



ISSN 0716-968X

BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Agosto 2009



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

85 AÑOS DT

WWW.DT.GOB.CL/1601/CHANNEL.HTML

BOLETÍN OFICIAL • DIRECCIÓN DEL TRABAJO • Agosto 2009 • N° 247



85 AÑOS DT



**Principales
contenidos**

ENTREVISTA

- Rafael C. Mastropasqua, asesor de la Subsecretaría de la Fiscalización del Trabajo y Seguridad Social de Argentina: "En períodos de crisis se tiende a precarizar el empleo".

PRENSA

- Reforma Procesal Laboral en Región Metropolitana.
- VIII Concurso Literario "Mi vida y mi trabajo".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Revisitando el reemplazo de trabajadores en huelga a partir de una sentencia valdiviana.

CARTILLA

- Dirección del Trabajo.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.359. Ministerio de Hacienda. Reajusta monto del ingreso mínimo mensual, reajusta la asignación familiar y maternal y el subsidio familiar.
- Ley N° 20.360. Ministerio de Hacienda. Otorga bono extraordinario para los sectores de menores ingresos, introduce modificaciones en la Ley N° 20.259.
- Resolución N° 46. Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Modifica Resolución Triministerial N° 53 exenta, de 2008, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Determina empresas o establecimientos que se encuentran en las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo.
- Decreto N° 32. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Introduce modificaciones en el reglamento del régimen de prestaciones de crédito social de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, contenido en el Decreto Supremo N° 91 de 1978.
- Consejo para la Transparencia. Acuerdo adoptado por el Consejo para la Transparencia en su sesión N° 63, de 2009: Delegación de ciertas facultades en la autoridad y funcionario que indica.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Tutela de Derechos Fundamentales. Garantía de indemnidad.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

CIRCULAR Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Pedro Julio Martínez	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Leonardo Bravo Gómez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Roberto Rodríguez Moreira	Jefe Departamento Tecnologías de Información (S)
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Páez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Mario Soto Vergara	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región de La Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región de Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Víctor Hugo Ponce Salazar	Región Metropolitana de Santiago (Poniente)
Rafael Merino Mercado	Región Metropolitana de Santiago (Oriente)
Patricio Muñoz Navarrete	XIV Región de Los Ríos
Mario Poblete Pérez	XV Región Arica-Parinacota

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY N° 17.336 SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

Propietario
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Representante Legal
PATRICIA SILVA MELÉNDEZ
Abogada
Directora del Trabajo

Director Responsable
PEDRO JULIO MARTÍNEZ
Abogado
Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
División Jurídica

Diego López Fernández
Abogado
División Estudios

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Centro de Mediación
y Conciliación
D.R. Metropolitana

Víctor Verdugo Pérez
Abogado
División Inspección

Inés Viñuela Suárez
Abogado
División Jurídica

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

EDITORIAL



En la sección Entrevista Rafael C. Mastropasqua, asesor de la Subsecretaría de la Fiscalización del Trabajo y Seguridad Social de Argentina, analiza –entre otras materias– el rol de la Inspección del Trabajo en Sudamérica.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, publicamos un interesante artículo del profesor César Toledo Corsi, quien, a partir de una sentencia reciente, analiza la huelga como derecho inseparable de la libertad sindical, y sugiere prohibir el reemplazo de trabajadores durante la misma tal como lo preveía el Proyecto de Ley de 30 de octubre de 1990 (Mensaje N° 74-321).

En el apartado sobre normativa, incluimos, entre otras, la Ley N° 20.359, que reajusta monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal y el subsidio familiar; la Ley N° 20.360, que otorga bono extraordinario para los sectores de menores ingresos, e introduce modificaciones en la Ley N° 20.259, y la Resolución N° 46, de 2009, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que determina empresas o establecimientos que se encuentran en las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo.

En lo que concierne a la jurisprudencia administrativa de carácter institucional, destacamos el Dictamen N° 2.475/038, de 2009, que, entre otros, concluye que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la constitución, funcionamiento y extinción de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad respecto de los servicios públicos, correspondiendo dicha facultad a la Superintendencia de Seguridad Social y a la Contraloría General de la República, además de expresar que, sin perjuicio de lo anterior, se encuentra facultada para intervenir como Ministro de Fe en el ámbito de la Administración del Estado, para efectos de supervigilar los actos eleccionarios de los miembros de los Comités Paritarios referidos.

Por último, se consigna también un fallo, en sede judicial, sobre Tutela de Derechos Fundamentales, y Garantía de indemnidad.

PEDRO JULIO MARTÍNEZ
ABOGADO
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

CONSEJO EDITORIAL

PEDRO JULIO MARTÍNEZ

Abogado
Subdirector del Trabajo

RAFAEL PEREIRA LAGOS

Abogado
Jefe de División Jurídica

GABRIEL RAMÍREZ ZÚÑIGA

Profesor de Estado en Castellano
Subjefe de División Inspección

JOAQUÍN CABRERA SEGURA

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

VERÓNICA RIQUELME GIAGNONI

Psicóloga
Jefa de División de Estudios

ROBERTO RODRÍGUEZ MOREIRA

Licenciado en Matemáticas y Computación
Jefe de Departamento
Tecnologías de Información (S)

CARLOS RAMÍREZ GUERRA

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Rafael C. Mastropasqua, asesor de la Subsecretaría de la Fiscalización del Trabajo y Seguridad Social de Argentina: "En períodos de crisis se tiende a precarizar el empleo" 11

PRENSA

- Reforma Procesal Laboral en Región Metropolitana 16
- VIII Concurso Literario "Mi vida y mi trabajo" 19

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Revisitando el reemplazo de trabajadores en huelga a partir de una sentencia valdiviana 24

CARTILLA

- Dirección del Trabajo 44

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.359. Ministerio de Hacienda. Reajusta monto del ingreso mínimo mensual, reajusta la asignación familiar y maternal y el subsidio familiar 46
- Ley N° 20.360. Ministerio de Hacienda. Otorga bono extraordinario para los sectores de menores ingresos, introduce modificaciones en la Ley N° 20.259 48
- Resolución N° 46. Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Modifica Resolución Triministerial N° 53 exenta, de 2008, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Determina empresas o establecimientos que se encuentran en las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo. 52
- Decreto N° 32. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Introduce modificaciones en el reglamento del régimen de prestaciones de crédito social de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, contenido en el Decreto Supremo N° 91 de 1978. 54
- Consejo para la Transparencia. Acuerdo adoptado por el Consejo para la Transparencia en su sesión N° 63, de 2009: Delegación de ciertas facultades en la autoridad y funcionario que indica. 56

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Tutela de Derechos Fundamentales. Garantía de indemnidad 57

DEL DIARIO OFICIAL

72

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático 75

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

2.475/038, 22.06.09.	76
<ol style="list-style-type: none"> 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la constitución, funcionamiento y extinción de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad respecto de los servicios públicos, correspondiendo dicha facultad a la Superintendencia de Seguridad Social y a la Contraloría General de la República. 2) Sin perjuicio de lo anterior, se encuentra facultada para intervenir como Ministro de Fe en el ámbito de la Administración del Estado, para efectos de supervigilar los actos eleccionarios de los miembros de los Comités Paritarios referidos. 	
2.627/039, 1.07.09.	78
<p>Para acceder a la bonificación por retiro se requiere tener relación laboral vigente al 29 de diciembre de 2006, con la entidad empleadora a la que le corresponde pagar el beneficio, sin perjuicio de los demás requisitos legales previstos al efecto.</p> <p>Niega lugar a reconsideración de Dictamen N° 4.073/078, de 29.12.2006.</p>	
2.628/040, 1.07.09.	79
<ol style="list-style-type: none"> 1) Nuestro ordenamiento jurídico, en todo lo relativo a la regulación del trabajo, excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados. 2) Entre estos casos se encuentran los contemplados en los Decretos Supremos N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional y N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior y de Defensa Nacional, ambos reglamentarios del Decreto Ley N° 3.607, que establece normas sobre funcionamiento de vigilantes privados, los que exigen la nacionalidad chilena para quienes se vayan a desempeñar como vigilantes privados, nocheros, porteros, rondines u otras labores de similar carácter. 	
2.697/041, 7.07.09.	81
<ol style="list-style-type: none"> 1) Resulta del todo desproporcionado que se limite a los trabajadores de VTR Globalcom S.A., afectos al anexo de contrato de trabajo sobre política de conflicto de intereses, el derecho que tienen como personas dotadas de ciertas aptitudes y conocimientos a desarrollar actividades docentes y hacer publicaciones asociadas a éstas, cubiertas todas por la libertad de trabajo que garantiza la Constitución; 2) La comisión creada por el empleador para hacer operativo el anexo de contrato en comento (por medio de la recepción de los informes de los trabajadores por presuntos conflictos de interés y de la aprobación escrita del camino a seguir), denominado Comité de Ética de VTR deberá necesariamente encontrar como límite a su actuación no tan sólo los derechos constitucionales sustanciales ya aludidos, sino también el derecho al debido proceso en su faz adjetiva o formal, que supone el respeto a los principios y derechos que les han de corresponder a los trabajadores que deban acudir a tal Comité en cumplimiento de lo obligado por el señalado anexo contractual, entre los cuales ha de contarse el derecho a ser oídos, así como a defenderse adecuadamente y a que la resolución adoptada por el Comité sea debidamente fundada, y 3) El Comité de Ética, en el entendido inequívoco que representa al empleador en su actuar, deberá respetar los derechos constitucionales de los trabajadores sometidos a su actuar, en especial, por la naturaleza de las obligaciones a que se refiere el anexo de contrato de trabajo, en lo relativo al respeto y protección de la vida privada, consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Carta Fundamental. 	
2.745/042, 9.07.09.	87
<p>Las regalías de colación y movilización que otorga la empresa Salmones Maullín Ltda. a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente en ella son beneficios que deben incluirse en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio a que tengan derecho dichos trabajadores.</p>	
2.764/043, 13.07.09.	89
<p>La dotación comercial de los remolcadores, sea que éstos realicen su actividad en la bahía o fuera de ella, debe incluir al personal encargado de la alimentación de la tripulación a bordo, esto es, a los cocineros.</p>	

CIRCULAR Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULAR

60, 16.06.09	92
<i>Dirección del Trabajo</i>	
<i>Escuela Técnica de Formación</i>	
Informa sobre instrucción para la realización de actividades de capacitación de iniciativa regional o local a efectos de regular su reconocimiento.	

2.- RESOLUCIONES

1.348 (exenta), 1.12.08	93
<i>Dirección del Trabajo</i>	
Establece estructura y organización de las Direcciones Regionales del Trabajo con sus respectivas funciones.	
739 (exenta), 7.07.09.....	101
<i>Departamento de Administración y Finanzas</i>	
Modifica Resolución exenta N° 954 de 6 de septiembre de 2001. Deja sin efecto Resolución exenta N° 1.273 de fecha 16 de octubre de 2007. Establece que la Inspección del Trabajo de Lanco atenderá en la modalidad de permanente, siendo su jurisdicción las comunas de Lanco, San José de la Mariquina y Panguipulli.	

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares

2.529, 5.06.09.....	102
D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Imparte instrucciones a las SEREMIS de Salud, al Instituto de Seguridad Laboral y a las Mutualidades.	
2.530 (extracto), 12.06.09.....	110
Requisitos de liquidez y solvencia que deben cumplir las Cajas de Compensación de Asignación Familiar para ser autorizadas a inscribirse en el registro para la emisión de mutuos hipotecarios endosables.	
2.531 (extracto), 17.06.09.....	110
Sistema único de prestaciones familiares. Instruye a las Municipalidades, con motivo del otorgamiento del bono extraordinario a pagar en agosto de 2009.	
2.532 (extracto), 17.06.09.....	110
Sistema único de prestaciones familiares. Instruye a las instituciones públicas que no operan con el fondo único de prestaciones familiares y subsidios de cesantía, con motivo del otorgamiento del bono extraordinario a pagar en agosto de 2009.	
2.533 (extracto), 18.06.09.....	110
Sistema único de prestaciones familiares. Instruye a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, con motivo del otorgamiento del bono extraordinario a pagar en agosto de 2009.	
2.534 (extracto), 18.06.09.....	110
Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Solicita información sobre activos y pasivos de inversión y flujos financieros.	
2.536, 24.06.09	110
Subsidio al empleo establecido en la Ley N° 20.338. Imparte instrucciones.	

