sus bases de datos y otros insumos imprescindibles para un buen desempeño en este ámbito”.

Al agradecer la ayuda que en este proceso está brindando la OIT, Melis finalizó instando a un “rediseño global de la Dirección del Trabajo, que implique estructura, atribuciones, personal, procedimientos y sistemas de gestión”.

Sus palabras fueron recogidas por el subsecretario del Trabajo, Francisco Díaz. Al intervenir en el cierre del congreso, la autoridad reafirmó “el compromiso político del Gobierno con la modernización de la Dirección del Trabajo”.

Expresó que para encarar las transformaciones laborales impulsadas por el Ejecutivo es indispensable contar con una DT más fuerte, ágil y dinámica. Por lo pronto, y a la espera de las iniciativas modernizadoras, informó que este respaldo es coherente con los mayores recursos financieros enviados al Poder Legislativo en la nueva Ley de Presupuesto.

Conocedor de todo lo debatido en el congreso institucional, Díaz consideró muy relevante, “política y socialmente” las innovaciones que puedan surgir en la solución alternativa de conflictos y la promoción de la libertad sindical. Todo ello acompañado con una modernización tecnológica que facilite y haga más rápida y eficiente la labor de la Dirección del Trabajo.

Trazabilidad laboral

Cumplimiento de normas enfocadas a los trabajadores en la cadena de valor de una empresa principal.

Héctor Moyano Miranda
Coordinador de Relaciones Laborales
Región de Los Lagos¹

La enfermedad de Creutzfeldt-Jakob (ECJ) es un mal neurológico humano con formas genéticas hereditarias y también contagiosas, descrita por primera vez el año 1920. Una variante se detectó en el Reino Unido el año 1994, que se relacionó con el ganado vacuno y se denominó encefalopatía espongiforme bovina (EEB), popularmente conocida como “mal de las vacas locas”. Esta enfermedad provocó una crisis sanitaria en Europa.

Como respuesta a la amenaza que surgía de los productos bovinos, emerge el concepto de trazabilidad, como una estrategia de seguimiento desde su origen hasta la elaboración industrial; se buscaba verificar la inocuidad de los productos, certificar su condición saludable, dar transparencia y generar confianza.

Según la definición que establece el artículo 3º del Reglamento Europeo 178/2002, la trazabilidad es la posibilidad de encontrar y seguir el rastro, a través de todas las etapas de producción, transformación y distribución, de un alimento (para uso humano o animal) o una sustancia destinada a ser incorporada en alimentos o con probabilidad de serlo.²

La trazabilidad podría entenderse como seguir lo que ocurre momento a momento, de conocer la realidad a través de la información. También se define como la información para describir una historia de la producción de cualquier alimento o cualquier transformación o proceso al que hubiese estado sometido en su viaje desde el productor hasta el consumidor.³

Del mismo modo, la trazabilidad, se ha definido como la capacidad de seguir una unidad de producto a lo largo de la cadena de suministro. Son aquellos procedimientos preestablecidos y autosuficientes que permiten conocer el histórico, la ubicación y la trayectoria de un producto o lote de productos a lo largo de la cadena de suministros en un momento dado, a través de toda la cadena de valor.⁴

La palabra trazabilidad ha sido incorporada por la RAE, definiéndola como “La posibilidad de Identificar el origen y las diferentes etapas de un proceso de producción y distribución de bienes de consumo”; una segunda acepción sería el “Reflejo documental de estas etapas”.⁵

Trazabilidad laboral

De la misma forma como se construye un seguimiento para comprobar la calidad fitosanitaria de un producto específico, es posible elaborar un procedimiento que siguiendo la misma lógica, permita verificar el cumplimiento de normas de protección a los trabajadores en cada una de las etapas de la producción de un bien, estableciendo al final de las revisiones si en la producción de este bien se cumple o no con el respeto a las normas de protección de los trabajadores.

¹ Mis agradecimientos a los aportes del equipo de la Dirección Regional del Trabajo Los Lagos.

² Reglamento 178/2002 del Parlamento Europeo del 28 de enero de 2002.

³ Programa de Trazabilidad para la Empresa Carne Vally, Luis Rodrigo Lezcano Correa. Trabajo de grado para al título de Industrial Pecuario. Corporación Universitaria La Sallista, Facultad de Ciencias Administrativas y Agropecuarias Industrias Pecuarias Caldas, 2012.

⁴ El Lenguaje Global de los negocios, en <<http://www.gs1pa.org/index.php/trazabilidad>>.

⁵ Diccionario de la Real Academia de la Lengua española, Avance a la vigésima tercera edición, en <<http://lema.rae.es/drae/?=trazabilidad>>.

De esta manera, se concibe el concepto de trazabilidad laboral como una forma de generar el cumplimiento de las normas enfocadas a la protección de los trabajadores que participan en la producción de un bien; vale decir, en la verificación del cumplimiento de las normas laborales, previsionales, condiciones de higiene y seguridad, en la empresa principal, así como en la cadena de valor de ésta; procedimiento tras el cual se debe determinar si el producto que se genera en esa empresa principal cumple con las normas en todos los niveles en que intervengan los trabajadores.

Cada empresa que genera un producto final o intermedio constituye en sí un clúster –una red de empresas con fines productivos complementarios–, pues requiere una serie de otras empresas que proveen bienes o servicios y, las que constituyen su cadena de valor; que va desde la provisión de materias primas hasta la prestación de servicios; la vinculación entre ellas es generada por contratos civiles. En esta situación, la empresa principal establece las normas básicas que deben cumplir los productos y/o servicios que se les provee, pudiendo en algunos casos, establecer controles o supervisión de la calidad de los mismos. En la práctica se requiere no sólo de la proyección para generar un producto, sino también de la política de gestión de la empresa, de su disposición para ejercer controles internos y destinar recursos para desarrollarlos. El sistema productivo resulta de una lógica simple, la empresa principal define estándares de calidad de producción o servicios y los proveedores o prestadores de servicios se ajustan a esos patrones.

La legislación chilena establece que la empresa principal o el contratista, serán solidariamente responsables de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores propios, a los de sus contratistas o subcontratistas, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan, responsabilidad que estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. La norma indica que si la empresa principal o contratista hace efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención puede responder de manera subsidiaria ante aquellas obligaciones

laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos. Igualmente, obligan al mandante respecto a sus contratistas y subcontratistas la Ley 16.744 y el Decreto Supremo 594 de 1999, incorporando obligaciones en gestión de la salud y seguridad, así como en lo referente a condiciones sanitarias y ambientales. Por consiguiente, la empresa principal, debe dar cumplimiento a estándares hacia sus trabajadores impuesto por la normativa legal.

La Trazabilidad Laboral debe tener un interés de parte de la empresa generadora del bien, del Estado en su rol de garante de los derechos de los trabajadores y de los trabajadores y sus organizaciones. Lo anterior hace que esta confluencia de intereses comunes dé cuenta del trabajo decente, las recomendaciones laborales de la OCDE, así como los estándares de responsabilidad social de las empresas; permita lograr mejores condiciones laborales para los trabajadores.

Con la Trazabilidad Laboral, se puede medir los niveles de cumplimiento normativo al interior de las empresas que participan en un proceso productivo; la existencia de gestión participativa y de diálogo social entre empleadores y trabajadores; además se puede analizar como un mecanismo de mejoramiento del cumplimiento laboral; contribuir a resolver problemas laborales; contribuir al logro del trabajo decente y productivo para hombres y mujeres.

En este contexto, sería un interesante desafío institucional el generar una metodología que integre el concepto de trazabilidad laboral en el contexto de instancias de diálogo social, procesos de los que se tiene experiencia en el desarrollo de mesas de trabajo y buenas prácticas laborales. Una metodología de aplicación de test y retest, sobre pautas previamente definidas por la Dirección del Trabajo, en las que colabore la empresa e intervengan las organizaciones sindicales.

Por último es necesario señalar que la Trazabilidad Laboral debería ser la proyección del sistema de fiscalización a las empresas que generan productos o terminales, lo que implicaría una mayor cobertura y una mejor focalización al visibilizar empresas que no siempre se identifican.

Dirección General del Trabajo: respuesta a las luchas sociales

Años de pobreza, hambre, huelgas, represión e incipientes leyes laborales dan forma al contexto en el que, en 1924, es formalizada la existencia de nuestro Servicio.

Dicen algunos de los que saben, que las primeras normas a favor de la protección a los trabajadores en el territorio corresponden a épocas tempranas de la Colonia. De ahí en adelante, y durante todo ese período, continuaron dictándose otras como la fijación de la jornada de trabajo, régimen de salarios, subsistencia a los obreros, asistencia sanitaria y condiciones morales y materiales del trabajo. Su aplicación debía ser fiscalizada por las autoridades, en conjunto con la iglesia Católica. Es dable pensar de todas formas que dichas disposiciones fueron, en muchos casos, letra muerta.

Entrada ya la República, la vida del trabajo concitó nuevos intereses. En 1849 el Estado creó la Escuela de Artes y Oficios –antecedente académico de la Universidad Técnica, hoy de Santiago–, y los trabajadores comenzaron a organizarse, primero en Mutuales, en un movimiento que llegó a tener, en 1923, cerca de cien mil personas vinculadas, y luego en sindicatos. Pero no nos adelantemos.

A mediados de la década del 50 del siglo XIX son dictadas las primeras leyes laborales del Chile independiente, y agregadas al Código Civil. Dos años después, y desperdigadas en distintos cuerpos normativos, surgen normas relativas al contrato de embarque, seguridad en las minas, ‘privilegio de pobreza’ (derecho a asistencia legal), inembargabili-

dad de ciertos bienes sociales básicos, y una ley de jubilación para empleados civiles.

Una época difícil, con alta inflación y enorme pobreza, lleva al Estado a crear la Caja de Ahorros, en 1861 y, en la década siguiente, al surgimiento de los primeros conflictos laborales, motivados por las pésimas condiciones laborales, expresadas en larguísimas jornadas, muy bajos salarios, ausencia de descanso en la semana, y paupérrimas condiciones de higiene y seguridad. Los trabajadores comenzaron a exigir laborar con dignidad. Y ya sindicalizados, formando así parte de la ola que agitó a los obreros en todo Occidente.

La huelga de los lancheros de Iquique, pidiendo soluciones frente a su durísima realidad económica, es considerada la primera paralización importante (1887) a la que le sigue, al año siguiente, la de los panaderos de Santiago, en contra de un impuesto sobre la carne, y pidiendo limitación de la jornada de trabajo a 12 horas, descanso dominical, aumento de 50% del salario, supresión de las multas por inasistencia al trabajo y pago semanal. Los sindicatos de panaderos fueron muy activos en sus reivindicaciones, en todo el país; y sus acciones, la levadura que llevó, en 1890, a la primera huelga general de trabajadores pidiendo pago en moneda chilena, aumentos salariales y descanso dominical.

Frente a situaciones de escandalosa y más que evidente injusticia, se levantaron en todos los sectores voces de quienes deseaban, de algún modo, ser parte de soluciones para establecer acuerdos entre la patronal y los trabajadores. Comienzan a aplicarse en Chile dos conceptos ya de mucha aceptación en Europa: la conciliación y el arbitraje. Comenta el historiador Sergio Grez¹ que la primera vez que estas ideas aparecieron en los sectores populares fue “en 1898 por un efímero Partido Socialista, en cuyo Programa se proponía: ‘Creación, por medios electivos, de consejos departamentales compuestos de patrones y trabajadores para vigilancia de fábricas y talleres, y para solucionar conflictos que sobrevengan entre unos y otros, rentados por el Estado’”. El intento no pasó de ser una idea que se llevó el viento de los problemas sociales, pero ya en 1910 –el año del Centenario– estas instancias de diálogo “constituían una práctica relativamente difundida aunque (...) sin obligatoriedad legal”. Al no haber un sistema normado, entre 1902 y 1909, de un total de 84 huelgas identificadas solo nueve de ellas (13%) fueron negociadas mediante la intervención gubernamental.

En medio de una crisis político-institucional fue promulgada la ley que hoy celebramos.

Coincidiendo con su instalación en el mundo occidental, el Derecho Laboral comenzó a ser estudiado en la correspondiente escuela de la Universidad de Chile, en cátedras lideradas por el académico Moisés Poblete, de gran importancia en la historia de la DT. Mientras, las huelgas siguen en aumento: panaderos, zapateros, obreros de la Maestranza de Ferrocarril de Taltal y de los tranvías eléctricos de Santiago, mineros..., entre otros, viven conflictos y también procesos de conciliación en los que diversos actores sociales sirven de mediadores.

La Huelga de la Carne (1905) y la Matanza en la Escuela Santa María de Iquique (1907) supusieron puntos de inflexión. La Cámara de Diputados creó, en 1906, una comisión especial en materias labo-

rales, y comenzó a ser suscrita una serie de leyes proteccionistas, siendo la primera –en ese mismo año– la Ley N° 1.838, de Habitación Obrera (1906).

En 1907 es puesta la primera piedra en la historia de la DT: la instalación de la Oficina del Trabajo en la sección de Estadísticas Agrícolas del Ministerio de Industrias y Obras Públicas. Fue comisionada para establecer un catastro con “*el número y el tipo de operarios empleados de cada industria y el número y clase de los que el desarrollo de cada industria requiera*” y “*estudiar las jornadas de trabajo y sus condiciones*” en “*todas las industrias del país*”. Además, estudiaba proyectos de ley y elaboraba estadísticas sobre salarios, precios, costo de la vida y vivienda, siendo su objetivo “*mejorar la condición moral, intelectual y material de empleados y obreros*”. (Todas las comillas pertenecen al texto del Decreto N° 730, que creó la oficina).

Dos años después, el nivel de organización de los trabajadores les permitió crear la Federación Obrera de Chile (FOCH). En el Estado, en 1910, el presupuesto nacional avaló la existencia de la Oficina de Estadísticas del Trabajo, al considerar sus remuneraciones en la Ley N° 2.315 y aumentar las normas, todavía dispersas, en pro de los trabajadores, cuyas malas condiciones laborales y de vida –hacinados en conventillos en las grandes ciudades, producto de la inmigración desde el campo, trabajando jornadas eternas en locales mal ventilados e inseguros– eran tan evidentes que era imposible ignorarlas.

Para el Centenario, en su Anuario Estadístico de Organizaciones Obreras, la Oficina del Trabajo reconoció que los niveles más importantes de organización correspondían a los gremios de panaderos y zapateros, reunidos en ‘*sociedades de resistencia*’, predominantemente. En ese período fue fundado el Partido Obrero Socialista y la Cámara de Diputados dio carácter de permanente a la comisión del trabajo, hasta entonces ‘*especial*’ (1912), lo que no fue suficiente para avanzar en la protección de los trabajadores. En 1914, un artículo del Boletín de la Oficina del Trabajo denunciaba “*el vergonzoso atraso que exhibía Chile*” en materia de legislación laboral “*no solo respecto de los países europeos, sino también en comparación con naciones como Estados Unidos, Nueva Zelandia, Argentina y Perú. Hasta entonces*

¹ Esta cita y las siguientes (de no estar identificada como de otro autor), así como los contenidos de los acápite que continúan, pertenecen al ensayo de Sergio Grez “El movimiento obrero y popular y los mecanismos de conciliación y arbitraje (Chile: 1900-1924)”. En línea en <<http://revistahistoria.uc.cl/estudios/1861/>>.

habían llegado hasta el Congreso Nacional apenas dos proyectos de ley relativos a las huelgas, la conciliación y el arbitraje, y ambos dormían ‘el sueño de los justos’, sin haber sido estudiados por los parlamentarios”.

El llamado de atención, más el peso de la realidad, hacen ‘despertar’ a los legisladores y en pocos años son aprobadas normas de gran importancia: Ley de la Silla (N° 2.951, 1915), Ley de Accidentes y Enfermedades Laborales (N° 3.170, 1916), cuyos vicios la hicieron inaplicable; Ley sobre Salas Cunas en los Establecimientos Industriales que Ocupen Mujeres (N° 3.185, 1917) y Nueva Ley sobre Descanso Dominical (N° 3.321, 1917).

Por su parte, los trabajadores, en la II Convención Nacional de la FOCH (septiembre 1917) declararon aspirar a *“cultivar amistosas relaciones con los poderes públicos y autoridades administrativas”* y que: *“como demostración práctica de que la institución anhela evitar los conflictos que se produzcan entre obreros y patrones, declara que acepta el arbitraje como medio de conciliación (...) siempre que estén representados por partes iguales y una persona neutral falle las discusiones”.* Para demostrar estas intenciones, en acuerdo con los principales empresarios de Magallanes, crearon la Cámara del Trabajo, organismo mixto *“destinado a fijar de común acuerdo los salarios para el año siguiente”.* A poco andar, y pese al escepticismo de los sectores anarquistas, su actividad mediadora se convirtió en un procedimiento normal.

Un proyecto de ley anterior, que buscaba crear mecanismos permanentes de conciliación, fue la base del Decreto Supremo N° 4.353 (1917) *“que estableció de manera formal los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Según sus disposiciones, en caso de desacuerdos sobre las condiciones laborales entre patrones y trabajadores, el Intendente o Gobernador respectivo, a solicitud de cualquiera de los interesados, debía invitar a ambas partes para que en un plazo no superior a las 24 horas designaran hasta tres personas cada una para constituir una Junta de Conciliación que sería presidida por el Intendente o Gobernador”.* De no llegar a acuerdo, se formaría un Tribunal Arbitral cuyos fallos serían inapelables.

Pero estas disposiciones aplacaban apenas en mínima parte la angustiada situación de los traba-

jadores. En 1918, el país se estremece con las Marchas del Hambre, organizadas por la Asamblea Obrera de Alimentación Nacional (AOAN); fueron multitudinarias manifestaciones para reclamar por el desabastecimiento, provocado por la crisis del modelo económico primario-exportador, entre otros factores.

Los pasos para llegar a la Dirección General del Trabajo

A la par que es creada la OIT, el Decreto N° 1.938 del Ministerio de Industrias y Obras Públicas (1919) *“estableció el reglamento orgánico (organización y las funciones) de la Oficina del Trabajo y le dio más funciones: vigilar el cumplimiento de las leyes sociales, la colocación de cesantes, y cierta coordinación en la acción de los mecanismos voluntarios de conciliación y arbitraje, mediante los Consejos del Trabajo regionales. Su personal era mínimo, pero los informes de sus inspectores, publicados en un Boletín Institucional daban base ‘objetiva’ a reclamos de los trabajadores”.* No tenía cobertura nacional, en conflictos laborales actuaba en conjunto con las policías y autoridades políticas locales y nacionales y su estructura consistía en secciones de Reformas Legales, Estadística, Accidentes del Trabajo, Higiene y Bolsas de Trabajo e Inspección del Trabajo. Esta última comprendía *“la inspección y vigilancia directa del trabajo con el fin de asegurar el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas vigentes y las que se dicten en lo sucesivo sobre la materia”.*

Hacia fines de la década habían comenzado a operar sistemas de regulación de huelgas y de bienestar en las empresas, y las modalidades de contratos colectivos de trabajo y de producción y organización del trabajo en áreas económicas gravitantes para el siglo XX.

Pero la década del 20 comenzó con sangre: desconocidos asaltaron el local de la Federación Obrera de Magallanes, provocando una masacre y el término de la ya mencionada Cámara del Trabajo. Estos hechos, de junio, solo reafirmaron lo que en enero planteaba la AOAN, en carta al Ministro del Interior, *“mostrando cómo la represión antiobrera ponía en peligro el papel de neutral intermediario que los pode-*

res públicos pretendían cumplir: 'A los últimos sucesos ocurridos en el mineral de Chuquicamata nos inducen a elevar al Gobierno la presente comunicación a objeto de ilustrarlo sobre los atropellos efectuados por la fuerza militar contra las familias de los trabajadores del mineral'".

Así las cosas, un recién elegido presidente Arturo Alessandri Palma nombró al jurista liberal Moisés Poblete como Director de la Oficina del Trabajo y fue él quien, desde su cargo, preparó el proyecto de Código Laboral del Gobierno, presentado a la Cámara de Diputados en 1921.