2.537 (extracto), 25.06.09	131
Subsidio al empleo de la Ley N° 20.338. Imparte instrucciones a los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744 respecto de la información a entregar sobre el pago de cotizaciones.	
2.538, 30.06.09	131
Subsidio familiar. Informa nuevos valores a contar del 1° de julio de 2009.	
2.540, 30.06.09	131
Imparte instrucciones a las instituciones de previsión para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 20.359 que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, a partir del 1° de julio de 2009.	
2.541, 30.06.09	133
Subsidios maternos. Comunica monto de subsidio diario mínimo a partir del 1° de julio de 2009.	
2.542, 30.06.09	134
Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de julio de 2009.	
2.543, 30.06.09	138
Subsidios por incapacidad laboral de la Ley N° 16.744. Comunica monto de subsidio diario mínimo que deberá pagarse a partir del 1° de julio de 2009.	

Rafael C. Mastropasqua

“EN PERIODOS DE CRISIS SE TIENDE A PRECARIZAR EL EMPLEO”

El asesor de la Subsecretaría de la Fiscalización del Trabajo y Seguridad Social de Argentina, de reciente visita en Chile, analiza –entre otras materias– el rol de la Inspección del Trabajo en Sudamérica. Además, destaca el alto porcentaje de trabajadores adheridos a un sindicato en su país: “Esta sindicalización hace que se fortalezca aún más la negociación colectiva, los convenios colectivos de trabajo, y podemos decir que el 85 por ciento del trabajo asalariado privado está cubierto por negociación colectiva”.

Rafael C. Mastropasqua, asesor de la Subsecretaría de la Fiscalización del Trabajo y Seguridad Social de Argentina, fue uno de los invitados extranjeros con que contó el Primer Congreso Internacional “Dirección del Trabajo para el siglo XXI” organizado en nuestro país por la Dirección del Trabajo.

El solo hecho de ser parte de un país con una alta densidad de población, una importante fuerza laboral y un más que respetable nivel de sindicalización, hacen de Mastropasqua un actor relevante a la hora de debatir temas que afectan a las naciones del Cono Sur. Una de las tantas razones para que su exposición –junto al inspector General del Trabajo de Portugal, Paulo Morgado de Carvalho– versara sobre las experiencias comparadas y los nuevos retos del siglo XXI en la estructura y funcionalidad de la Inspección del Trabajo.

Cuando conversamos con él (fines de abril de este año), la crisis económica y financiera mundial se dejaba sentir con fuerza en nuestros países, afectando seriamente al empleo.

“Desgraciadamente –reflexiona–, todos los procesos de globalización y de crisis internacional repercuten en lo que podemos llamar el mundo



“El movimiento sindical siempre fue fuerte en Argentina (...), y se vio fortalecido a partir del año 1946, en que se creó la primera Secretaría de Trabajo y Previsión”.



“En todo lo que se denomina los servicios de la Inspección del Trabajo, en especial en Sudamérica, se pueden verificar importantes asimetrías y diferencias”.

del trabajo y las relaciones laborales. En ese sentido, generalmente siempre se tiende a la baja, a precarizar el empleo, a generar peores condiciones de trabajo, con exclusión social”.

¿Y qué ha hecho el Gobierno de su país para enfrentar esta situación que usted describe?

El Ministerio de Trabajo ha impulsado, incluso a través del Parlamento argentino, una ley tendiente a incorporar a los trabajadores excluidos dentro del sistema de seguridad social, y a dar ciertos beneficios a aquellos empleadores que tenían trabajo no registrado para que los puedan regularizar.

También hay incentivos tributarios; es decir, quitar un porcentual de aporte de contribuciones a la seguridad social en caso de que se incorpore un nuevo trabajador. Lo que se busca es no solamente generar nuevo empleo y empleo genuino en un momento de crisis, sino mantener los ya existentes.

Es una medida con nombre y apellido, hecha para paliar los efectos de la crisis. . .

Ley de blanqueo laboral es el nombre genérico que le estamos dando en la República Argentina. También involucra otras materias, como puede ser el blanqueo de capitales para el ingreso al país de moneda extranjera.

COOPERACION MUTUA

¿Cómo están organizadas las inspecciones del Trabajo en Argentina?

Es un sistema complejo de explicar en pocas palabras. Tenemos una distribución de competencias de un estado federal, donde las provincias, como estados autónomos, tienen sus propios servicios de Inspección del Trabajo, independientemente de que la propia Nación tiene sus inspectores federales. Entonces, hay un sistema de cooperación mutua, a través de

principios de colaboración, en la cual ambos sistemas, el federal y el provincial, interactúan en forma conjunta.

¿Cuáles son las infracciones a la legislación laboral de mayor ocurrencia?

Generalmente, entre las infracciones más comunes que se pueden verificar en todo acto inspectivo aparece en primer lugar el trabajo no registrado. Hace cuatro años teníamos un índice de no registro de alrededor del 50 por ciento; es decir, de cada diez trabajadores cinco estaban fuera del sistema. Después de una ardua tarea conjunta entre la Nación y las provincias, se pudo reducir en 12 puntos porcentuales y estamos hoy en día en el 36 por ciento.

De todas formas, sigue siendo alto.

Sí. Creemos que todavía sigue siendo elevado, por lo que demanda aunar aún más los esfuerzos



“Entre las infracciones más comunes que se pueden verificar en todo acto inspectivo (en Argentina) aparece en primer lugar el trabajo no registrado.”

para poder hacer frente a este flagelo que es la exclusión social de todo este conjunto de trabajadores.

¿Hay otras infracciones comunes?

Hay varias, pero en segundo término aparecen infracciones generalmente vinculadas a la falta de condiciones de higiene y seguridad en el seno laboral.

ALTA SINDICALIZACION

¿Qué análisis puede hacer de las relaciones entre trabajadores y empleadores?

La relación entre trabajadores y empleadores no puede estar ajena a lo que es el mundo sindical. En Argentina tenemos una alta tasa de sindicalización si la comparamos con los niveles de América Latina. Ha oscilado en los últimos 30 años entre un 30 y un 42 por ciento. A diciembre de 2008, que es el último dato que tenemos, estábamos casi en un 37 por ciento de sindicalización.

Y la existencia de trabajadores afiliados a sindicatos repercute directamente en los procesos de negociación...

Así es. Esta sindicalización hace que se fortalezca aún más la negociación colectiva, los convenios colectivos de trabajo, y podemos decir que el 85 por ciento del trabajo asalariado privado está cubierto por negociación colectiva.

¿Por qué tienen esta tasa tan alta de sindicalización? ¿Hay algún incentivo especial para asociarse?

El movimiento sindical siempre fue fuerte en Argentina, prácticamente desde su creación, y se vio fortalecido a partir del año 1946, en que se creó la primera Secretaría de Trabajo y Previsión. El sindicalismo está muy vinculado con el movimiento peronista, en el que el movimiento sindical es vigoroso. Y si bien Argentina cuenta con sindicatos poderosos, el hecho de que el sindicalismo quiera colaborar con la Inspección del Trabajo para incorporar trabajadores al sistema de seguridad social también está apostando a sus futuros afiliados, con lo cual se fortalece aún más la posición de las asociaciones sindicales.



"En Argentina tenemos una alta tasa de sindicalización si la comparamos con los niveles de América Latina. Ha oscilado en los últimos 30 años entre un 30 y un 42 por ciento".

Este poderoso sindicalismo argentino, ¿tiene consecuencias directas en los sueldos de los trabajadores?

Los salarios en Argentina están casi en la media de los diferentes convenios, de las diferentes actividades, y superan holgadamente el Salario Mínimo Vital y Móvil. Este ha sufrido importantes modificaciones en los últimos meses y hoy en día, en pesos argentinos, está en 1.240 pesos, y el promedio del salario de la actividad comercial está arriba de los 2.500 pesos.

EFFECTO NEUTRALIZADOR

¿Qué importancia le adjudica usted a los congresos internacionales sobre la Inspección del Trabajo? ¿Tienen utilidad práctica?

Creo que este tipo de congresos, en especial este que se realiza por primera vez en la República de Chile, es esencial y muy importante, porque en todo

lo que se denomina los servicios de la Inspección del Trabajo, en especial en Sudamérica, se pueden verificar importantes asimetrías y diferencias. Y en un mundo que se está globalizando, y con esta gran crisis internacional que estamos viviendo todos los países, poder homogeneizar y armonizar todos los países, poder homogeneizar y armonizar procedimientos inspectivos va a permitir que se evite la competencia desleal entre empresas de diferentes naciones.

¿Qué papel juegan las inspecciones del Trabajo en impedir que los conflictos laborales amenacen la paz social?

La necesaria intervención del Estado en una relación donde existen conflictos de intereses entre empresa y trabajadores, requiere necesariamente la observancia de un organismo independiente y del Estado. Esta particularidad recae, en este caso, en la Inspección del Trabajo, que tiene el rol de ser como el fiel de la balanza que va a equilibrar las diferentes posiciones, y en especial porque su



función fundamental es verificar que se cumplan las normas.

Si bien las normas surgen del Poder Legislativo, que dicta determinadas leyes laborales, el organismo del Poder Ejecutivo encargado de poder verificar el cumplimiento de esas normas recae en los servicios de la Inspección del Trabajo.

“Las provincias, como estados autónomos, tienen sus propios servicios de Inspección del Trabajo, independientemente de que la propia Nación tiene sus inspectores federales”.

Reforma Procesal Laboral en Región Metropolitana

INTENSA PREPARACION A DIAS DE SU ENTRADA EN VIGENCIA

Con profesionalismo y decisión se organizó la Dirección del Trabajo para el reto que significa incorporar a su quehacer los nuevos procedimientos de la Justicia Laboral que comienza el 31 de agosto. Sus funcionarios y funcionarias han sido sometidos a exigentes capacitaciones.

El 31 de agosto comienza la Reforma Procesal Laboral en la Región Metropolitana, uno de los hitos del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet en lo que respecta al mundo del trabajo, que ya está en vigencia en 10 regiones del país.

Esta gradualidad de su puesta en marcha es una de las fortalezas del nuevo sistema. Gracias a ella ha sido posible evaluar sobre la marcha su funcionamiento, robustecer sus puntos altos y corregir las posibles falencias que se producen

en la introducción de procedimientos complejos y novedosos.

En este escenario, la Región Metropolitana, la de mayor densidad de trabajadores del país, se apresta a debutar en la nueva Justicia Laboral. Los diferentes actores del sistema, en especial los funcionarios y funcionarias de la Dirección del Trabajo, han valorado la experiencia adquirida en otras regiones y se están preparando intensamente para acometer el nuevo desafío.



La Directora del Trabajo, Patricia Silva, inaugura una capacitación en la Región Metropolitana.



Un aspecto de la instrucción que recibe personal de la Dirección del Trabajo.

Al respecto, la Directora Nacional del Trabajo, Patricia Silva Meléndez, hace una positiva evaluación de la nueva Justicia, “que ha permitido en el país la igualdad ante la ley, el debido proceso y el equilibrio entre las partes”. Y desde el punto de vista institucional, asevera que “el sistema ha respondido, principalmente con la Dirección del Trabajo como puerta de entrada”.

Los preparativos

Con motivo de la Reforma, durante el año pasado ingresaron a la Dirección del Trabajo 32 abogados, mientras este año está contemplada la incorporación de 150 funcionarios operativos. Una vez que el nuevo régimen esté funcionando a plenitud en la Región Metropolitana, se verá la necesidad de incorporar más recursos y personal.

En cuanto a la instrucción en las diferentes materias que dicen relación con los nuevos procedimientos, en junio pasado se realizó un curso dirigido a más de 60 abogados y fiscalizadores

de Derechos Fundamentales de las coordinaciones Jurídicas de la Región, denominado “La Reforma Procesal Laboral y su implementación en la Región Metropolitana”.