Se suceden las iniciativas desde la autoridad, ya que *"El León de Tarapacá"* se constituyó en adalid de los métodos de mediación, aunque sus acciones van aparejadas de represión (por ejemplo, en 1921 ocurre la matanza de San Gregorio). A esta, los trabajadores respondieron con organización: es fundado el Partido Comunista, organizada una primera Convención Campesina y la FOCH presentó al Congreso un proyecto propio de legislación laboral llamado *"Socialización industrial"*, que postulaba crear en cada industria un consejo de administración compuesto por representantes patronales y obreros. En 1923, los sindicatos de panaderos crean el Comité Pro Abolición del Trabajo Nocturno, sentida reivindicación del gremio en todo el país (dato de Juan Carlos Yáñez en *Por una legislación social en Chile. El movimiento de los panaderos (1888-1930)*, en <http://revistahistoria.uc.cl/estudios/849/>).

En medio de ese clima de agitación social, el 2 de septiembre de 1924 un grupo de oficiales del Ejército, descontento por el curso de los acontecimientos, entregó un pliego de peticiones a Alessandri, entre cuyos puntos incluían la dictación de un Código del Trabajo y una ley para los empleados particulares. Cuatro días después, el Parlamento aprobó, entre otras disposiciones, siete leyes laborales: Contrato de Trabajo para Obreros (Ley N° 4.053); reforma a la ley de accidentes del trabajo (Ley N° 4.055); Seguro Obrero Obligatorio de Accidentes del Trabajo (Ley N° 4.054); Tribunales de Conciliación y Arbitraje (Ley N° 4056); Organizaciones Sindicales (Ley N° 4057); Sociedades Cooperativas (Ley N° 4.058) y Contrato de Trabajo para Empleados Particulares (Ley N° 4.059). El mismo día, el Presidente renunció.

La misma Ley N° 4.053 dispuso que la Oficina del Trabajo pasara a ser Dirección General del Trabajo, dependiente directamente del Ministerio del Interior y cuyo objetivo era asegurar el cumplimiento estricto de las disposiciones legales del trabajo. Para ello otorgó a los Inspectores la facultad de visitar los establecimientos y de vigilar en forma directa el trabajo, sobre todo en lo referido a las leyes de Contrato de Trabajo, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, Organizaciones Sindicales, Cooperativas y de Empleados Particulares.

Ahí, entonces, comienza la historia que hoy estamos celebrando.

Los principales logros desde 1990

Afianzando la misión, recuperando la credibilidad

Recopilar los logros de todos estos años y resumirlos en tres páginas... no es tarea fácil. Sin embargo, hicimos el ejercicio, aunque el espacio no permitió poner todo lo que destacaron quienes dirigieron la DT en los últimos poco más de 20 años.

Cuando Jorge Morales volvió a la DT, donde se había desempeñado en varios cargos hasta llegar a la subdirección, debió ejercer la Dirección en un momento de cambios radicales: quedaba atrás un largo período de pérdida de atribuciones, de retroceso en los derechos laborales.

–Por ejemplo, se había perdido el derecho a huelga en toda su extensión, porque una vez declarada la empresa podía contratar reemplazantes. Chile es el único país de la Oede donde existe esta institución que, espero, a fin de año sea modificada. Es necesario que los sindicatos recuperen el derecho a huelga, que vuelvan a tener la misión fundamental de las relaciones laborales. Porque durante la dictadura los sindicatos perdieron mucho, la negociación colectiva perdió toda fuerza. Y al no tenerla, los trabajadores podían preguntarse ‘para qué me sindicalizo’. Porque el interés básico para sindicalizarse está en el poder negociador.



Debió acompañar al ministro del Trabajo –René Cortázar– en las sesiones del Congreso para debatir los cambios al Código del Trabajo, en el proceso de recuperación de derechos de los trabajadores.

–No todo se pudo recuperar; pero se avanzó en materias como la indemnización por despido por voluntad del empleador. Cuando llegamos, su tope era de cinco meses. Presentamos un proyecto de ley para dejarla sin tope, como era antes. Pero hubo mucha oposición y necesitábamos un quórum que no teníamos para aprobarla, así es que hubo que llegar a un acuerdo forzado de once remuneraciones, como se pagan ahora.

No fue ese el único avance logrado: se estructuraron las catorce causales de despido que existen hoy, buscando no dejar desvalido al trabajador; fueron eliminadas todas las causales de desafuero sindical con sesgo político, quedando solo las técnicas; se estableció el fuero de los sindicatos y que en los convenios colectivos no pudiera haber prohibiciones referentes a los beneficios.

La DT empezó a recuperar la credibilidad: aumentaron las expectativas sindicales y las denuncias en las inspecciones. Fue creado un sistema de fiscalización proactivo, no sancionatorio, salvo en casos específicos, que daba un plazo de 20 días para que la empresa corrigiera la falta encontrada.

Al interior de la institución, que él encontró “en una situación de bastante menoscabo en cuanto a funcionarios, fiscalizadores y oficinas”, se trató de recuperar

el clima laboral y tranquilizar a los funcionarios en relación tanto al sentido de su trabajo como a sus propias condiciones. Hubo gran colaboración de parte del personal, el que vio ampliada la planta, sobre todo en el estamento de fiscalizadores. El servicio, también, entró a la era computarizada. *“A mí me ofrecieron uno... pero no lo quise. Yo ejercí sin computador”*.

Un largo período de mejoras

–¡Qué interesante hacer este análisis en retrospectiva! –dice María Ester Feres, quien estuvo una década a la cabeza del servicio–. En términos generales, los desafíos de entonces del ente público más relevante de la Administración del Trabajo siguen siendo los de hoy: contribuir a que las relaciones laborales del país sean más justas e igualitarias, sobre la base del respeto a la dignidad y a los derechos de las y los trabajadores.



Feres continuó la reconstrucción del servicio, *“iniciada exitosamente por la gestión anterior”* e inició un proceso de modernización institucional inserto en las políticas gubernamentales en este sentido.

Desde la Dirección, levantó el discurso de *“hacer cumplir la normativa mediante una eficaz fiscalización desde el Estado”*, consiguió nuevas facultades para la DT, recursos progresivos (*“aunque siempre insuficientes”*) en infraestructura e incremento de personal; y puso presión interna en el proceso de modernización, fortaleciendo muchas instancias y creando otras nuevas como el Comité Directivo, el Área de Relaciones Laborales, los departamentos de Orga-

nizaciones Sindicales, Recursos Humanos, Nuevas Tecnologías, Estudios, Auditoría, Modernización y Planificación Estratégica; las unidades de Atención a Usuarios, Salud Ocupacional, de Inspección Programada, Sectorial y de Oficio (Uipo), de Dictámenes, Defensa Judicial y la de Derechos Fundamentales. De esa administración es también la creación de la Oficina de Comunicaciones Institucionales.

En la línea de los desafíos específicos, rescata la creación de un nuevo proceso laboral judicial y de nuevos Juzgados del Trabajo y Previsionales *“y el reconstruir, desarrollar y modernizar una institución de la magnitud, extensión geográfica, complejidad y relevancia del servicio”*.

Fue un tiempo de reformas: cambió radicalmente el procedimiento laboral, y ello permitió aplicar una modalidad especial de tutela de los derechos fundamentales, y el procedimiento de monitoreo, que refuerza el rol prejudicial y no de mediación de la DT; se logró la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas; fueron conseguidas normas especiales para los trabajadores del fútbol y los del arte y espectáculos; así como para el personal de la aeronavegación comercial; las trabajadoras de casa particular vieron ampliados sus derechos, al igual que las de la agroindustria y fue prohibida la discriminación laboral femenina con ocasión del embarazo, entre otros avances.

La lista se alarga y alarga en el recuerdo de la exdirectora: *“En esos años, la DT fue premiada en varias oportunidades por promover el empleo de personas con capacidades diferentes, porque el servicio telefónico era atendido solo por colegas no videntes, apoyándolos en su trabajo con el programa informático, entonces bastante pionero. También el portal en Internet recibió un reconocimiento oficial y se estableció el servicio de consultas vía web, hoy bastante desarrollado”*.

Otros logros son la creación de la Encla, del concurso *“Mi vida y mi trabajo”*, el establecimiento de la intranet, el transparentar públicamente las acciones inspectivas y sus resultados, la creación de los Consejos de Usuarios y las mesas sectoriales o subsectoriales de trabajo. *“Humildemente, creo que el trabajo del conjunto del servicio durante mi período como directora lo llevó a alcanzar un nivel relevante ante la*

opinión pública, a ser respetada por otros entes públicos y, particularmente, por el Parlamento”.

Un período lleno de expectativas

Marcelo Albornoz asumió por un breve, pero vertiginoso, período. Le correspondió administrar la solución al conflicto y paro interno y cree que, si bien se trató de una crisis institucional, “al final, creo que la institución terminó fortalecida: los funcionarios lograron colocar sus temas en la agenda del gobierno y el término del proceso, que me tocó liderar, generó un compromiso institucional mutuo”.

Vino luego un período lleno de expectativas, ya que comenzaba la rebaja de la jornada laboral: *“tuvimos que hacernos cargo de este cambio histórico y bastante simbólico en nuestra legislación. Se hizo un trabajo con el Ministerio del Trabajo, con los gremios y con la CUT. Fue un proceso de cambio muy exitoso”.*



Hubo acuerdos importantes, como el logrado con las cámaras de Comercio de Santiago y Nacional de Comercio, más la Asociación de Supermercados, que gestó la ley que redujo la jornada en vísperas de Navidad y Año Nuevo. Igualmente la DT desarrolló el Programa de Fiscalización Nacional de Jornada de Trabajo del Sector Transportes y logró instalar el tema de cumplimiento de la jornada en ese complejo sector, altamente sensible a la accidentabilidad.

También existieron cambios institucionales: más funcionarios contratados, más inspecciones y fueron abiertas nuevas oficinas.