La organización corrió por cuenta de las Direcciones Regionales Metropolitana Oriente y Poniente y la División Jurídica, y se extendió hasta el 14 de julio. En él participaron importantes expositores; entre otros, Zarko Luksic, Coordinador Nacional de la Defensoría Laboral del Ministerio de Justicia, magistrados, académicos y el técnico laboral de la Corporación de Asistencia Judicial, Ricardo Pérez de Arce, quien expuso sobre “Fundamentos y principios de la Reforma Procesal Laboral”.

Pero la capacitación no se ha quedado entre cuatro paredes, no sólo circunscrita a la teoría. Los asistentes al mencionado curso realizaron una pasantía en Valparaíso, ciudad a la que concurrieron en grupos de 10 a observar *in situ* juicios laborales, que incluyen audiencias preparatorias y resolutivas.

Instrucción continuada

Trascartón, a mediados de julio comenzó otro ciclo de jornadas de capacitación, las que fueron inauguradas por la Directora, Patricia Silva. Estas se extenderán hasta fines de agosto, sólo días antes del inicio en la Región.

En una primera etapa estos cursos estuvieron dirigidos a 92 funcionarios y funcionarias abogados y fiscalizadores de Derechos Fundamentales; jefes de Oficina; abogados de Inspección; encargados de la Unidad de Fiscalización; coordinadores operativos; mediadores y Directores Regionales.

Algunos de los expositores fueron el jefe de la División Jurídica, Rafael Pereira, quien se refirió al Catálogo de los Derechos Tutelares y los criterios de la Reforma Laboral, y el abogado Sergio Gamonal, con el tema Derechos Fundamentales Inespecíficos.

Derechos Fundamentales Específicos, Colisión de Derechos, Proporcionalidad, Prueba Indiciaria y Procedimiento Administrativo de Tutela fueron también parte de las materias abordadas en esta etapa.

La segunda fase, orientada a 50 funcionarios entre abogados, coordinadores jurídicos y fiscalizadores, estuvo centrada en Recursos, Jurisprudencia, Procedimiento General, Procedimiento Monitorio, además de la realización de un taller de litigación.

El tercer ciclo, para 25 mediadores, abogados y coordinadores de Relaciones Laborales, versó sobre el Marco Legal de la Reforma, Medidas Reparatorias, Límites de Acuerdo, Procedimiento para Derechos Fundamentales y Procedimiento Abreviado.

Por último, 30 fiscalizadores y abogados de Derechos Fundamentales, además de coordinadores jurídicos e inspectivos, serán capacitados en Introducción y Fundamentos, Etapas y Contenidos del Proceso de Investigación, Aplicación Práctica, y participarán en talleres y discusión de casos.

Como se aprecia, la Dirección del Trabajo se ha propuesto que nada quede al azar al momento de que la Reforma Procesal Laboral comience en la Región Metropolitana. Con la confianza que confiere el conocimiento, su personal, altamente calificado en las nuevas materias, sabrá responder a este nuevo reto.



El Subdirector del Trabajo, Pedro Julio, interviene en los cursos organizados por las Direcciones Metropolitanas Oriente y Poniente y la División Jurídica.

VIII CONCURSO LITERARIO "MI VIDA Y MI TRABAJO"

Los trabajadores y trabajadoras de todo el país que tengan inquietudes literarias están invitados a canalizar su espíritu creativo enviando un cuento a la Octava Versión del certamen que cada año organiza la Dirección del Trabajo.

En una ceremonia realizada en la sede de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) se dio el vamos a la octava versión del Concurso Literario "Mi vida y mi trabajo", que cada año organiza la Dirección del Trabajo.

Se trata de un certamen dirigido a todos los trabajadores y trabajadoras del país, privados y públicos (exceptuando sólo a los funcionarios de la Dirección del Trabajo), que deseen plasmar sus inquietudes literarias en unas cuantas páginas. La temática de las narraciones debe tener relación con la vida laboral de las personas, y puede estar basada en hechos reales o ficticios. Es auspiciado por la Asociación Chilena de Seguridad, BancoEstado, la Vicaría Pastoral Social y de los Trabajadores, la Federación de los Trabajadores del Cobre y la Fundación Friedrich Ebert.

En el lanzamiento estuvieron presentes la Directora Nacional del Trabajo, Patricia Silva Meléndez; el presidente ejecutivo de la ACHS,

Eugenio Heiremans; el representante de la Fundación Ebert, Jaime Ensignia, y el escritor José Luis Rosasco y Verónica Riquelme, jefa del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, en representación del jurado.

Durante su intervención, la Directora Patricia Silva sostuvo que "ha sido muy interesante leer las historias que cuentan los trabajadores y trabajadoras en estos años. Este concurso sobrepasa a las personas, y gracias a la fuerza que ha cobrado en la vida del país ya forma parte de las instituciones".

Por su parte, el presidente de la ACHS, Eugenio Heiremans, manifestó su complacencia por ser parte de este concurso desde sus inicios, y destacó el significado que tiene para nuestra vida cultural el que los trabajadores tengan la oportunidad de encauzar sus experiencias laborales en un texto literario. Prueba de ello es que en estos siete años se han recibido más de cuatro mil trabajos provenientes de todo el territorio.



Patricia Silva, Directora Nacional del Trabajo, y Eugenio Heiremans, presidente ejecutivo de la ACHS.

Jurado y premios

Uno de los aspectos más cuidados del certamen es la elección del jurado que tiene sobre sus hombros la responsabilidad de dirimir los tres primeros lugares y las tres menciones honoríficas que consultan las bases. Esas seis obras conforman un libro que se edita a fin de año, el que es enviado a todos los concursantes junto a un diploma que acredita su participación.

En esta oportunidad, el jurado estará presidido por el conocido escritor nacional José Luis



Durante el lanzamiento, la Directora del Trabajo, representantes de los auspiciadores y miembros del jurado 2009.



Un aspecto de la premiación 2008, realizada en la terraza de la Dirección Nacional del Trabajo.



Los tres primeros lugares del VII Concurso Literario posan junto a la Directora del Trabajo, el presidente del jurado y auspiciadores.

Rosasco, autor de, entre otros muchos títulos, “Dónde estás Constanza”. Le acompañarán el también afamado escritor Ramón Díaz Eterovic, destacado principalmente por sus numerosas novelas policiales; el vicario de la Pastoral Social y de los Trabajadores, Rodrigo Tupper; el cronista y escritor Gonzalo León, y Verónica Riquelme, jefa del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

La octava versión de esta justa literaria está dotada de importantes premios. Además de materializar su creación en un libro, el primer lugar recibirá una libreta de ahorro BancoEstado con un depósito de un millón de pesos y libros.

El segundo lugar se adjudicará un notebook más escáner, impresora y libros, premios aportados por la Asociación Chilena de Seguridad, y el tercer lugar obtendrá una libreta de ahorro BancoEstado con 500 mil pesos y libros.

Las postulaciones estarán abiertas hasta el viernes 25 de septiembre.

Amplia gama

En una cantidad superior a 500, cada año la Dirección del Trabajo recibe los trabajos de autores de la más diversa índole y ubicación geográfica. Desde Arica a Punta Arenas, hombres y mujeres, obreros y profesionales, asalariados y trabajadores por cuenta propia, en actividad o jubilados, envían sus escritos para optar a un reconocimiento.

El 2008, por ejemplo, la ganadora fue la tecnóloga médica santiaguina Carolina Valenzuela con su cuento “La 208”, que narra la dulce y onírica historia de una camarera de motel.

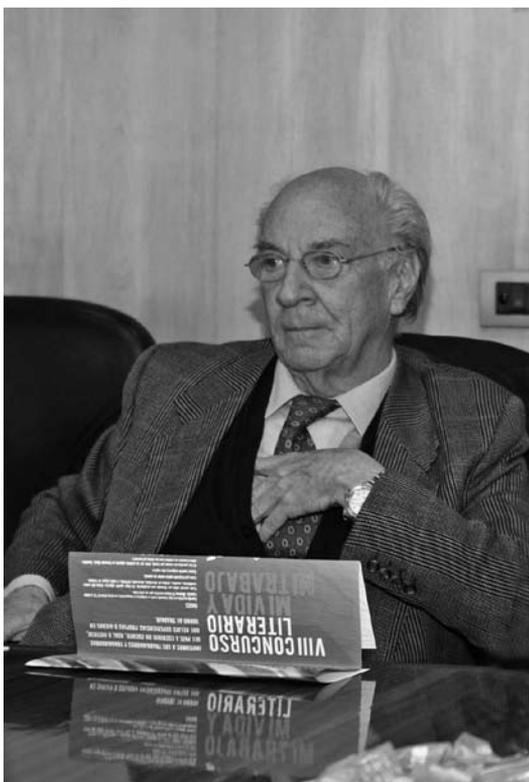
El segundo lugar correspondió al restaurador de pianos Mauricio Puentes y su obra “Postales”, en tanto la tercera distinción fue obtenida por Nelson Torres, un trabajador del Archivo de Chiloé, por su obra “Salmoficciones”.

Eduardo Araya, de Valparaíso, y su relato “El misterio del hombre del maletín”; “Historia

en la Patagonia”, del profesor de Educación Diferencial de Coyhaique Julián Vásquez, y “La última cacería”, de José Quiroz, empleado de la Contraloría de Chile, lograron con sus historias las tres menciones honrosas.

Más allá de los premios que obtienen los tres primeros lugares, lo más valorado por ellos y las menciones honrosas es la publicación de sus cuentos. Con el objetivo de hacer una contribución al acervo cultural chileno, la Dirección del Trabajo entrega a la casi totalidad de las bibliotecas públicas algunos ejemplares de este libro.

La invitación está abierta a todos los trabajadores y trabajadoras del país para que envíen sus cuentos a esta nueva versión del Concurso Literario “Mi vida y mi trabajo”.



El reconocido escritor chileno José Luis Rosasco ha sido el presidente del jurado en las ocho versiones del certamen.

Bases

- Cada participante podrá enviar un solo cuento, en original y dos copias.
- Debe tener un máximo de 10 hojas tamaño carta, escritas a máquina o computador, por un solo lado, en letra Arial tamaño 12 y a doble espacio.
- El cuento debe ser firmado con seudónimo. En hoja aparte adjuntar los datos del autor: seudónimo, nombre, cédula de identidad, dirección, teléfono, dirección de correo electrónico y lugar de trabajo.
- Si el envío es por correo electrónico, éste debe ser en un archivo adjunto en formato Word. Además, otro archivo de las mismas características debe contener los datos personales del autor.
- Los originales y sus copias NO serán devueltos.
- No podrán participar funcionarios de la Dirección del Trabajo.
- La recepción de trabajos se cerrará a las 12 horas del viernes 25 de septiembre de 2009.

Lugares de recepción

Dirección Nacional del Trabajo: Agustinas 1253, piso 10, Santiago.

Todas las oficinas de las Inspecciones del Trabajo del país.

Todas las oficinas de la Asociación Chilena de Seguridad del país.

En la dirección de correo electrónico: concursodecuentos@dt.gob.cl

Mayores informaciones en www.direcciondeltrabajo.cl



VIII CONCURSO LITERARIO MI VIDA Y MI TRABAJO



85
AÑOS
DT

INVITAMOS A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL PAÍS A ESCRIBIR UN CUENTO, REAL O FICTICIO, QUE RELATE EXPERIENCIAS PROPIAS O AJENAS EN TORNO AL TRABAJO.

BASES

Cuento escrito en hoja tamaño carta a máquina o computador, en letra Arial N.º12 a doble espacio. Máximo 10 hojas escritas por un solo lado.

Cada cuento debe ser firmado con seudónimo. En hoja aparte adjuntar datos del autor: seudónimo, nombre, cédula de identidad, dirección, teléfono, e-mail y lugar de trabajo.

Cada participante podrá enviar un cuento.

Enviar cuento original y dos copias.

Si los cuentos se envían por email, debe ser un archivo adjunto en formato Word. También deberá incluir un archivo con sus datos personales.

Los cuentos participantes NO serán devueltos.

No podrán participar funcionarios de la Dirección del Trabajo.

PREMIOS

Primer lugar: un millón de pesos, en una libreta de ahorro BancoEstado.

Segundo lugar: un notebook más impresora y escáner.

Tercer lugar: 500 mil pesos, en una libreta de ahorro BancoEstado.