–La institución es fuerte en la medida que tenga una cobertura y que llegue a todos los sectores productivos, especialmente a los más lejanos, que siempre van a estar en riesgo de mayores conflictos e infracciones. Mi impronta fue hacer una potente gestión del cumplimiento. Medirnos por cuántas infracciones logramos corregir y por la cantidad de cumplimientos normativos en las empresas. En estos años se fortaleció, además, el sello de compromiso social del servicio; y también lo hizo la sociedad civil que cuida del cumplimiento de sus derechos en temas como higiene y seguridad y derechos fundamentales.

Desafíos de entonces y de ahora

La Ley de Subcontratación y la Reforma a la Justicia Laboral significaron un alto nivel de exigencia para la institución en la etapa en que a Patricia Silva le tocó estar al frente. *–Tuvimos desafíos en planificación, recursos humanos y financieros, capacitación de los funcionarios/as y en varias áreas de gestión, en atención, certificación, etcétera, además de la habitual batería de dictámenes para implementar esas leyes. Implementar la Reforma a la Justicia Laboral y asumir el rol reconocido a la DT como puerta de entrada al acceso a la justicia laboral fue un hito muy relevante en mi gestión. Gran parte del éxito de la reforma se debe a las cientos de audiencias diarias de conciliación celebradas ante las Inspecciones.*



En el plano interno, fueron mejoradas las condiciones laborales y fortalecidos el rol y legitimidad de la DT, dentro y fuera de la administración.

–Gracias a un comprometido equipo, logramos inaugurar, remodelar y cambiar un porcentaje muy importante de las oficinas del país; se logró que fuera reconocido el rol de los/as inspectores/as, mediante la asignación crítica a todos quienes ejercieran ese cargo; se creó la anhelada Escuela de Formación para funcionarios. Pero muchas cosas quedaron por hacer, muchos desafíos tienen hoy quienes dirigen la institución.

Avances tecnológicos

Cecilia Sánchez destaca como lo más valioso de su gestión la amplia renovación tecnológica, el incremento de la dotación de fiscalizadores, el aumento de los programas de fiscalización regionales e interregionales, la aplicación de los topes máximos legales de las multas, la disminución de la periodicidad en el envío de las multas ejecutoriadas a la Tesorería General de la República, la instalación del Programa de Buenas Prácticas Laborales, el crecimiento de la superficie de oficinas y la nivelación de cargos para 302 funcionarios.

–Al subir los montos de las multas quisimos dar una señal clara y persuasiva a los empleadores de que la infraccionalidad la íbamos a castigar duramente, dice.



En su período, el Código del Trabajo, y sus actualizaciones, llegaron a la página web; 452 empresas, de las 505 que participaron en el Programa de Buenas Prácticas laborales, fueron acreditadas; creado el instrumento informático Redatam, que permite consultar virtualmente los datos de la encuesta Encla; se implementó el DT Móvil: “un gran avance tecnológico fue la creación del sitio web para móviles inteligentes, que incluso permite hacer trámites a través de smartphones y tablets”. Y, lo que considera también como un gran logro, la institución fue certificada en la Norma ISO 9001:2008, sobre gestión de calidad.

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

LEYES

• MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

[Ley N° 20.760](#). Establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos. *Diario Oficial 9.07.14.*

[Ley N° 20.763](#). Reajusta monto del ingreso mínimo mensual, de la asignación familiar y maternal y del subsidio familiar, para los períodos que indica. *Diario Oficial 18.07.14.*

[Ley N° 20.764](#). Modifica el [Código del Trabajo](#) en materia de protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar y establece un permiso por matrimonio del trabajador. *Diario Oficial 18.07.14.*

[Ley N° 20.761](#). Extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad. *Diario Oficial 22.07.14.*

[Ley N° 20.767](#). Modifica el [Código del Trabajo](#) en relación con la jornada de trabajo de personal de ferrocarriles. *Diario Oficial 12.08.14.*

[Ley N° 20.773](#). Modifica el [Código del Trabajo](#) y la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en materia de trabajo portuario, estableciendo las obligaciones y beneficios que indica. *Diario Oficial 17.09.14.*

[Ley N° 20.769](#). Modifica el [Código del Trabajo](#) otorgando permiso a trabajadoras y trabajadores para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata, respectivamente. *Diario Oficial 20.09.14.*

• MINISTERIO DE HACIENDA

[Ley N° 20.780](#). Reforma Tributaria que modifica el Sistema de Tributación de la Renta e introduce diversos ajustes en el Sistema Tributario. Su [artículo 17](#), N° 3, modifica el inciso primero del artículo 48 del [Código del Trabajo](#) a partir del 1 de enero de 2017, incorporando, a continuación de la frase "determinación del impuesto a la renta", la expresión "aplicando el régimen de depreciación normal que establece el número 5 del artículo 31 de la ley sobre Impuesto a la Renta," y agrega, a continuación del punto aparte, que pasa a ser punto seguido, las expresiones siguientes: "Para estos efectos, no se considerarán como parte del capital propio los ajustes que ordenan efectuar los números 8° y 9° del artículo 41 de la referida ley, por disposición del inciso segundo del referido número 8°". *Diario Oficial 29.09.14.*

Tribunal Constitucional. Proyecto de ley de reforma tributaria que modifica el sistema de tributación de la renta e introduce diversos ajustes en el sistema tributario, contenido en el Boletín 9.290-05. *Diario Oficial 29.09.14.*

• MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

[Ley N° 20.766](#). Procedimiento de toma de razón y registro electrónicos. *Diario Oficial 23.07.14.*

Tribunal Constitucional. Proyecto de ley sobre procedimiento de toma de razón y registro electrónicos, contenido en el Boletín 9173-07. *Diario Oficial 23.07.14.*

• MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO

[Ley N° 20.757](#). Modifica [Ley N° 19.175](#), Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, disponiendo funciones y atribuciones, para presidente del Consejo Regional. *Diario Oficial 14.06.14.*

Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que modifica la [Ley N° 19.175](#), Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, disponiendo funciones y atribuciones, para el presidente del Consejo Regional, contenido en el Boletín 9294-06. *Diario Oficial 14.06.14.*

SUBSECRETARÍA DEL INTERIOR

[Ley N° 20.768](#). Declara feriado el 20 de agosto para las comunas de Chillán y Chillán Viejo. *Diario Oficial 19.08.14.*

[Ley N° 20.771](#). Establece como feriado regional en la Región de Antofagasta, el día 8 de septiembre de 2014, con motivo de la Fiesta Religiosa de Nuestra Señora Guadalupe de Ayquina. *Diario Oficial 27.08.14.*

[Ley N° 20.775](#).- Establece el Día Nacional del Adulto Mayor. *Diario Oficial 13.09.14.*

[Ley N° 20.778](#). Establece día 20 de septiembre, feriado regional en la Cuarta Región de Coquimbo, con motivo de la celebración de la Fiesta de La Pampilla. *Diario Oficial 13.09.14.*

• MINISTERIO DE JUSTICIA

[Ley N° 20.774](#). Suprime feriado judicial, para los tribunales que indica. *Diario Oficial 4.09.14.*

Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que suprime el feriado judicial para los tribunales que indica, correspondiente al Boletín 9155-07. *Diario Oficial 4.09.14.*

• MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES

SUBSECRETARÍA DE TRANSPORTES

[Ley N° 20.770](#). Modifica la Ley del Tránsito, en lo que se refiere al delito de manejo en estado de ebriedad, causando lesiones graves, gravísimas o, con resultado de muerte. *Diario Oficial 16.09.14.*

DECRETOS

• MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO

SUBSECRETARÍA DE PESCA Y ACUICULTURA

[Decreto N° 151, 6.06.14](#). Modifica [decreto N° 635 de 1991](#), del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, hoy Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, que aprueba Reglamento del Registro Nacional de Pescadores Artesanales. *Diario Oficial 30.06.14*.

• MINISTERIO DE SALUD

[Decreto N° 105, 23.05.14](#). Modifica el [decreto supremo N° 4, de 5 de febrero de 2013](#), de los Ministerios de Salud y Hacienda, que aprueba Garantías Explícitas en Salud del Régimen General de Garantías en Salud. *Diario Oficial 28.06.14*.

RESOLUCIONES

• MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

[Resolución N° 556 exenta, 28.04.14](#). Establece y sistematiza nueva estructura orgánica y funcional del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo. *Diario Oficial 24.06.14*.

[Resolución N° 801 exenta, 28.05.14](#). Establece nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Estudios y deja sin efecto resolución N° 625 exenta, de 2013. *Diario Oficial 3.06.14*.

[Resolución N° 833 exenta, 2.06.14](#). Establece y sistematiza nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo. *Diario Oficial 12.06.14*.

[Resolución N° 894 exenta, 10.06.14](#). Reestructura orgánica y funcionalmente el Departamento de Gestión y Desarrollo. *Diario Oficial 17.06.14*.

[Resolución N° 953 exenta, 23.06.14](#). Complementa [resolución exenta N° 559, de 28.04.14](#). Otorga un plazo de ajuste, para hacer exigible la adecuación de los formatos de las libretas, incorporándoles una cuarta fila que permita ingresar los tiempos que el trabajador dedique a las tareas auxiliares. La citada resolución N° 559, complementó [resolución exenta N° 1.213, de 16.10.09](#), que establece un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, en el sentido que indica. *Diario Oficial 2.07.14*.

[Resolución N° 1.190 exenta, 17.07.14](#). Reemplaza el numeral tercero de la parte resolutoria de la [resolución exenta N° 948, de 2008](#), que establece nueva denominación del Departamento de Administración y Gestión Financiera, su estructura y fija funciones de sus unidades, en el sentido que indica. *Diario Oficial 25.07.14*.

[Resolución N° 1.598 exenta, 3.09.14](#). Deja sin efecto resoluciones que señala y delega en el Jefe del Departamento de Inspección y Directores Regionales del Trabajo, la facultad establecida en el inciso penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo. *Diario Oficial 11.09.14*.

[Resolución N° 1.612 exenta, 4.09.14](#). Delega facultades para la aplicación de las multas establecidas en los artículos 183-I y 183-L del Código del Trabajo en funcionarios que indica. *Diario Oficial 11.09.14*.

[Resolución N° 1.681 exenta, 23.09.14](#). Deja sin efecto [resolución N° 318 exenta, de 2014](#). *Diario Oficial 29.09.14*.

• MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO

SUBSECRETARÍA DE ECONOMÍA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO

[Resolución N° 116 exenta, 28.07.14](#). Califica empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo. *Diario Oficial 31.07.14*.

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

Extracto de [resolución exenta N° 2.877, de 2014](#). Modifica [resolución exenta N° 2.438, de 6.05.14](#), que aprobó procedimiento para el uso de Libro de Clases Electrónico y pago de los cursos de los programas de Formación para el Trabajo, Registro Especial, Formación para el Trabajo, Sectoriales y Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. *Diario Oficial 25.06.14*.

Extracto de [resolución exenta N° 2.893, de 2014](#). Modifica parcialmente resolución exenta N° 1.137, de 10 de marzo de 2014, de este Servicio Nacional, que sustituyó texto de resolución exenta N° 479, de 30 de enero de 2014, que estableció la "Estructura Orgánica del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y refundió la resolución exenta N° 2.006, de 25 de marzo de 2013, resolución exenta N° 8.629, de 30 de octubre de 2013", en el sentido de modificar la actual denominación del Departamento de Evaluación y Organismos, fijando sus funciones e incorporando Unidades dependientes del mismo. *Diario Oficial 25.06.14*.

• MINISTERIO DE SALUD

SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA

[Resolución N° 562 exenta, 4.08.14](#). Modifica [resolución N° 277 exenta, de 2011](#), que aprobó las Normas Técnico Administrativas para la Aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud Libro II D.F.L. N° 1, de 2005, en la modalidad de Libre Elección. *Diario Oficial 19.08.14*.

• MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

ARMADA DE CHILE

DIRECCIÓN GENERAL DEL TERRITORIO MARÍTIMO Y DE MARINA MERCANTE

Extracto de [resolución N° 12.400/8 Vrs., 4.08.14](#). Aprueba los requisitos para la acreditación y operación de las entidades de capacitación náutica y de buceo deportivo. *Diario Oficial 29.08.14*.

• CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

[Resolución N° 458, 15.07.14](#). Modifica [resolución N° 1.002, de 2011](#), de esta entidad fiscalizadora, sobre organización y atribuciones de las Contralorías Regionales. *Diario Oficial 31.07.14*.

[Resolución N° 496, 7.08.14](#). Modifica resolución N° 1.002, de 2011, sobre Organización y Atribuciones de las Contralorías Regionales. *Diario Oficial 29.08.14*.

[Resolución N° 554, 15.09.14](#). Somete a toma de razón electrónica los actos administrativos relativos a las materias de personal que indica. *Diario Oficial 30.09.14*.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIÓNADO. LABORES DE REEMPLAZO. DOCENCIA DE AULA. LÍMITE MÁXIMO DE CLASES

[2.037/017, 3.06.14](#)

1) La sostenedora del Colegio "Nueva Era Siglo XXI de La Florida", establecimiento educacional particular subvencionado conforme al [D.F.L. N°2, de 1.998](#), no se encuentra facultada para obligar a los docentes a que asuman el reemplazo de profesores ausentes en las salas de clases, si tal función no la tienen convenida expresa o tácitamente en sus contratos de trabajo.

2) La labor de vigilancia que realizan los docentes en las salas de clases por encontrarse ausente el titular, constituye una actividad curricular no lectiva. Por el contrario si la labor de reemplazo que realizan es la de impartir clases, dicha actividad será docencia de aula.

3) Si las funciones que realizan los docentes reemplazantes en las salas es impartir clases, aun cuando exista acuerdo entre las partes, ello no puede en caso alguno significar laborar más allá del 75% o del 73,3%, de la jornada semanal, según sea el caso, para docencia de aula.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. MUJER EMBARAZADA. TRABAJOS PERJUDICIALES PARA LA SALUD. PERMANENCIA DURANTE LARGO TIEMPO DE PIE

[2.089/018, 5.06.14](#)

Para determinar cuántas son las horas de permanencia de pie requeridas para calificar un trabajo como perjudicial para la salud de la mujer embarazada, se hace necesario efectuar un análisis y ponderación de cada caso particular, no resultando posible establecer un número con carácter general, sin perjuicio de lo precisado en el cuerpo del presente informe, en orden a declarar la inconveniencia de las labores realizadas por las trabajadoras en consulta.

SISTEMA OPCIONAL DE CONTROL DE ASISTENCIA Y DETERMINACIÓN DE HORAS DE TRABAJO. SERVICIOS EN FAENAS DE CONSTRUCCIÓN E INGENIERÍA. RESOLUCIÓN EXENTA N°195 DE 1990, DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

[2.126/019, 06.06.14](#)

Atiende presentación de don Rodrigo Lewit, en representación de empresa Victoria S.A.

CONTRATO DE TRABAJO. VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA. SOCIO MAYORITARIO Y REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

[2.127/020, 6.06.14](#)

No resulta procedente que don Marcelo Andrés Schwarc Mager, mantenga una relación laboral bajo vínculo de subordinación o dependencia con la Sociedad Gastronómica Parnasa Ltda.

Por el contrario, tratándose de doña Sharon Paola Pollack Dvorquez no existe inconveniente jurídico en que suscriba con dicha sociedad un contrato de trabajo.

SALA CUNA. BONO COMPENSATORIO. LICENCIA MÉDICA. OBLIGACIÓN DE PAGO. NATURALEZA JURÍDICA

[2.235/021, 16.06.14](#)

1. No resulta jurídicamente procedente que doña Alejandra Camila Guerra Pérez reciba de su empleadora Colegio Juanita Fernández, un bono compensatorio del beneficio legal de sala cuna durante el período en que la misma se encuentra haciendo uso de su descanso maternal, sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar las partes.

2. No resulta jurídicamente procedente incluir el pago del bono materia de este informe en la liquidación de remuneraciones, sin perjuicio de suscribir un recibo u otro documento, cualquiera sea su denominación, en que conste el pago efectuado por tal concepto, con expresa declaración de la cantidad percibida, lo que, en opinión de este Servicio, bastaría para acreditar dicho pago y dar por cumplida la obligación de sala cuna mediante la modalidad aludida.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. CONVENIO DE DESEMPEÑO. RENUNCIA ANTICIPADA. CARGOS DIRECTIVOS. NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

[2.286/022, 23.06.14](#)

1) No resulta procedente que el Jefe del Departamento de Educación de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú, con aprobación del sostenedor, solicite la renuncia anticipada al director del establecimiento educacional "Alcázar", dependiente de la misma, antes de cumplirse el año de vigencia del convenio de desempeño.

2) El director del establecimiento educacional "Alcázar", administrado por la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú, se encuentra facultado para designar y remover a su equipo directivo, en los términos y condiciones señalados en el cuerpo del presente oficio.

JORNADA DE TRABAJO. SEMANA. CONCEPTO**[2.296/023, 24.06.14](#)**

Fija el concepto de semana.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. DENUNCIA. MANDATARIO**[2.297/024, 24.06.14](#)**

Resulta procedente actuar ante los Servicios del Trabajo mediante mandatario, en especial para efectos de deducir denuncias por infracción laboral a nombre y en lugar de la organización sindical o de los trabajadores representados, en tanto conste la calidad de apoderado en los términos previstos en el inciso segundo del [artículo 22 de la Ley N° 19.880](#), a saber, en escritura pública o documento privado suscrito ante notario, y se cumplan los restantes supuestos señalados en el cuerpo de este informe.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. TÉRMINO DE CONTRATO POR INCUMPLIMIENTO GRAVE. SUMARIO**[2.347/025, 26.06.14](#)**

La Corporación Municipal de La Florida no se encontró facultada para instruir sumarios administrativos en contra de profesionales de la educación de diversos establecimientos educacionales dependientes de dicha entidad, a fin de acreditar el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, por no haber concurrido los mismos a prestar servicios al establecimiento educacional el día 7 de noviembre de 2013.

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS. CONSTITUCIÓN. QUÓRUM. REGLA DE LA INTERPRETACIÓN EXTENSIVA**[2.358/026, 27.06.14](#)**

Para los efectos de determinar el cumplimiento del quórum de constitución exigido por la [Ley 19.296](#), tratándose de una asociación de funcionarios conformada por trabajadores de jardines infantiles y salas cuna contratados por las municipalidades, con cargo a los fondos traspasados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles para la administración de dichos establecimientos, debe considerarse exclusivamente el universo de los trabajadores que prestan tales servicios para el municipio respectivo.

Reconsidera en el sentido indicado el ordinario N° 2.012, de 02.05.2012, emitido por esta Dirección.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE. FACULTAD DE SUSPENDER LA EVALUACIÓN**[2.409/027, 3.07.14](#)**

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama, se encontró legalmente facultada para incorporar a don Jorge Sandón Carvajal al proceso de evaluación docente correspondiente al año 2013 y calificarlo en el nivel de desempeño insatisfactorio, por no haber entregado, dentro de los plazos legales su portafolio.

JORNADA DE TRABAJO; DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN; CHOFERES DE VEHÍCULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA**[2.448/028, 4.07.14](#)**

Resulta jurídicamente procedente que los choferes de la empresa de Transportes Santa María S.A. pacten con su empleadora una jornada de 98 horas mensuales distribuidas en 16 días en los mismos términos planteados, respetando las normas relativas a descansos, tiempos máximos de conducción y tiempos de espera.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO REGLADA Y SEMI-REGLADA. PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO. OPORTUNIDAD. COMUNICACIÓN**[2.547/029, 10.07.14](#)**

1. La facultad que otorga el inciso final del [artículo 314 bis del Código del Trabajo](#) a los restantes trabajadores, en cuya empresa se haya suscrito un convenio colectivo, para presentar proyectos de contrato de conformidad al [artículo 317](#) del mismo cuerpo legal, resulta aplicable tanto a los convenios colectivos suscritos por grupos de trabajadores unidos para tal efecto en un procedimiento de negociación semi-reglada, como a aquellos suscritos por trabajadores representados por una organización sindical, conforme al procedimiento de negociación colectiva no reglada, dispuesto en el [artículo 314](#) del mencionado [Código](#).