Los seis mejores cuentos serán publicados en un libro.

Los resultados serán publicados en noviembre de 2009 en el sitio web: www.direcciondeltrabajo.cl

RECEPCIÓN

Entre el 13 de julio y el 25 de septiembre de 2009, a las 12 horas, en la Dirección del Trabajo, Agustinas 1253, piso 10, Santiago. También, en las Inspecciones del Trabajo y oficinas de la Asociación Chilena de Seguridad a lo largo del país. Los cuentos enviados por email se recibirán hasta el 25 de septiembre en: concursodecuentos@dt.gob.cl

Patrocinado por

 BancoEstado

 ACHS



 SOLIDARIDAD HOY
NUMERO DE PENSIONAL SOCIAL
Y DE LOS TRABAJADORES

 FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

REVISITANDO EL REEMPLAZO DE TRABAJADORES EN HUELGA A PARTIR DE UNA SENTENCIA VALDIVIANA

César Toledo Corsi¹

El 20 de marzo de este año el **Juzgado de Valdivia** en sentencia recaída en autos **RIT N° 1-2009**, rechazó una demanda de tutela laboral por práctica desleal en la negociación colectiva, presentada por la Inspección del Trabajo de Valdivia en contra de la empresa Fulltel Telecomunicaciones y Servicios S.A., fundada en la conducta de ésta, consistente en el reemplazo de trabajadores durante la huelga sin haberse cumplido previamente con los requisitos mínimos para ello, dispuestos en el artículo 381 del Código del Trabajo. La sentenciadora, a partir de la prueba rendida llegó a la conclusión *“que los trabajadores que la Inspección del Trabajo sindical como reemplazantes, estaban todos contratados respectivamente por la empresa Soltel y Fulltel en fechas previas a la negociación colectiva”*. Teniendo en cuenta lo anterior y al asumir expresamente el criterio contenido en la sentencia **rol N° 4.505-05, de la E. Corte Suprema**, según el cual lo reprochado por el legislador es el reemplazo de los huelguistas *“que realiza el empleador mediante la contratación de nuevos trabajadores”*, no advirtió ilicitud alguna en el actuar de la denunciada. Como argumento adicional para desestimar la denuncia, ya no referido a la norma del Art. 381 CT, sino a los requisitos que emanan del carácter de práctica desleal en la negociación colectiva de la conducta reprochada, se consignó que, *“para que la conducta descrita, esto es la contratación*

de trabajadores en reemplazo de trabajadores en huelga sea considerada una práctica desleal, debe ser ejecutada con una manifiesta mala fe, esto es, debe estar dirigida precisamente a imposibilitar que la negociación colectiva se lleve a cabo de un modo normal (artículo 387 letra c) CT)”. Por último, se consigna que los trabajadores asumidos por la Inspección del Trabajo como reemplazantes de las funciones de los huelguistas *“no fueron sustraídos de sus funciones para destinarlos a otras sino que tal como lo afirma la parte denunciada continuaron prestando los servicios para los cuales fueron contratados.”* Claramente esta última afirmación no es la que justifica el análisis siguiente, sino las consideraciones jurídicas que, sobre el reemplazo de trabajadores en huelga vierte la sentenciadora.

Esta sentencia, a nuestro parecer, es un fiel reflejo del desconocimiento de la huelga como derecho fundamental indispensable para el ejercicio de la libertad sindical, confirmando aquella percepción según la cual en nuestro país se aprecia un “contexto general de hostilidad al derecho a huelga”².

Ciertamente no es el Juzgado de Valdivia, con esta sentencia, ni el primer ni el principal exponente de una concepción de la huelga que, de un modo u otro, tiende a favorecer la inocuidad de la misma, pero esta sentencia, no sólo es un reflejo de aquella doctrina de la **E. Corte Suprema** a la que adhiere, sino que avanza unos pasos más adelante al exigir que el reemplazo de los huelguistas **no sólo se realice por medio de la contratación de trabajadores externos de**

¹ Abogado de la Universidad Diego Portales, Magíster en Derecho Público, mención Derecho Constitucional P. Universidad Católica de Chile, Máster de Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa Universidad Castilla-La Mancha, España, Profesor Asistente de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho Universidad Diego Portales. Profesor en Diplomados de Derecho del Trabajo impartidos por la Universidad Alberto Hurtado, Universidad Diego Portales, Universidad Católica de Valparaíso, Universidad Mayor y Universidad Católica del Norte.

² “La huelga como derecho fundamental”, en Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2008, Centro Derechos Humanos, Universidad Diego Portales, visitado en <http://www.derechoshumanos.udp.cl/informe-anual-sobre-derechos-humanos-en-chile-2008/>

la empresa, sino que exige que **la conducta se ejecute con manifiesta mala fe**, asumiendo que esto significa que la conducta debe estar dirigida precisamente a imposibilitar que la negociación colectiva se lleve a efecto de un modo normal, con lo cual, como tendremos ocasión de analizar, la tutela de la huelga frente a agresiones indebidas, se hace utópica.

Si ya con la señalada sentencia de la **E. Corte Suprema** (y otras del mismo tenor de la misma Corte) la posibilidad de no utilizar rompehuelgas en aquellos casos en que el empleador no hubiere ofrecido lo exigido por el Art. 381 CT resultaba difícil de imaginar, con la sentencia valdiviana las posibilidades, según veremos, se desvanecen por completo.

Comentarios críticos a la sentencia

I.- La sentenciadora interpreta el contenido del Art. 381 CT asumiendo a partir del sentido que da de tal expresión la Real Academia Española, que reemplazar significa sustituir algo por otra cosa o poner en su lugar otra que haga sus veces, pero, a renglón seguido sostiene que la controversia que debe resolver no se refiere a cualquier reemplazo, *“sino al que realiza el empleador mediante la contratación de nuevos trabajadores”*, conclusión a la que arriba al asumir que ello *“se desprende de la lectura íntegra del artículo 381 del Código del Trabajo, que en sus diversos incisos se refiere a la contratación de trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga.”* Sigue en tal criterio, y así se encarga de precisarlo, a lo resuelto por la E. Corte Suprema. Ignora la sentenciadora que, el mismo Art. 381 CT categóricamente dispone en la parte inicial de su primer inciso, que lo prohibido es **“el reemplazo de los trabajadores en huelga”**, exponiendo a continuación las condiciones que, de cumplirse, permiten reemplazar a los trabajadores en huelga desde el primer día de ésta. El verbo rector, entonces, no es otro que reemplazar, lo que autoriza a sostener que **lo prohibido es reemplazar las funciones de los trabajadores en huelga**, circunstancia ésta que resulta razonable, pues el efecto esperable de la huelga no será otro que la privación de esas funciones activas, generándose, así, un escenario de contrapesos de poderes que podrá facilitar la búsqueda de acuerdos entre las partes. Sostener

lo contrario, significa una invitación para que un empleador contrate en el período inmediatamente anterior a la huelga a los trabajadores necesarios para reemplazar a los huelguistas, finiquitándolos apenas termine tan inocua huelga. Ergo, los requisitos del Art. 381 CT pierden todo sentido y la huelga, ya desteñida por la acción de esa misma disposición legal, queda reducida a un escenario imaginable sólo en un análisis de laboratorio. Queda en evidencia, entonces, que la sentenciadora da cuenta de conclusiones decisorias derivadas de una interpretación del artículo que, primero, prescinde de su tenor literal (dando a entender que el único verbo rector que se conjuga es contratar, en circunstancia que, cuando se refiere a él, se lo hace sólo en función de la voz reemplazar consignada al inicio de la disposición, fijando el destino de la misma), y, segundo, prescinde también, de la historia de la norma, y, por último, también soslaya su finalidad a partir del reconocimiento del derecho de huelga consagrado en normas internacionales ratificadas por el Estado de Chile y actualmente vigentes.

Ya se ha dicho que el tenor literal del Art. 381 CT no fue respetado, alejándose, así, de la jurisprudencia que por años sustentara la **E. Corte Suprema**, según la cual *“(.. .) la interpretación de la disposición contenida en el artículo 381 del Código del ramo, no puede orientarse hacia una huelga inoperante en la práctica, pues los trabajadores que la acordaron han debido cumplir con todos los requisitos pertinentes. Por lo demás, se yergue como expresión rectora en dicha norma la voz “reemplazo”, palabra que, en su sentido natural y obvio, significa “sustituir una cosa o persona por otra, poner en lugar de una cosa o persona, otra que haga sus veces” y, ciertamente, ha sido lo que ocurrió en la situación que se plantea en estos autos, ya que el empleador asignó a otros de sus trabajadores a cumplir con las funciones que desarrollaban los dependientes que optaron por la huelga, es decir, produjo una sustitución.(.. .)”“(.. .) Que al tener lugar la referida sustitución se atenta contra la huelga acordada, desde que si existe la posibilidad de designar a otros trabajadores para que realicen las labores cuyo cometido corresponde a los huelguistas, la paralización por parte de éstos deja de constituir la instancia necesaria para forzar un acuerdo con el empleador y, en mayor o menor grado, contraría el derecho a la asociación, garantizado constitucionalmente, en la medida en que el objetivo perseguido a través de la organización o*

constitución de un sindicato, se ve disminuido ante la imposibilidad de ejercer en plenitud las finalidades del ente sindical.(...)” Y, haciéndose cargo del argumento que persiste, sentenció que “(...) no obsta a la conclusión anterior, la circunstancia que la redacción del artículo 381 en comento, contenga referencias a la contratación de trabajadores, pues, sin duda alguna, que la situación de regular ocurrencia, será esa. Es decir, en el evento que el empleador cumpla con las exigencias legales, podrá celebrar contratos de trabajo con terceros ajenos a la empresa. Pero la alusión a contratación no significa que pueda, a su arbitrio, sin acatar disposición alguna, reemplazar a los huelguistas por otros dependientes de la misma empresa o establecimiento.” (...) Que, además, si bien la huelga constituye un desenlace no deseado para una negociación colectiva, ningún sentido tiene ese derecho reconocido en favor de los trabajadores, si el empleador, en cualquier situación, puede realizar el reemplazo y continuar con el funcionamiento de la empresa, sin mayores tropiezos, pues ello importa atentar contra la eficacia de la huelga, lo que resulta inadmisibles dentro del contexto de la reglamentación de dicha situación, pues, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 380 del Código del Trabajo, en el caso de producirse la huelga en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador está obligado a proporcionar personal de emergencia, cuyo no ha sido el caso.(...)”³.

En las antípodas de esta sentencia se ubica aquella citada por la sentenciadora (E. Corte Suprema, rol 4.505-05) y, en la misma dirección, pero más pertinente por haber recaído también en una denuncia por prácticas antisindicales, la sentencia dictada el 15.05.2008 (E. Corte Suprema, rol 995-2008), en autos caratulados “Inspección Provincial del Trabajo de Santiago Poniente con Empresa Fanaloza S.A.”.

Anticipamos nuestra creencia en que el desconocimiento del derecho de huelga, incluso en los minúsculos espacios permitidos por el legislador, obedece a razones que no descansan ni en el verbo rector de la norma del Art. 381 CT ni en otra justificación de esa especie, sino en la percepción que los sentenciadores tienen de la huelga y que condiciona su interpretación. En esto, la sentencia dictada el 15.05.2008 por la **E. Corte Suprema** lleva ventaja al establecer que la huelga “no puede comprometer actividades o servicios que causen grave daño a la salud, la economía, el abastecimiento o la seguridad nacionales”, de lo que desprende que el legislador intenta regularla jurídicamente como “instancia para forzar un acuerdo razonable sobre las relaciones colectivas de trabajo”, corolario de lo cual resulta que “corresponde realizar una interpretación restrictiva de las disposiciones que la reglamentan, desde que dicha instancia compromete, ciertamente, el desarrollo económico del país.” (sic) A partir de ello y luego de reconocer que “la propia normativa que regula la huelga confirma la interpretación restrictiva a que se hace alusión en el motivo anterior, en la medida en que, además, de tratarse de un desenlace indeseable del proceso de negociación colectiva, siempre está presente en su reglamentación la idea de buscar una alternativa que importe el acuerdo entre trabajadores y empleadores”, concluye, en la materia en comento, que “debe entenderse que lo que la ley impide salvo en las condiciones excepcionales que ella misma regula –es la contratación de nuevos trabajadores para desempeñar las funciones de aquellos que han declarado la huelga. Es decir, ha de tratarse de personal ajeno a la empresa, lo que no se da en la especie.(...)”

Aparece así, que la interpretación comentada descansa, a su vez, en líneas directrices que se pueden encontrar, insólitamente, tanto en aquella norma constitucional que regula la excepción en materia de huelga, esto es, aquellos casos en que el

³ Sentencia dictada el 11.09.2007, rol N° 5.673-2006 en autos caratulados “Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con Industria Nacional de Parabrisas Laminados S.A.I.C.” En sentido similar, asumiendo tal conducta como una práctica antisindical, sentencia dictada por el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago el 25.07.2005, en autos caratulados “Dirección General del Trabajo con Refractarios lunge Ltda.”, rol 1.057-2003, confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 13.09.2006 y sentencia dictada el 14.04.2005 por la I. Corte de Apelaciones de Santiago, en autos caratulados “Loi Calfuquir, Ernesto con Empresa Orden S.A.”, rol 1.909-2004. A su vez, la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 1.303/64, de 26.03.2004 dictaminó que “se entiende por personal de reemplazo de las funciones o puestos de trabajo durante la huelga, cualquier dependiente que labore directamente para el empleador o para empresas contratistas como, asimismo, alumnos en práctica y/o personas ajenas a la empresa que se encuentren cumpliendo funciones propias de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso.”

constituyente originario excluyó de dicho derecho a ciertas personas, como en las normas legales que se encargan de buscar múltiples salidas a la posibilidad del ejercicio del derecho de huelga. Con tal perspectiva no puede extrañar que se expresen afirmaciones, como que el principio fundamental en lo que a huelga se refiere es que *“no puede comprometer actividades o servicios que causen grave daño a la salud, la economía, el abastecimiento o la seguridad nacionales.”* O sea, se observa y pondera a la huelga no a partir del sentido de la misma, sino a través de sus fronteras y, más aún, a través de los bienes jurídicos, ajenos a la misma, que no puede rozar sin reproche. A tal altura, en que la capacidad de asombro se ha diluido, no parece extrañar una afirmación de inestimable desproporción, cual es, aquella que sostiene que, partir del sentido de las normas legales que regulan la huelga (basadas en el mentado principio fundamental en materia de huelga), *“corresponde realizar una interpretación restrictiva de las disposiciones que la reglamentan, desde que dicha instancia compromete, ciertamente, el desarrollo económico del país.”* Esta *“instancia no deseada”* que la huelga tiene, de acuerdo a la **E. Corte Suprema**, sería la suma de lo despreciable, sin que ninguna expresión se destine a dar cuenta del sentido que la huelga tiene para los titulares de la misma.

II.- Asumido ya que el tenor literal de la norma no fue considerado en su plenitud, cabe referirnos a la relevancia de la omisión en el análisis de la sentenciadora, de la historia de la referida disposición legal y, en especial, de la de su última modificación. Retrocedamos en el tiempo por un momento. El **Art. 58 del D.L. N° 2.758 de 1979**⁴, dispuso:

“Asimismo, la huelga no altera el derecho que tiene el empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa realizando cualquier función o actividad propia de ella, para cuyo efecto puede contratar los trabajadores que considere necesarios.”

Con esta norma, se dejaba fuera de toda duda que el empleador no veía limitada ninguna de sus facultades con la declaración de la huelga. Podía, así, disponer el apoyo de trabajadores no

huelguistas en las labores de éstos, utilización de aprendices y, dicho esto expresamente, por medio de la contratación de trabajadores durante la huelga. Se trataba de una norma que, al permitir que los empleadores pudieran seleccionar y formar los cuadros de reemplazo para el evento de la huelga, tenía la propiedad de generar, abierta o encubiertamente, violencia⁵.

Asumiendo lo impresentable de tal norma de cara al respeto de la libertad sindical, fue modificada por la **Ley N° 19.069 de 1991**, disponiéndose, en lo pertinente en su **Art. 157** que:

“El empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva, siempre y cuando la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del Art. 372, contemple a lo menos (...).”

Vale decir, la alteración supuso (en una lógica que hasta hoy permanece) encarecer el reemplazo de huelguistas, al disponer que para contratar trabajadores para el desempeño de las funciones de los huelguistas, debía su última oferta cumplir ciertas exigencias. Analizando la modificación con relación a la norma anterior, la nueva supuso la contratación de trabajadores durante la huelga, como una de las manifestaciones de sus facultades que se limitarán o no según el contenido de la última oferta. El cambio, entonces fue simple: la huelga en ciertos casos, significaría una limitación temporal (14 días) al funcionamiento de la empresa, al no poder reemplazarse las funciones de los huelguistas, incluyendo la posibilidad de contratación de trabajadores. Así, por lo demás, lo determinó la jurisprudencia administrativa⁶. A pesar de tal claridad, no pocos desde la orilla

⁵ Cisternas, Lamberto, Larraín, Patricio y Zamora, Luis, *“Nueva legislación laboral. Comentarios y textos”*. Nenum, 1ª Edición, 1979, Santiago, pág. 249.

⁶ *“(…) el empleador está facultado por el ordenamiento jurídico laboral vigente para contratar personal de reemplazo a fin de que ejecute las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, pudiendo requerir para tales efectos, los servicios de otros dependientes o de personas ajenas o extrañas a la empresa, siempre que las contrataciones se hagan cumpliéndose los requisitos que el precepto legal citado dispone.”* (Dictamen DT N° 4.353/212, de 14.07.1995).

⁴ Art. 346 CT en el Código del Trabajo de 1987.

empresarial sostuvieron que la limitación del empleador, para el caso que no hubiere cumplido con los requisitos del actual Art. 381 CT, se limitaba a la contratación de nuevos trabajadores y no a la utilización de los servicios de trabajadores de la empresa no partícipes de la huelga. Lo anterior y no otra cosa justificó que, a modo de aclaración, se volviera a modificar la norma en el año 2001 mediante la **Ley N° 19.759**, quedando, en lo pertinente con el siguiente tenor la parte inicial del Art. 381 CT:

*“Estará prohibido **el reemplazo** de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos: (...)”*

Por otra parte, y manteniendo la política de aumentar el costo del reemplazo de los huelguistas, se agregó, como una tercera exigencia para poder reemplazar a los trabajadores en huelga, el ofrecimiento de un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante.

Reflejo del sentido de la modificación del año 2001, además de lo estrictamente literal de las expresiones alteradas o agregadas, lo constituyen las opiniones vertidas durante la tramitación de la Ley N° 19.759. Así, el H. Senador Pérez en la discusión en Sala durante el Primer Trámite Constitucional, declaró:

*“(...) Lo que no se comparte y se estima de la mayor gravedad es que la oferta del bono, además de condicionarse la posibilidad de contratar trabajadores externos reemplazantes, **también es requisito para reemplazar por trabajadores de la misma empresa (reubicación)**, para reintegrarse individualmente a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga (descuelgue), y para que el empleador pueda hacer nuevas ofertas”⁷.*

A su vez, el H. Diputado Bertolino expresó en la discusión en Sala durante el Segundo Trámite Constitucional:

*“El proyecto no permite el reemplazo con trabajadores de la misma empresa, sino que favorece el “lock out”; es decir, **no dejar trabajar a la gente disponible**, lo cual, a nuestro juicio, es malo tanto para los trabajadores como para la empresa”⁸.*

Pero, al parecer, en lo que a reemplazo durante la huelga se refiere, no hay aclaración que valga pues desde la misma vertiente de opiniones que sostenían que la modificación de 1991 únicamente afectaba (en los casos en que no se habían cumplido con las exigencias para reemplazar) a la contratación de trabajadores ajenos a la empresa, se siguió asumiendo idéntica postura, aún después de la modificación legal del 2001, que eliminara el verbo rector “contratar” de la primera parte de su primer inciso, en la idea de no generar duda alguna que la cobertura de la norma asumía como prohibido el reemplazo de trabajadores durante la huelga cualquiera fuere su modalidad, cuando no se hubieren cumplido los requisitos del **Art. 381 CT**.

Pero, ¿cuál fue el argumento para tan obstinada y persistente interpretación? Únicamente que la modificación del 2001, si bien eliminó la expresión “contratar” de su primera oración, no lo hizo completamente del artículo, pues mantuvo la expresión, sea al momento de referirse al bono de reemplazo [“(...) cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante (...)”], sea al referirse a los efectos para las facultades empresariales para el caso de haber ofrecido las tres exigencias legales [“(En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva. (...)”] Por ello, cobran importancia las aprensiones que manifestara el H. Senador Núñez durante la tramitación de la Ley N° 19.759 de 2001 frente a la figura del reemplazo de los huelguistas⁹.

⁷ (p. 191. Discusión en Sala Senado, visitado en www.bcn.cl).

⁸ (p. 1.105. Discusión en Sala Cámara de Diputados, visitado en www.bcn.cl).

⁹ Ahora bien, no me gusta la idea del reemplazo. ¿Por qué, señor Presidente? Porque mediante los mecanismos “chilensis” comúnmente utilizados, se trata de “buscar las cinco patas al gato” para evitar que un derecho pleno que asiste a los trabajadores se ejerza de manera decisiva. El reemplazo, en la forma como está planteado, no me convence. Lo estudiaré con mayor detenimiento. Lo he conversado con el señor Ministro y, también, con

III.- Pero, como ya anunciáramos, las omisiones no se limitan al tenor de la norma, a su historia, sino que debe necesariamente conciliarse con la vigencia del derecho a huelga, consagrado en normas internacionales. Así, el **artículo 8° d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, dispone:

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.”

A su vez, los órganos de control de la libertad sindical de la OIT desde hace más de medio siglo vienen fijando la doctrina respecto a la huelga, que no puede obviarse, en tanto Chile es uno de los Estados miembros de dicha organización. Así, para el Comité de Libertad Sindical (CLS) del Consejo de Administración de la OIT, *“el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales”*¹⁰, constituyéndose en un *“corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87”*¹¹. Más allá de las restricciones que las propias normas internacionales autorizan a imponer a los Estados miembros (fuerzas armadas y policía) en lo que a libertad sindical se refiere (y, en consecuencia, al derecho de huelga), las limitaciones al ejercicio de la huelga se concentran en lo que se denomina **“servicios esenciales”**, esto es, aquellos ámbitos de actividad en los cuales el derecho de huelga ha de conciliarse con la vigencia de otros bienes jurídicos de la mayor relevancia, así como el denominado **“servicio mínimo de funcionamiento”**, que se verifica cuando se está en presencia de servicios no esenciales donde, a juicio de los órganos de control de la OIT, no se puede prohibir la huelga, pero sí imponerse tal servicio mínimo de funcionamiento¹².

dirigentes sindicales. Empero, lo cierto es que en la práctica el reemplazo existe... (p. 270 senador Núñez (discusión en sala primer trámite).

¹⁰ *Recopilación* de 2006, párrafo 522.

¹¹ *Recopilación* de 2006, párrafo 523.

¹² Gernigon, Bernard, Odero, Alberto y Guido, Horacio, “Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1998, visitado en el sitio web <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/>

Respecto de los **servicios esenciales** y sin perjuicio que se trata de un concepto que en su sentido estricto ha sido objeto de sucesivas precisiones por parte de los órganos de control de la OIT¹³ y que no se trata de enumeraciones taxativas, se han considerado como tales el sector hospitalario, los servicios de electricidad, los servicios de abastecimiento de agua, los servicios telefónicos, la policía y las fuerzas armadas, los servicios de bomberos, los servicios penitenciarios públicos o privados, el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos y el control de tráfico aéreo, entre otros¹⁴. La vida, la seguridad personal o la salud de la totalidad o parte de la población son algunos de los bienes jurídicos que justifica que ciertos servicios se les reputen de esenciales.

Por otra parte, se ha sostenido que el establecimiento de **servicios mínimos de funcionamiento** en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y 3) en servicios públicos de importancia trascendentales¹⁵.

El derecho a huelga se muestra así, como elemento esencial para la vigencia de la libertad sindical y su ejercicio sólo ha de encontrar respaldo en poderosas razones, como recién se ha expuesto escuetamente.