2. La circunstancia de existir en la empresa un convenio colectivo vigente, suscrito conforme al procedimiento de negociación colectiva no reglada o semi-reglada, no exime al empleador de la obligación prevista en el inciso 1° del [artículo 320](#) del [Código](#) del Ramo, en orden a comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa, que ha recibido un proyecto de contrato colectivo. Reconsidera en el sentido indicado la doctrina contenida en dictámenes N°s. [3678/127, de 05.09.2003](#), [850/007, de 15.02.2011](#) y [2735/048, de 08.07.2011](#), y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo del presente informe.

CONTRATO DE TRABAJO. TRABAJADORES EXTRANJEROS. PERSONAL TÉCNICO ESPECIALIZADO. PROPORCIÓN**[2.657/030, 18.07.14](#)**

Resulta jurídicamente procedente considerar incluidos en la norma del N° 2 del [artículo 20 del Código del Trabajo](#) a trabajadores de nacionalidad española, especialistas en la instalación de paneles fotovoltaicos, que cuenten con el certificado de "Técnico especialista montador en obra del seguidor solar de un eje "SF-UTILITY", que serían contratados por la empresa Soltec Chile S.P.A., constituida recientemente en nuestro país, razón por la cual dichos dependientes no deben ser considerados para efectos de computar la proporción a que alude el [artículo 19](#) del cuerpo legal citado.

JORNADA DE TRABAJO. MODIFICACIÓN. SISTEMA DE TURNOS. REGLAMENTO INTERNO**[2.658/031, 18.07.14](#)**

1. No existe inconveniente legal para que el empleador modifique el sistema de turnos consignado en el Reglamento Interno, determinando la suspensión del turno nocturno, debiendo dar cumplimiento, en todo caso, a las condiciones previstas en el inciso 1° del [artículo 156, del Código del Trabajo](#).

2. No resulta ajustado a derecho que los trabajadores a quienes se les suspendió el turno nocturno, sufran la pérdida del bono que dicho turno les daba derecho, por cuanto el carácter

colectivo del mismo impide que sea disminuido por decisión unilateral del empleador.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. HUELGA. BONO DE REEMPLAZO. LICENCIA MÉDICA

2.659/032, 18.07.14

1. Resulta jurídicamente procedente que los trabajadores que se encuentren participando en una huelga y, que durante el curso de la misma, deban hacer uso de licencia médica, concurran en el reparto de la suma total a que asciende el bono de reemplazo, establecido en el [Código del Trabajo, artículo 381](#), inciso 1°, letra c).

2. No resulta ajustado a derecho que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva que no puedan participar de la huelga respectiva, por encontrarse haciendo uso de licencia médica durante el período en que ésta se desarrolla, sean partícipes de la repartición de la suma total a que asciende el bono de reemplazo de trabajadores que da cuenta el [Código del Trabajo, artículo 381](#), inciso 1°, letra c), salvo que la huelga se prolongue más allá del término de la respectiva licencia.

DERECHOS FUNDAMENTALES. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

2.660/033, 18.07.14

Actualiza la doctrina vigente de esta Dirección, contenida en dictamen N° [3.704/134, de 11.08.2004](#), a la luz de los efectos de la [Ley N° 20.609](#), que establece medidas contra la discriminación.

FERIADO PROGRESIVO; ACREDITACIÓN REQUISITOS; OPORTUNIDAD

2.694/034, 21.07.14

Para gozar del feriado progresivo a que tenga derecho, el trabajador deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos, con anterioridad a la fecha a partir de la cual hará uso de su feriado legal básico.

ESTATUTO DE SALUD; REMUNERACIONES; ASIGNACIÓN POR RESPONSABILIDAD DIRECTIVA; ASIGNACIÓN ESPECIAL DE CARÁCTER TRANSITORIO

2.906/035, 4.08.14

Atiende presentación que indica.

CAJAS DE COMPENSACIÓN; CRÉDITO SOCIAL; DESCUENTO, DECLARACIÓN Y PAGO; FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN; PRESUNCIÓN DE DERECHO

2.907/036, 4.08.14

1. La Dirección del Trabajo es competente legalmente para fiscalizar y eventualmente sancionar administrativamente el incumplimiento del empleador de sus obligaciones de descontar, pagar o declarar las cuotas o dividendos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F. de las remuneraciones del trabajador deudor, tal como si se tratara de similares obligaciones respecto de cotizaciones previsionales con instituciones de seguridad social.

2. Las normas legales previsionales aplicables al caso son los [artículos 22, inciso 1° de la Ley N° 18.833](#), y [22, inciso 1° de la Ley N° 17.322](#), en relación con el [artículo 503](#), inciso 1°, del [Código del Trabajo](#).

3. La presunción probatoria de derecho del [artículo 3°, inciso 2° de la Ley N° 17.322](#), de haberse efectuado por el empleador el descuento de las cotizaciones previsionales de las remuneraciones del trabajador por la mera circunstancia de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones, resulta procedente respecto del descuento de las cuotas o dividendos por concepto de crédito social en favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora del trabajador, al cual se le ha pagado total o parcialmente la respectiva remuneración.

CAJAS DE COMPENSACIÓN; DESCUENTOS; CRÉDITOS SOCIALES; RECONSIDERA DICTAMEN N° 4.185/071, DE 23.09.2010

2.991/037, 7.08.14

1) El trabajador que al término de la relación laboral mantenga vigente crédito social con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, deberá al momento de ratificar el finiquito, autorizar expresamente cualquier descuento destinado al pago de tales obligaciones crediticias.

2) Reconsidera y deja sin efecto Dictamen N° [4.185/071, de 23.09.2010](#) relativo a créditos otorgados por Cajas de Compensación y Asignación Familiar.

ORGANIZACIONES SINDICALES; PERMISO SINDICAL; CÓMPUTO; JORNADA EXCEPCIONAL

3.080/038, 13.08.14

1.- Las normas relativas a los permisos sindicales, consagradas en el [artículo 249 del Código del Trabajo](#), regulan en iguales términos la situación laboral de los trabajadores, sin que el régimen de jornada laboral a que se encuentren afectos altere el sentido interpretativo de las mismas.

2.- Tratándose del permiso cuya causa es la citación de una autoridad pública, el tiempo destinado al efecto comprenderá tanto al período de extensión de la audiencia, como también a aquel destinado al traslado y permanencia obligatoria conforme a las circunstancias de la citación, mismas que el empleador puede exigir le sean acreditadas.

LEY DE FÁRMACOS; ELIMINACIÓN DE INCENTIVOS; EFECTOS; MODIFICACIÓN DE CONTRATOS; PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES

3.111/039, 14.08.14

Fija el sentido y alcance del [artículo transitorio de la Ley N° 20.724](#).

ESTATUTO DE SALUD; ASIGNACIÓN ANUAL DE MÉRITO; PORCENTAJE; CÁLCULO

3.159/040, 14.08.14

La forma de determinar el 35% de personal de la atención primaria de salud mejor evaluado que tendrá derecho a la asignación de mérito establecida en el [artículo 30 bis de la Ley N° 19.378](#) es la que se señala en el presente dictamen.

FEDERACIÓN; SINDICATO BASE; DESAFILIACIÓN; APOORTE SINDICAL; PROCEDENCIA

3.160/041, 14.08.14

1. No resulta conforme a derecho que la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Nestlé Chile S.A. Fábricas Tradicionales, exija al Sindicato N° 2 de Trabajadores Nestlé Chile S.A., Graneros, el

pago de un 75% de la cuota sindical por haberse desafiado de la misma con posterioridad a la negociación del contrato colectivo de fecha 25 de junio de 2013.

2. No corresponde a esta Dirección pronunciarse si el inmueble que sirve de albergue a los hijos de los socios del Sindicato N° 2 de Trabajadores de Nestlé Chile S.A. y de otros sindicatos de la misma empresa, mientras cursan estudios superiores en Santiago, es de dominio de estas organizaciones sindicales, o de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Nestlé Chile S.A. Fábricas Tradicionales, sin perjuicio de lo demás informado al respecto.

ESTATUTO DOCENTE; SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL; FINANCIAMIENTO

3.161/042, 14.08.14

1. Resulta procedente recurrir a los recursos de la Subvención Escolar Preferencial, SEP, para financiar, respecto de los docentes y asistentes de la educación vinculados al Plan de Mejoramiento de la Educación, las diferencias a pagar mensualmente por concepto de Bonificación Proporcional e Incremento de la [Ley N° 19.464](#), en el evento que los recursos de las Leyes N° [19.410](#) N° [19.933](#) y N° [19.464](#) no alcancen a cubrir el pago de tales remuneraciones.

2. Es igualmente procedente financiar con cargo a la SEP el incremento del sueldo base de los trabajadores de que se trata como asimismo las indemnizaciones legales y los aguinaldos, movilización y colación, e indemnización por años de servicios obtenidos en negociación colectiva, con los alcances expuestos en el cuerpo del presente ordinario.

3. Por el contrario, no cabe recurrir a los recursos de la Subvención Escolar Preferencial, SEP, para cubrir el pago de las cotizaciones de cargo del empleador por concepto de Seguro de Invalidez y Supervivencia, Seguro de Desempleo y Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, respecto del personal contratado para prestar servicios vinculados al Convenio de Desempeño.

ESTATUTO DE SALUD; PAUTA DE CALIFICACIÓN

3.162/043, 14.08.14

1. Los puntajes máximos asignados a los factores de la pauta de evaluación implementada por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama no se encuentran ajustados a derecho, y por consiguiente, deben ser modificados según los límites que señala para estos efectos la ley.

2. La adecuación de la pauta de calificación a los límites exigidos por la normativa no requiere de una determinada validación.

3. Resulta jurídicamente improcedente que la nueva pauta de evaluación efectúe distingos para cada categoría funcionaria.

4. La pauta de evaluación puede ser implementada por un período acotado de tiempo en los términos expuestos en el presente dictamen.

ESTATUTO DE SALUD; BONIFICACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO; BASE DE CÁLCULO

3.163/044, 14.08.14

La base de cálculo para el pago de la bonificación por retiro voluntario que establece la [Ley 20.589](#) será la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido al funcionario de atención primaria de salud durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, actualizadas según el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, sin que se contemplen topes o límites sobre el particular.