De esta forma no puede extrañar que nuestra legislación presente tantas inconsistencias con las normas internacionales del trabajo, como bien reflejan los reproches que constantemente formula al Estado chileno la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de

public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf

¹³ Gernigon, Bernard, *et al.*, ob. cit.

¹⁴ *Recopilación* de 2006, párrafo 585.

¹⁵ *Recopilación* de 2006, párrafo 606.

la OIT (CEACYR). Únicamente refiriéndonos a lo relativo al derecho de huelga, la Comisión viene recordando¹⁶ hace años la necesidad de que se modifiquen o deroguen varias disposiciones legislativas para que los trabajadores gocen de la libertad sindical vinculada al ejercicio del derecho de huelga¹⁷ entre las cuales se encuentra, claro

está, el artículo 381 del Código del Trabajo que prohíbe, de manera general, el reemplazo de los huelguistas, pero que contempla la posibilidad de proceder a dicho reemplazo mediante el cumplimiento de ciertas condiciones por parte del empleador en su última oferta en la negociación. La CEACYR ha recordado que la contratación de trabajadores para romper una huelga en un sector, al que no cabría considerarse como un sector esencial en el sentido estricto del término para que pudiera prohibirse la huelga, constituye una grave violación de la libertad sindical¹⁸.

Así las cosas, queda claro que las directrices que guían la jurisprudencia de la **E. Corte Suprema** en materia de huelga, hecha suya por la sentencia valdiviana en comento, descansan en normas respecto de las cuales desde la OIT se requiere su derogación o modificación por afectar la vigencia de la libertad sindical, pero lejos que esta circunstancia condicione una interpretación más favorable a la vigencia del derecho de huelga, se opta por el camino opuesto.

IV.- Por otra parte, y ahora en lo que se refiere a la norma que sanciona las prácticas desleales en la negociación colectiva, la sentenciadora asume que, para que la *“contratación de trabajadores en reemplazo de trabajadores en huelga sea considerada una práctica desleal, debe ser ejecutada con una manifiesta mala fe, esto es, debe estar dirigida precisamente a imposibilitar que la negociación colectiva se lleve a cabo de un modo normal”*, citando el artículo 387 c) CT¹⁹. Si, a partir de lo ya analizado se ha sostenido que la posibilidad de incurrir en una infracción a la norma del Art. 381 CT parece remotísima dada la doctrina asentada en materia de reemplazo de los huelguistas, las posibilidades de castigar por la vía de la sanción de las prácticas desleales en la negociación colectiva (o como prácticas antisindicales, según la perspectiva

¹⁶ Así, en Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (*artículos 19, 22 y 35 de la Constitución*). Informe III (Parte 1A) Informe general y observaciones referidas a ciertos países. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, *Primera edición 2008*.

¹⁷ Así, los artículos 372 y 373 del Código del Trabajo que establecen que la huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa; el artículo 374 del Código del Trabajo que dispone que una vez que se dispuso recurrir a la huelga, ésta deberá hacerse efectiva dentro de los tres días siguientes, si no, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de la huelga y que, en consecuencia, aceptan la última oferta del empleador; el artículo 379 del Código del Trabajo que dispone que en cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el 20 por ciento al menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de ellos, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto; el artículo 384 del Código del Trabajo que dispone que no podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que atiendan servicios de utilidad pública, o cuya paralización, por su naturaleza, cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional (en estos casos, el mismo artículo dispone en su inciso tercero que si no se llegare a un acuerdo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, se procederá al arbitraje obligatorio). La Comisión había observado que la definición de servicios en los que puede prohibirse la huelga del artículo en cuestión, así como la lista elaborada por las autoridades gubernamentales era demasiado amplia e iba más allá de aquellos servicios cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la lista que contiene los establecimientos cubiertos por el artículo 384 es elaborada en forma conjunta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción, en el mes de julio de cada año y que la lista de 2006 fue más reducida que las anteriores al eliminar de la misma y por ende extender el derecho de huelga al sector de las empresas sanitarias y al de las portuarias públicas. No obstante, la Comisión observa que en dicha lista se incluyen algunas terminales portuarias de carácter privado, así como el ferrocarril Arica-La Paz, que no pueden ser considerados como servicios esenciales en el sentido estricto del término; el artículo 385 del Código del Trabajo que dispone que

en caso de producirse una huelga que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas.

¹⁸ En igual sentido se ha pronunciado el Comité de Libertad Sindical de la OIT (*Recopilación* de 2006, párrafo 632).

¹⁹ Soslayamos en este comentario, por razones de extensión, una referencia a la relación entre prácticas antisindicales y prácticas desleales en la negociación colectiva.

desde la que se plantee), se desalientan del todo, al exigirse un elemento subjetivo indebidamente²⁰, ya que el Art. 387 CT (y reiteradas, aunque ampliando la titularidad de quienes incurrir en dichas conductas el Art. 388 CT) al describir lo que se ha de entender por prácticas desleales (en la negociación colectiva), se limita a disponer que “serán aquellas acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.” Con toda claridad y sin exigencia alguna de intencionalidad, se entiende, como por lo demás es la tónica en materia de tutela de derechos fundamentales, que basta una conducta que provoque efectos concretos (entorpecimiento de la negociación colectiva y sus procedimientos y, en este caso en concreto, el reemplazo ilegal de huelguistas) para predicar de ella su carácter de práctica desleal en la negociación colectiva. ¿Por qué, entonces, la sentenciadora incorpora este requisito adicional para considerar el reemplazo de trabajadores en huelga como práctica desleal? La sentencia no contiene ninguna explicación al respecto. Tampoco se encuentra la explicación en la denuncia, pues ésta no indicó más que la descripción genérica de práctica desleal en la negociación colectiva. La única explicación que ciertamente no compartimos, es que se haya asumido que las conductas descritas especialmente en las letras a) a e) del Art. 387 CT son taxativas y, a partir de ello, se haya buscado aquella descripción que supone comprenderla. Aunque parece inobjetable la pésima técnica legislativa de la que dan cuenta los artículos 387 y 388 CT (similar crítica formulamos respecto de los Arts. 289, 290 y 291 CT), no puede desconocerse que la descripción de toda práctica desleal, como ya se ha indicado se encuentra en su inciso 1º, sin que se exija ninguna intencionalidad. Ahora, tan genérica descripción, no puede verse limitada por una descripción que presume de ser no más que una infracción especial o, en otras palabras un tipo de conducta que se asume por el legislador como práctica desleal, quitándole esta calificación a quien naturalmente debe formularla: el juez. Menos aun cuando de esa forma se incorpora un rasgo, como el subjetivo, no considerado en la descripción general. Nos

parece más razonable la jurisprudencia de la **E. Corte Suprema** según la cual “útil es consignar que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 381 del Código del Trabajo, el empleador, sólo en las condiciones que la misma norma exige –las que en la especie se dejó establecido no concurrieron– está facultado para organizar su empresa de forma tal que las funciones de los trabajadores en huelga sean ejecutadas, efectivamente, durante el lapso que ella dure, por otros dependientes que laboren para él o por personas ajenas a las cuales deba contratar. Cualquier otra modalidad, como la adoptada por la empresa denunciada en estos autos, que permita, en la práctica, el reemplazo de los trabajadores en huelga sin que concurren los presupuestos que este precepto contempla, está prohibida por la ley. Además, la conducta del empleador que se viene diciendo, atentó, según quedó asentado, contra la eficacia de la huelga por lo que cabía aplicar lo dispuesto por el artículo 387 del mismo cuerpo legal, a saber: Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos”²¹.

V.- Pero la sentencia del Juzgado de Valdivia también merece comentarios por aquello que no explicitó, pero que está implícito en varias de sus consideraciones: la inocuidad de la huelga cuando ésta se verifica por trabajadores subcontratados. De la lectura de la sentencia aparece que la denunciada (Fulltel S.A.) es una empresa contratista que presta servicios para una empresa principal (Telefónica del Sur) y que aquélla “continuó trabajando con trabajadores no sindicalizados y que por su parte la empresa Soltel S.A., que es otra empresa contratista de la Telefónica, dedicada al mismo rubro y que tiene el mismo domicilio, continuó trabajando ya que sus trabajadores no participaron en el proceso de negociación colectiva.” Expone también la denunciada, que en un período cercano la empresa principal “licitará el servicio, y resulta como un hecho negativo como imagen para la empresa mandante, contratar a una empresa sancionada por prácticas antisindicales.” En el mismo orden, el representante de la empresa confesó en juicio que los principales perjuicios ocasionados a la empresa por el movimiento sindical (léase, la huelga) fueron “perder un contrato de servicios

²⁰ Una exigencia similar y también criticable la encontramos, en materia de prácticas antisindicales, en sentencia de la E. Corte Suprema, de fecha 5.10.2007, rol 4.109-2006, en autos caratulados “Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con Agroindustrial El Paico Ltda.”

²¹ Sentencia E. Corte Suprema de fecha 3.08.2004, rol 2.801/2003, en caratulados Dirección General del Trabajo con Prosegur Regiones Ltda.

en la filial de la ciudad de Concepción que a su vez significó el cese de aproximadamente un tercio de las actividades de la empresa y asimismo la pérdida de credibilidad y confianza para poder enfrentar el nuevo proceso de licitación que se avecina en el mes de septiembre, esto último debido a las prácticas indebidas utilizadas por el sindicato, tales como el realizar protestas frente a la empresa mandante Telefónica del Sur con pancartas y gritos ofensivos, groseros y descalificadores a los directivos de dicha empresa."

Lo que explicita a modo de reproche la empresa denunciada, no es más que una manifestación de lo perseguido con una huelga, en la búsqueda de un acuerdo más conveniente para los trabajadores, por medio del cese de las labores de los huelguistas y demás actuaciones realizadas con ocasión de ésta (gritos, pancartas, etc.) Asumiendo que una empresa (Telefónica del Sur, en el caso de que trata la sentencia valdiviana) ha decidido externalizar uno o más de sus procesos productivos, no resulta razonable que su actividad, a raíz de una huelga (en la que no se han verificado los requisitos del Art. 381 CT) no soporta ningún efecto de la misma en el desarrollo de los servicios externalizados. El que el legislador no haya incorporado una norma específica que "recuerde" que toda empresa principal debe respetar los derechos constitucionales de los trabajadores en régimen de subcontratación, como sí lo hizo al referirse al trabajo suministrado, ciertamente que no altera la obligación que nace de las obligaciones constitucionales y de fuentes internacionales en orden a respetar esta manifestación de la libertad sindical.

Nos parece reprochable la conducta de toda empresa principal que contribuye a la inoperancia de la huelga de los trabajadores que laboran como subcontratados de ella, sea por medio de la utilización de sus propios trabajadores para paliar la merma de trabajadores o sea por otros medios como la utilización de los servicios de otras empresas contratistas (de lo cual nos parece advertir indicios claros en el caso de la sentencia en comentario).

La impunidad de una empresa principal que reemplaza las funciones de los trabajadores subcontratistas en huelga, significaría que la utilización de la subcontratación sería la más

eficaz herramienta para evitar permanentemente soportar los efectos de una huelga.

Por eso resulta útil recordar que la norma del Art. 291 CT otorga cobertura para sancionar a conductas de terceros que afecten la libertad sindical²².

En conclusión, la sentencia dictada por el Juzgado de Valdivia, más allá de las discusiones sobre la apreciación de los hechos en que recayó, que pudieran formularse, merece ser criticada por la lectura que dan de la norma del artículo 381 CT, pues no se ha considerado a la huelga en tanto derecho inseparable de la libertad sindical y lejos de dársele a la norma que se refiere al reemplazo de trabajadores en huelga el sentido más conforme a su razón de ser (evitar el reemplazo de los huelguistas para el caso que no se hubieren cumplido ciertos requisitos) expresado en su historia legislativa, se le ha dado un sentido que se edifica a partir de entender la huelga como un escenario de acción indeseable del que cabe protegerse, con lo cual las puertas legales que, como relato kafkiano, se disponen ante la huelga, se cierran con inefables y sólidos candados. En suma, cabe criticar el no haber advertido la sentenciadora que la norma del Art. 381 CT no logra sortear las exigencias que impone el respeto del derecho de huelga²³ al afectar severamente la esencia del

²² La norma del artículo recién citado, cuyo origen se encuentra en el **artículo 70 del D.L. N° 2.758 de 1979**, a diferencia de las contenidas en los dos artículos que lo anteceden, establece un **sujeto activo amplio de conductas atentatorias en contra de la libertad sindical**, y tal como se sostuvo por parte de la doctrina contemporánea a su establecimiento, se refiere a conductas que "podrían ser obra de cualquiera persona, al margen de la calidad de empleador o trabajador que pueda detentar, como asimismo si se trata de una organización sindical" (así, Cisternas, Lamberto, Larraín, Patricio y Zamora, Luis en "Nueva Legislación Laboral, comentarios y textos", Nenum, 1ª Edición, 1979, Santiago, pág.136). La doctrina posterior, concuerda también con que se trata de un sujeto activo amplio el referido en tal norma. Así, Sergio Gamonal Contreras, en concordancia con los Profesores William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida opina que "el Código contempla incluso la posibilidad de prácticas desleales realizadas por cualquier persona en su artículo 291, por ejemplo de las directivas políticas o los funcionarios de gobierno" ("Derecho Colectivo del Trabajo", LexisNexis, 1ª Edición, 2002, Santiago, pág. 499).

²³ Derecho reconocido implícitamente en el texto constitucional a través de la libertad sindical y la autonomía colectiva y reconocido, como se ha señalado, en tratados

mismo²⁴, y haber contribuido con su interpretación, de la misma, aún más alejado de las exigencias a que obligan las normas fundamentales.

Aunque con ello no se agotan todos los reproches a las normas legales relativas a la huelga, estimamos que se hace imprescindible, a efectos de garantizar el respeto de la libertad sindical prohibir el reemplazo durante la huelga, tal como lo preveía el Proyecto de Ley de 30 de octubre de 1990 (Mensaje N° 74-321)²⁵. Con esto nos acercamos a la doctrina que rigió durante la vigencia del Código del Trabajo de 1931 en que la omisión de normas legales que contemplaran el reemplazo de trabajadores en huelga no fue óbice para considerar que *“forma parte también del conjunto de garantías necesarias que deben existir para un ejercicio irrestricto del derecho de huelga la que consiste en que durante el desarrollo de una huelga legalmente declarada el patrón o empleador no puede seguir desarrollando actividad alguna ya sea con parte del personal que no se haya plegado a la huelga o, con otros trabajadores especialmente contratados durante ella”*²⁶. O dicho en palabras del entonces Consejo de Defensa Fiscal *“nuestro derecho del trabajo sería olvidado o mal interpretado, si se admitiera que durante una huelga legal se puede continuar trabajando. Ello equivaldría a abolir, en el hecho, la huelga, que*

*la ley consagra y respeta como un derecho de los obreros o empleados”*²⁷.

Por último, resulta pertinente traer a colación el análisis histórico que de la huelga ha formulado la doctrina²⁸ según la cual aquella ha transitado a lo menos por tres grandes etapas, a saber, la de su calificación como delito en una primera etapa, asociado a una suerte de cáncer que carcome el “orden establecido”, despreciable, en suma; la de su mera permisividad en que se la reconoce como libertad del individuo y la tercera, en que se la reconoce como derecho a nivel constitucional y en diversos tratados internacionales de derechos fundamentales. Pues bien, de la lectura del Art. 381 CT y de la interpretación que de éste se contiene en la sentencia del Juzgado de Valdivia y particularmente en la jurisprudencia de la E. Corte Suprema que le sirve de referente, pareciera que el tiempo se hubiera detenido para siempre en los crudos paisajes de la primera etapa.

internacionales de derechos humanos suscritos y vigentes en Chile *“La huelga como derecho fundamental”*, en Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2008, Centro Derechos Humanos, Universidad Diego Portales, visitado en <http://www.derechoshumanos.udp.cl/informe-anual-sobre-derechos-humanos-en-chile-2008/>

²⁴ Lo que justifica el llamamiento a través de los órganos pertinentes encargados de controlar la eficacia de los Convenios OIT y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

²⁵ El que consignaba: *“Si se quiere contar con una institucionalidad laboral que sea equitativa y que por tanto asegure legitimidad y eficacia, resulta fundamental perfeccionarla en un sentido de mayor equilibrio. Por ello y como fundamental modificación, se propone reconocer en su amplitud el derecho a huelga. Para este efecto el proyecto elimina la posibilidad de que el empleador reemplace a los trabajadores en huelga”*.

²⁶ Camu Veloso, Arnoldo, “Estudio crítico de la huelga”, Seminario de Derecho Privado N° 11, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1964.

²⁷ Nos estamos refiriendo al informe N° 0145-A de 12 de marzo de 1947 del Consejo de Defensa Fiscal (actualmente Consejo de Defensa del Estado). Citado por Camu Veloso, Arnoldo, “Estudio crítico de la huelga”, Seminario de Derecho Privado N° 11, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1964.

²⁸ Ver, por todos, Ermida Uriarte, Oscar, “Apuntes sobre la huelga”, Fundación de Cultura Universitaria, Colección JVS 22, 2ª Edición, 1996, Montevideo, Uruguay, pág. 11.

TRANSCRIPCIÓN DE LA SENTENCIA

Valdivia, veinte de marzo del año dos mil nueve.

Primero: Que ha comparecido a este tribunal la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia, representada legalmente por Kanfuff León Rojas, domiciliada en calle San Carlos N° 147, Valdivia, asistida por sus abogados Roberto Villavicencio Vega y Ximena Aguila Silva, denunciando en procedimiento de tutela laboral por práctica desleal a Fulltel Telecomunicaciones y Servicios S.A., representada legalmente por don Pablo Landskrom Troncoso, domiciliado en avenida Ramón Picarte N° 3644, Interior Valdivia, quien comparece representado en juicio por el letrado Juan Carlos Vidal Etcheverry.

Segundo: Que funda sus alegaciones la denunciante en que la denunciada procedió a reemplazar ilegalmente a trabajadores en huelga pertenecientes al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Fulltel. Agrega que el mismo día en que se inició la huelga, esto es, el 5 de enero de 2009, los trabajadores hicieron la denuncia ante la Inspección del Trabajo, y la Inspección Provincial del Trabajo por su parte, realiza una fiscalización, constatando los hechos, presentando en definitiva la denuncia ante este tribunal con fecha 9 de enero del mismo año. Expone que tal reemplazo se hizo sin cumplir con los requisitos del artículo 381 del Código del Trabajo, que los trabajadores en huelga eran técnicos multiservicios, que prestan servicios de instalación y soporte técnico a domicilio, para lo cual tienen a su cargo vehículos destinados al traslado a los distintos lugares donde se requiere asistencia técnica; que el trabajador Luis Calisto Poblete fue reemplazado por Jonathan Asenjo, Héctor Campos Duarte por Néstor Levín, Marco Cristi Rodríguez por Víctor Sandoval, Héctor González Mera por Rodrigo Ortiz, Jorge Martínez González por Juan Pablo Vera, Alex Mella Vargas por Cristián Orellana, Sebastián Miranda Soto por Cristián Orellana, Claudio Núñez Pacheco por Moisés Monsalve y David Ortega Pacheco por Marcos Chandía, que se constató que tales reemplazantes cumplían funciones en el vehículo asignado a cada uno de los huelguistas individualizando en su libelo cada uno de los automóviles con el número de su placa patente. Que lo mismo habría ocurrido en Puerto

Montt, en que los trabajadores Mauricio Olivera Matamala y Jonathan Méndez fueron reemplazados por Germán Ruiz y por Gabriel Maldonado. El fundamento legal de sus alegaciones serían los artículos 292, 381, 387, 389, 485 y siguientes del Código del Trabajo, Tratados y Convenios Internacionales que cita, Constitución Política de la República y Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Por último solicita que se declare que la denunciada ha incurrido en prácticas desleales en la negociación colectiva al reemplazar a los trabajadores en huelga, que se ordene el cese inmediato de la conducta constitutiva de la falta, que se le imponga el máximo de la multa y que se le imponga el pago de las costas.

Tercero: Que por su parte la demandada contesta la denuncia interpuesta solicitando, en síntesis, su rechazo, toda vez que la denuncia contiene graves omisiones y desvirtúa la realidad y verdad de los hechos. Señala que no existió reemplazo de trabajadores en huelga, esto es, contratación de nuevos trabajadores para que cumplan las funciones de los huelguistas; expone que lo que ocurrió fue que, al declararse la huelga, la empresa Fulltel S.A. continuó trabajando con trabajadores no sindicalizados y que por su parte la empresa Soltel S.A., que es otra empresa contratista de la Telefónica, dedicada al mismo rubro y que tiene el mismo domicilio, continuó trabajando ya que sus trabajadores no participaron en el proceso de negociación colectiva. Agrega además que la mayoría de los trabajadores de la empresa Fulltel se encuentran contratados como técnicos choferes, que se arriendan vehículos para que los trabajadores se desplacen de acuerdo con las programaciones, de manera que un vehículo puede ser asignado a cualquier trabajador, que no existen vehículos asignados en forma exclusiva a un trabajador, que los técnicos choferes en Valdivia son aproximadamente 40 y los vehículos son 20, que los supervisores, profesionales externos y de la empresa (Ingeniero, administrador, etc.) pueden utilizar los vehículos en el ejercicio de sus respectivas actividades. Agrega que el fiscalizador de la Inspección del Trabajo no constató en forma personal y directa los supuestos reemplazos, sino que en base a una lista proporcionada por el sindicato. Expone que sobre esa lista el Inspector le consultó sobre las labores de cada uno de los trabajadores, lo que respondió. En cuanto a

los supuestos reemplazantes, expone que don Jonathan Asenjo es un trabajador independiente, ingeniero, que prestó servicios para Fulltel en Temuco contratado por la empresa Sitechile S.A., que ninguna relación tenía con las funciones que Fulltel o Soltel prestaban a Telefónica del Sur. Expone que Rodrigo Ortiz al parecer trabajaba en una empresa de renta car, que nunca realizó reemplazos durante la huelga, antes tampoco. Que Víctor Sandoval y Marcos Chandía trabajan para Soltel S.A. que es la otra empresa que presta servicios a la Telefónica. Que Juan Pablo Vera es encargado de logística y bodeguero de la empresa y, como tal, debe desplazarse en vehículo entre las oficinas de la empresa y la central de abastecimiento de la Telefónica. Que Néstor Levín, Cristián Orellana y Moisés Monsalve son técnicos choferes, al igual que los trabajadores en huelga sólo que no se encuentran sindicalizados. Que Germán Ruiz y Gabriel Maldonado, supervisor y chofer respectivamente, son trabajadores de Puerto Montt que no se encuentran en proceso de negociación colectiva. Agrega que la Inspección del Trabajo omitió señalar en su denuncia que el mismo día 5 de enero del presente año los trabajadores sindicalizados se instalaron en las afueras de la empresa con pancartas impidiendo la entrada y salida de vehículos, que además procedieron a cortar el suministro eléctrico y a intervenir las líneas telefónicas a la par que proferían insultos en contra del representante legal de la empresa, de un ex socio y de los trabajadores no sindicalizados, que a las 11,00 horas se dirigieron al centro de la ciudad, instalándose en las afueras de la empresa mandante, Telefónica del Sur y de la Inspección del Trabajo de Valdivia, y que a la mañana siguiente repitieron el mismo accionar. Los mismos trabajadores se apropiaron de los notebooks y celulares que se utilizan en el trabajo de la empresa, hecho que fue denunciado a la Inspección del Trabajo el mismo día 5 de enero de 2009. El seis de enero se denunció el corte de energía eléctrica e intervención de las vías telefónicas que impedía a la empresa trabajar, que a mediodía recibió una llamada del Seremi del Trabajo, para citarlo a una reunión para iniciar un proceso de mediación y en esa reunión nadie mencionó denuncia alguna, concurrieron a ella las partes con sus asesores, el Seremi del Trabajo, el Inspector Provincial, la encargada de mediación y el abogado de la Inspección del Trabajo Sr. Felipe Pinto, en esa reunión se sentaron las bases