ESTATUTO DOCENTE; CORPORACIÓN MUNICIPAL; EVALUACIÓN DOCENTE; ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

3.267/045, 22.08.14

No resultan aplicables las normas sobre evaluación docente contenidas en los [artículos 70 y 70 bis, del Estatuto Docente](#), a los psicopedagogos que prestan labores de apoyo en los Proyectos de Integración Escolar, atendido que no detentan la calidad de docentes sino de asistentes de la educación. Lo anterior, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

FINIQUITO; EXIGIBILIDAD; CONSERVACIÓN; PLAZO

3.268/046, 22.08.14

1. El trabajador podrá exigir el pago de su finiquito mientras su extinción, por vía de la prescripción, no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia en cada caso particular. De ello se sigue, que el empleador deberá mantener a disposición del trabajador el respectivo finiquito y su pago durante igual período de tiempo.

2.- El empleador para efectos de cumplir con la obligación de conservar la documentación laboral, deberá tener presente las normas sobre prescripción reguladas en el ordenamiento jurídico.

FINIQUITO; OTORGAMIENTO; PLAZO; INDEMNIZACIONES; INTERESES

3.269/047, 22.08.14

El [artículo 173 del Código del Trabajo](#), que establece que las indemnizaciones a que se refieren los artículos [168](#), [169](#), [170](#) y [171](#) del mismo [cuerpo legal](#) generan también intereses a partir del término del contrato, resulta aplicable en la situación prevista en el inciso 1° del [artículo 177 del Código del Trabajo](#), modificado por la [Ley N° 20.684](#), vale decir, cuando el empleador ha otorgado el finiquito y puesto su pago a disposición del trabajador dentro del plazo de 10 días hábiles contado desde su separación. Complementa en tal sentido el ordinario N° [3.866/42, de 07.10.13](#) de esta Dirección.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR; PERMISO POR MATRIMONIO

3.342/048, 1.09.14

Fija sentido y alcance de los [artículos 194 y 207 bis](#), del [Código del Trabajo](#) en su texto fijado por [la Ley N° 20.764](#).

FERIADO PROPORCIONAL; INDEMNIZACIÓN; BASE DE CÁLCULO; “PROMEDIO DE LOS TRES ÚLTIMOS MESES”

3.343/049, 1.09.14

1. La compensación por concepto de feriado proporcional que corresponde a aquellos trabajadores sujetos a un régimen de remuneración mixta que laboraron sólo por el término de tres meses en la respectiva empresa, en ninguno de los cuales generaron remuneraciones variables por haber hecho uso de licencia médica y permiso sin goce de remuneraciones, deberá efectuarse conforme al sueldo base pactado, debiendo considerarse que dicho estipendio, determinado proporcionalmente, constituye la remuneración íntegra que les corresponde percibir en tales casos.

2. Tratándose de dependientes afectos al mismo sistema remuneratorio que hubieren alcanzado a enterar dos meses de trabajo durante los cuales generaron remuneraciones variables, la aludida compensación debería efectuarse tomando como base el monto total percibido por tal concepto en el respectivo

período y dividiendo dicho monto por 60, operación ésta que permitiría establecer un valor diario de tales remuneraciones, el que multiplicado por el número de días a compensar, sería el monto que procedería pagar por concepto de estipendios variables, al cual debería adicionarse la proporción correspondiente al sueldo base convenido.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA; PROHIBICIÓN DE NEGOCIAR; ENTIDADES CON PRESUPUESTOS FINANCIADOS EN MÁS DE UN 50% POR EL ESTADO; ALCANCE

3.356/050, 1.09.14

Fija el sentido y alcance que debe darse a la norma del inciso 3° del [artículo 304 del Código del Trabajo](#), sólo en cuanto dice relación con la prohibición de negociar colectivamente allí contemplada, tratándose de las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años, hayan sido financiados en más de un 50% directamente por el Estado.

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS; FUERO; OMISIÓN COMUNICACIÓN; EFECTOS

3.357/051, 1.09.14

La omisión de la comunicación por escrito que debe efectuarse al jefe superior del Servicio en virtud de lo dispuesto por el [artículo 12 de la Ley N° 19.296](#) no afecta el fuero del respectivo directorio de la asociación de funcionarios.

JORNADA DE TRABAJO; AUXILIARES Y PEONETAS DE VEHÍCULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA

3.358/052, 1.09.14

Atiende presentación de Sr. Francisco Bruzzone Copello, en representación de empresa Santiago Trading CO. S.A.

ORGANIZACIONES SINDICALES; ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS; PROCESO ELECCIONARIO; SISTEMA COMPUTACIONAL; PROCEDENCIA

3.362/053, 1.09.14

Que no existe inconveniente para que la empresa e-voting Spa., utilice el sistema computacional propuesto para llevar a cabo las votaciones propias de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su implementación se realice ajustándose a las garantías informadas a este Servicio. Lo que no obsta a las observaciones que pudieren efectuarse por esta Institución, una vez que el sistema comience a ser utilizado en los mencionados procesos electorales. Se reconsidera todo dictamen y oficio anterior que contravenga la doctrina expuesta en el presente informe.

1. EMPRESA; CONCEPTO; DIRECCIÓN LABORAL COMÚN; RESPONSABILIDAD SOLIDARIA; 2. ORGANIZACIONES SINDICALES; CONSTITUCIÓN; 3. ASPECTOS PROCESALES; ACCIÓN; TITULARIDAD; OPORTUNIDAD; SENTENCIA; CONTENIDO; OPORTUNIDAD; 4. SIMULACIÓN Y SUBTERFUGIO; CONCEPTO; SANCIÓN; 5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA; PLAZOS; SUSPENSIÓN; PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO; PRESENTACIÓN; OPORTUNIDAD; VOTACIÓN ÚLTIMA OFERTA; OPORTUNIDAD; 6. DECLARACIÓN DE UN SOLO EMPLEADOR; TRIBUNALES DE JUSTICIA; 7. DIRECCIÓN DEL TRABAJO; ATRIBUCIONES

3.406/054, 3.09.14

Fija sentido y alcance del [artículo 3°](#), incisos 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8°, y [artículo 507](#), ambos del [Código del Trabajo](#), modificados por la [Ley N° 20.760](#) de 09.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR; DERECHO DE ALIMENTACIÓN; TITULARES; MADRE, PADRE, CUIDADORES

3.413/055, 3.09.14

Fija sentido y alcance de los [artículos 206 y 207 del Código del Trabajo](#), en su texto fijado por la [Ley N° 20.761](#).

CONTRATO POR OBRA O FAENA. CALIFICACIÓN

3.425/056, 4.09.14

El vínculo jurídico que une a la Empresa Sociedad Arrigoni Modular S.P.A., con el personal del área de producción que realiza labores de Estructura, Carpintería, Electricidad, Gasfitería y Pintura, de manera permanente, en las condiciones descritas en el cuerpo del presente oficio, sólo puede estar regido por un contrato de duración indefinida, el que les otorga a los referidos trabajadores todos los derechos y prerrogativas propias de un contrato de esta naturaleza, entre ellos, el derecho a negociar colectivamente.

INSOLVENCIA DEL EMPLEADOR; TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO; FECHA; COMUNICACIÓN; FACULTAD INSPECCIÓN DEL TRABAJO; INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE AVISO PREVIO; MONTO; PREFERENCIA DE PAGO; LÍMITE; INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO; PREFERENCIA DE PAGO; LÍMITE; INDEMNIZACIÓN POR FUERO MATERNAL, POR PERMISO POST-NATAL PARENTAL Y OTROS; COMPATIBILIDAD DE INDEMNIZACIONES; PREFERENCIA DE PAGO; LÍMITE; FINIQUITO; OTORGAMIENTO; OPORTUNIDAD

3.519/057, 9.09.14

Fija sentido y alcance de los [artículos 350](#), y [1° transitorio](#), de la [Ley N° 20.720](#), que modifica los [artículos 61, 172 y 183-M](#) del [Código del Trabajo](#), y le incorpora [artículo 163 bis](#), sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA; ARBITRAJE OBLIGATORIO;
REMOCIÓN DEL CARGO****3.731/058, 26.09.14**

1. Sin perjuicio de la facultad de renunciar a su cargo ante el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral en conformidad al literal b) del [artículo 411 del Código del Trabajo](#), la negativa del árbitro designado para resolver un proceso de negociación colectiva sometida a arbitraje obligatorio, es susceptible de ser sancionada por dicho Consejo Directivo con la medida de remoción en el cargo por notable abandono de deberes, salvo en los casos expresamente señalados en la letra c) del mismo artículo.

2. En caso de arbitraje obligatorio el tribunal arbitral respectivo debe constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación y si así no lo hiciere, deberá procederse a la designación de uno nuevo, sin perjuicio de la aplicación de la medida de remoción en el cargo prevista en la letra c) del [artículo 411](#) del Código del Ramo.

**ESTATUTO DOCENTE; CORPORACIÓN MUNICIPAL;
CONTRATO DE TRABAJO; MODIFICACIÓN; SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL "SEP"; REMUNERACIONES; FINANCIAMIENTO****3.732/059, 26.09.14**

1. La Corporación Municipal de Valparaíso para el Desarrollo Social, no se encuentra facultada para modificar unilateralmente los contratos de trabajo de Isabel Inés Carrasco Ortega, Cecilia Espinosa Velasco y Osvaldo Verdejo Bello, obligándolos a suscribir un nuevo texto en el cual se establece que las funciones docentes que realizan dichos trabajadores en los establecimientos educacionales dependientes de la referida entidad, se enmarcan dentro del Plan de Mejoramiento de la Educación.

2. No será procedente que la referida Corporación financie las remuneraciones de los docentes de que se trata, con cargo a la Subvención Escolar Preferencial, si las labores que realizan los mismos no se encuentran vinculadas al Plan de Mejoramiento de la Educación.

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

1. Resoluciones

- **833 exenta, 2.06.14**

Departamento de Relaciones Laborales

Establece y sistematiza nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo. *Diario Oficial 12.06.14.*

- **894 exenta, 10.06.14**

Departamento de Gestión y Desarrollo

Reestructura orgánica y funcionalmente el Departamento de Gestión y Desarrollo. *Diario Oficial 17.06.14.*

- **953 exenta, 23.06.14**

Departamento de Inspección

Complementa [resolución exenta N° 559, de 28.04.14](#). Otorga un plazo de ajuste, para hacer exigible la adecuación de los formatos de las libretas, incorporándoles una cuarta fila que permita ingresar los tiempos que el trabajador dedique a las tareas auxiliares. La citada resolución N° 559, complementó [resolución exenta N° 1.213, de 16.10.09](#), que establece un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, en el sentido que indica. *Diario Oficial 2.07.14.*

- **1.190 exenta, 17.07.14**

Departamento de Administración y Finanzas

Reemplaza el numeral tercero de la parte resolutive de la [resolución exenta N° 948, de 2008](#), que establece nueva denominación del Departamento de Administración y Gestión Financiera, su estructura y fija funciones de sus unidades, en el sentido que indica. *Diario Oficial 25.07.14.*

- **1.242 exenta, 23.07.14**

Departamento de Recursos Humanos

Modifica resolución exenta N° 1.545, de 1.12.11, en el sentido de dejar establecido que integran de manera permanente el Comité Bipartito de Capacitación, en representación del empleador los funcionarios que ejercen las jefaturas de los Departamentos de Inspección, de Relaciones Laborales y de Recursos Humanos.

- **1.489 exenta, 22.08.14**

Departamento Gestión y Desarrollo

Define estructura del Comité de Riesgos e imparte instrucciones para la operatividad del Sistema de Gestión de Riesgos.

- **1.573 exenta, 1.09.14**

Departamento Gestión y Desarrollo

Deja sin efecto resolución exenta N° 1.677, de fecha 20.12.2011 y establece estructura y funciones del Equipo de Calidad.

- **1.598 exenta, 3.09.14**

Departamento de Inspección

Deja sin efecto resoluciones N°s 1.134, de 30.10.01; 1.513, de 11.09.13, y [422, de 28.03.14](#), y delega en el Jefe del Departamento de Inspección y Directores Regionales del Trabajo, la facultad establecida en el inciso penúltimo y final del artículo 38 del [Código del Trabajo](#) en los términos que se indican en la misma resolución citada. *Diario Oficial 11.09.14.*

- **1.612 exenta, 4.09.14**

Departamento de Inspección

Delega facultades para la aplicación de las multas establecidas en los artículos 183-I y 183-L del [Código del Trabajo](#) en funcionarios que indica. *Diario Oficial 11.09.14.*

- **1.681 exenta, 23.09.14**

Departamento de Inspección

Deja sin efecto resolución exenta N° [318 exenta, 7.03.14](#), razón por la cual, se mantienen plenamente vigentes las resoluciones exentas Nos 1.081, 1.668 número 1), 1.739 y [1.763](#) artículo 1°, todas de 2005. *Diario Oficial 29.09.14.*

2. Orden de Servicio

- **06, 6.06.14**

Departamento Gestión y Desarrollo

Modifica alcance de Programación y asignación de auditoría interna de calidad para el año 2014, comunicada en Orden de Servicio N° 5 del 20 de mayo de 2014 y adjunta Anexo .

3. Circulares

- **43, 9.07.14**

Departamento de Recursos Humanos

Informa sobre implementación de "Programa de prevención, evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial y de riesgos psicosociales".

- **48, 12.08.14**

Departamento de Inspección

Instruye realización de programa nacional de fiscalización a entidades certificadoras, en plazo y modalidad que se indica.

- **50, 19.08.14**

Departamento de Inspección

Instruye realización de programa de fiscalización a la actividad silvícola forestal, en modalidad que se señala y regiones que indica.

- **51, 19.08.14**

Departamento de Inspección

Actualiza procedimiento para solicitar y emitir Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales y Certificado de antecedentes laborales y previsionales.

- **53, 21.08.14**

Dirección

Instruye formato de documentos institucionales.

- **57, 4.09.14**

Departamento de Inspección

Instruye realización de programa nacional de fiscalización al sector de la locomoción colectiva interurbana de pasajeros y servicios interurbanos de transporte de pasajeros (turismo, transporte de personal), en plazo y modalidades que se indica.

- **58, 4.09.14**

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de programa nacional de fiscalización al sector comercio.

- **61, 10.09.14**

Departamento de Inspección

Imparte instrucciones sobre modalidades y procedimientos de actuación inspectiva respecto a multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos.

- **62, 11.09.14**

Departamento de Relaciones Laborales

Actualiza Manual de procedimientos en Organizaciones sindicales y Asociaciones de funcionarios.

- **63, 15.09.14**

Departamento de Administración y Finanzas

Actualiza y complementa instrucciones sobre procedimiento de baja de vehículos institucionales.

- **65, 23.09.14**

Departamento de Inspección

Dispone procedimiento sobre fiscalizaciones interregionales.

Selección de Circulares y Dictámenes

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

1. Circulares

- [3.024, 3.07.14](#)
Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Imparte instrucciones relativas al procedimiento de afiliación y desafiliación de entidades empleadoras. Deja sin efecto Circulares N°s. 1204, 1467 y 2183, todas de esta Superintendencia. Mantiene vigente Dictamen N° 20.140, de 25 de marzo de 2008, emanado de la Dirección del Trabajo y de esta Superintendencia.
- [3.030, 23.07.14](#)
Subsidio familiar. Informa nuevos valores a contar del 1° de julio de 2014, de 1° de julio de 2015 y 1° de enero de 2016.
- [3.031, 23.07.14](#)
Subsidios maternos. Comunica monto del subsidio diario mínimo a contar del 1° de julio de 2014, 1° de julio de 2015 y 1° de enero de 2016.
- [3.032, 23.07.14](#)
Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos valores que regirán a contar del 1° de julio de 2015 y a contar del 1° de enero de 2016.
- [3.033, 24.07.14](#)
[Ley N° 20.763.](#) Comunica valores del **ingreso mínimo** mensual y montos del subsidio diario mínimo a contar del 1° de julio de 2014, 1° de julio de 2015 y 1° de enero de 2016. Estas Instrucciones rigen a contar del 1° de julio de 2014, 1° de julio de 2015 y 1° de enero de 2016, según corresponda.

2. Dictámenes

- [37.360, 16.06.14](#)
Licencias médicas. El rechazo de una licencia médica implica la aplicación de una sanción. Las sanciones son de Derecho estricto, esto es, para su aplicación requieren que se acrediten todas y cada una de las circunstancias que la hacen procedente..., se debe recordar que este Organismo ha dictaminado que la circunstancia de que nadie abra la puerta del domicilio, no acredita incumplimiento del reposo, ya que puede deberse precisamente a que la persona ha demorado en abrir la puerta, no ha sabido que es objeto de una visita inspectiva, no le abre la puerta a extraños, no escuchó los llamados o bien voluntariamente no interrumpe su reposo.
- [43.965, 11.07.14](#)
Subsidios por incapacidad laboral. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 9° de la Ley N° 16.744](#), corresponde a los Servicios de Salud, en su carácter de continuadores legales del ex Servicio Nacional de Salud, otorgar las prestaciones médicas a los trabajadores que tengan la calidad de obreros, en tanto que conforme al [Decreto N° 29, de 18 de marzo de 2013](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, corresponde a la Subsecretaría de Salud Pública, el pago de los subsidios por incapacidad laboral a que tengan derecho con cargo al seguro social que el citado cuerpo legal contempla.

Selección de Dictámenes

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Normas legales y
reglamentariasDictámenes de la
Dirección del TrabajoResoluciones, orden de
servicio y circulares de la
Dirección del TrabajoSuperintendencia
de Seguridad SocialSuperintendencia
de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Servicio de Impuestos
InternosContraloría General
de la República**37.272, 28.05.14**

Corresponde el pago de las asignaciones de experiencia y de desempeño en condiciones difíciles a ex funcionaria contratada con cargo a los fondos de la [Ley N° 20.428](#).

39.771, 4.06.14

No procede aplicar los efectos del silencio positivo respecto de impugnaciones o revisiones de actos administrativos, que no han sido resueltas dentro de plazo.

43.428, 13.06.14

Sobre el otorgamiento de permisos gremiales al amparo de lo dispuesto en la [Ley N° 19.296](#).

Selección de Dictámenes

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

340, 21.02.14

Aplicación de IVA a la actividad de certificación del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales.

988, 12.06.14

Procedencia de considerar los incrementos de indemnización establecidos en el [artículo 168 del Código del Trabajo](#), como ingreso no constitutivo de renta para efectos tributarios.

1.044, 20.06.14

Determinación del límite no constitutivo de renta por el pago de indemnizaciones por años de servicios, según el N° 13, del [artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta](#).

1.483, 22.08.14

Obligaciones tributarias frente al Impuesto Adicional de la Ley sobre Impuesto a la Renta, respecto de remuneraciones pagadas a artistas extranjeros y otros servicios relacionados a espectáculos realizados en Chile.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

Christian Melis Valencia	Director del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Subdirector del Trabajo
José Francisco Castro Castro	Jefe del Departamento Jurídico
Jorge Guzmán Kusanovic	Jefe del Departamento de Inspección
Wendolin Silva Reyes	Jefa del Departamento de Relaciones Laborales
María Cecilia Gómez Bahamondes	Jefa del Departamento Atención de Usuarios
Javier Lucero Torres	Jefe del Departamento de Administración y Finanzas
Patricia Quezada Molina	Jefa del Departamento de Recursos Humanos
Jorge Salinero Berardi	Jefe del Departamento de Estudios
Paola Fuentealba Díaz	Jefa del Departamento de Gestión
Roberto Rodríguez Moreira	Jefe del Departamento Tecnologías de la Información
Francisco Huircaleo Román	Jefe de la Oficina de Auditoría
Christian Plumer Bodin	Jefe de la Oficina de Contraloría
Carolina López Inostroza	Jefa de la Oficina de Comunicaciones Institucionales

BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Año XXVIII N° 284

Año 2014

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Christian Melis Valencia

ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

Director Responsable

Rafael Pereira Lagos

ABOGADO
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

Editor

Carlos Hernán Ramírez Guerra

ADMINISTRADOR PÚBLICO

Colaboró en esta edición:

Oficina de Comunicaciones Institucionales

Los artículos y 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.

DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL.