del acuerdo. Al día siguiente quedó definido el acuerdo en términos generales y se les citó a una nueva reunión para el día siguiente para tratar el tema de una denuncia por práctica antisindical, que en esa nueva reunión asistieron las partes con sus asesores, el abogado Villavicencio y la encargada de mediación, la empresa fue informada de la denuncia y expuestas las posiciones, “demostramos que no había remplazo” dice la denunciada. Agrega que en aquella oportunidad la mediadora expuso que la empresa debía paralizar sus actividades, y advirtió a la empresa que en caso contrario denunciarían el hecho, salvo que las partes llegaran a un acuerdo en la negociación colectiva, lo que era factible dado el avance de las negociaciones, por lo que el sindicato en conjunto con la empresa solicitaron postergar dicha reunión debido a que se vislumbraba un acuerdo con la negociación, momento en el cual llega la coordinadora jurídica de la Dirección del Trabajo, quien en forma autoritaria manifestó no aceptar ninguna prórroga debido a que su deber era formular la denuncia de inmediato ya que no se había logrado el acuerdo de la negociación colectiva, formulándose en definitiva la denuncia. Agrega que en lo concreto ese mismo día las partes llegan a un acuerdo preliminar, el cual fue afinado días más tarde, firmándose el contrato colectivo. Por último, como consideraciones a la denuncia expone que, en la negociación colectiva propiamente tal, la Inspección Provincial del Trabajo realizó un trabajo de mediación eficiente, lo que contrasta con la mediación realizada en el contexto de la denuncia por reemplazos ilegales de trabajadores en huelga. Expone que el día 9 de enero de 2009 a las 15,30 horas, se levanta un acta de mediación en el cual se estampan todos los acuerdos logrados y que posteriormente fue base del contrato colectivo que se suscribió. Señala que resulta desmotivador que organismos como la denunciante formulen esta clase de denuncias con tanta liviandad, sin reparar en las graves consecuencias que podría significar a una pequeña empresa regional como la demandada. Expone que en el mes de marzo del presente año, la Compañía Telefónica del Sur licitará el servicio, y resulta como un hecho negativo como imagen para la empresa mandante, contratar a una empresa sancionada por prácticas antisindicales. Por último expone que una denuncia como la hecha por la Inspección del Trabajo, la que puede acarrear fuertes sanciones, deben tener una base sólida

previamente comprobada por el fiscalizador y no actuar como se hizo, anotando en el informe de fiscalización a requerimiento del sindicato, nombres de reemplazantes, con el objeto de justificar su actuación y dejar tranquilos a los trabajadores en huelga.

Cuarto: Que serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Incurre especialmente en esta infracción el que ejecute durante el proceso de negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma (artículo 387 del Código del Trabajo). Tales infracciones serán sancionadas con multas de 10 a 150 Unidades Tributarias Mensuales, teniéndose en cuenta, para determinar su cuantía, la gravedad de la infracción y se tramitarán conforme al procedimiento de tutela laboral. La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva de los cuales tome conocimiento, acompañando a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Deberán además acompañarse a la denuncia todos los antecedentes en los que se fundamente. Sin perjuicio de ello, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas (artículos 389, 486 y 490 del Código del Trabajo). Por su parte el artículo 381 del mismo cuerpo legal señala que estará prohibido el reemplazo de trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372 del Código del ramo, contemple a lo menos las condiciones que indica.

Quinto: Que, conforme lo dispone el artículo 493 del Código del Trabajo, es menester establecer si de los antecedentes aportados por la parte denunciante, resultan indicios suficientes de que se ha producido reemplazo ilegal de trabajadores en huelga, en cuyo caso corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Sexto: Que para ello deberá entenderse la voz reemplazo en su sentido natural y obvio según el uso general de la misma. En tal sentido el Diccionario

de la Real Academia Española ha definido la palabra reemplazo como la sustitución que se hace de una persona o cosa por otra, y reemplazar como sustituir algo por otra cosa, poner en su lugar otra que haga sus veces. Sin perjuicio de ello, la controversia que nos convoca no se refiere a cualquier reemplazo, sino al que realiza el empleador mediante la contratación de nuevos trabajadores. Ello se desprende de la lectura íntegra del artículo 381 del Código del Trabajo, que en sus diversos incisos se refiere a la "contratación de trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga". Así también lo ha resuelto la E. Corte Suprema en causa Rol Corte N° 4.505-05, criterio que esta sentenciadora comparte. Por último, y para que la conducta descrita, esto es la contratación de trabajadores en reemplazo de trabajadores en huelga sea considerada una práctica desleal, debe ser ejecutada con una manifiesta mala fe, esto es, debe estar dirigida precisamente a imposibilitar que la negociación colectiva se lleve a cabo de un modo normal (artículo 387 letra c) del Código del Trabajo).

Séptimo: Que en concordancia con lo expuesto, para tener por establecidos los indicios de contratación de trabajadores nuevos en reemplazo de aquellos que están en huelga con manifiesta mala fe, esto es con la intención de entorpecer la negociación colectiva, la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia ha rendido en juicio la siguiente prueba, la cual ha sido valorada en conformidad a las normas de la sana crítica:

1.- Informe de Fiscalización N° 1.401/2009 N° 3, suscrito por el Fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia Luis Rubio Araya, el cual da cuenta que con fecha 5 de enero de 2009, el fiscalizador Luis Alberto Rubio Araya, entrevistó al representante legal de la empresa demandada a fin de recabar información sobre la denuncia formulada. Expone que los trabajadores en huelga se desempeñaban como técnicos multiservicios, y choferes de vehículos asignados para el cumplimiento de sus funciones. Expone que se entrevistó además al funcionario encargado de la asignación de vehículos, esto es al jefe de personal de la empresa se le solicitó documentación relacionada con la denuncia y se constató en terreno los hechos denunciados. En su punto seis señala que según detalle

que proporcionó la comisión negociadora del sindicato, ya señalado anteriormente y que la componen su presidente, secretario y tesorero, la empresa procedió con fecha 5 de enero del año 2009 a reemplazar a trabajadores en huelga. El fiscalizador constató mediante el examen de los antecedentes de la negociación colectiva que no existe ofrecimiento de bono de reemplazo. Respecto del punto denunciado, se verificó en dependencias de la empresa demandada la efectividad de los hechos, constatando que los trabajadores afectos al proceso de negociación colectiva tienen asignados vehículos para cumplir sus funciones y el día 5 de enero este fiscalizador constató según da cuenta el siguiente cuadro..., que existen trabajadores tanto de la empresa Fulltel S.A. como también de la empresa Soltel S.A. utilizando los vehículos asignados a los trabajadores sindicalizados, ejerciendo por lo tanto sus funciones.

2.- Informe de Fiscalización N° 1001/2009 N° 43, evacuado por el Fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, Juan Francisco Velásquez Uribe, de fecha 7 de enero de 2009, que en su parte final informa: No detecta infracción. Luego señala que constituido personal fiscalizador en la dirección señalada en la denuncia y de acuerdo a los antecedentes constatados se pudo determinar que había reemplazo de los trabajadores en huelga Mauricio Olivera y Jonathan Méndez, además constató que tres trabajadores sindicalizados en huelga, se encontraban prestando servicios en forma normal.

3.- Acta de mediación en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, de fecha 8 de enero de 2009, en la cual se deja constancia que el objeto de la mediación es determinar las medidas correctivas de la vulneración constatada por la Inspección del Trabajo, consistente en el reemplazo ilegal de trabajadores en huelga, no lográndose acuerdo alguno por cuanto en concepto de la empresa no ha habido tal infracción. Se deja constancia también en el acta que las partes solicitaron la suspensión de la audiencia a fin de que se realice a las 15,00 horas de ese día, requerimiento al que no se accedió por parte de la Inspección del Trabajo, "debido a la obligación legal de la Dirección del Trabajo de acelerar el procedimiento de denuncia judicial

ante la existencia de indicios de vulneración de libertad sindical".

4.- Denuncia interpuesta por los trabajadores ante la Inspección del Trabajo con fecha 5 de enero de 2008, por reemplazo ilegal de trabajadores en huelga, toda vez que el empleador no ofertó bono de reemplazo en su respuesta al contrato colectivo, solicitando que se proceda a una fiscalización. Hace presente que los trabajadores se encuentran haciendo efectiva la huelga desde el día 5 de enero de 2008. El timbre de recepción de la Inspección del Trabajo señala como fecha el 5 de enero del año 2009.

5.- Proyecto de contrato colectivo, de fecha 13 de octubre de 2008.

6.- Respuesta al proyecto de contrato colectivo, presentada por la empresa denunciada con fecha 15 de diciembre del año 2008.

7.- Dictamen emitido por la Dirección Nacional del Trabajo N° 1.303/64 de fecha 26 de marzo de 2004, por el cual la directora doña María Ester Feres imparte instrucciones a los funcionarios a su cargo en materia de reemplazo y reintegro de trabajadores en huelga, entre otras, señala los casos en que debe entenderse que se está frente a personal de reemplazo de las funciones o puestos de trabajo de los huelguistas.

8.- Declaración del testigo Luis Alberto Rubio Araya, Fiscalizador Inspección del Trabajo de Valdivia, quien previamente individualizado y juramentado expone que el día 5 de enero del presente año realizó una fiscalización a la empresa demandada. Señala que según un listado que le facilitó el sindicato de la empresa constató que había tres vehículos inmovilizados y uno en terreno conducido por un chofer diferente al que habitualmente conduce ese móvil, desconociendo el destino de los demás vehículos, señalando que siempre se ocupaban los mismos vehículos con los mismos conductores, según lo que le señalaron los dirigentes sindicales. Así mismo se percató que había tres personas que conducían los móviles que normalmente eran manejados por los trabajadores huelguistas, de los cuales uno de ellos prestaba servicios como independiente en forma ocasional a la demandada, identificado como Jonathan Asenjo y los otros dos trabajadores

pertenecían a una empresa externa llamada Soltel, la cual no tiene domicilio en la ciudad de Valdivia, por lo que no pudo ser fiscalizada. Da cuenta que en la entidad en cuestión laboran cuarenta y seis trabajadores, desconociendo el número de móviles que posee y que tal información se la proporcionó en primera instancia el sindicato y en forma posterior consultó a los directivos de la empresa. A su vez, expresa que la función que desempeñaban los conductores de los vehículos era de técnicos multiservicios, y que no evidenció en su gestión fiscalizadora ninguna documentación que vinculara a un trabajador con un vehículo en particular. Finalmente expone que la información que consignó en su informe la obtuvo de los dirigentes sindicales y de la empresa sin constatarlo en forma personal y directa. Por otro lado hace presente que siempre contó con una buena atención y colaboración por parte del representante legal y el jefe de despacho de la empresa para llevar a cabo su cometido.

9.- Llamado a absolver posiciones, Pablo José Landskron Troncoso declara que el número de trabajadores sindicalizados que estuvieron en huelga a comienzos del mes de enero de 2009 ascendió a treinta y cuatro aproximadamente y que los principales perjuicios ocasionados a la empresa por este movimiento sindical fueron perder un contrato de servicios en la filial de la ciudad de Concepción, que a su vez significó el cese de aproximadamente un tercio de las actividades de la empresa y asimismo la pérdida de credibilidad y confianza para poder enfrentar el nuevo proceso de licitación que se avvicina en el mes de septiembre, esto último debido a las prácticas indebidas utilizadas por el sindicato, tales como el realizar protestas frente a la empresa mandante Telefónica del Sur con pancartas y gritos ofensivos, groseros y descalificadores a los directivos de dicha empresa. Por su parte manifiesta que participó en la negociación llevada a cabo con la directiva sindical de la empresa y en el proyecto de la respuesta a la propuesta de contrato colectivo, el cual no contemplaba un bono de reemplazo, por cuanto éste no procedía porque según él, ya que en rigor nunca hubo reemplazos. Menciona que durante la huelga se continuaron desarrollando las actividades propias de la empresa en la medida de las posibilidades, de los recursos y con los funcionarios que no estaban sindicalizados y que no se encontraban en huelga, no obstante

ello, las actividades de tal entidad disminuyeron en un setenta por ciento.

Octavo: Que de las pruebas aportadas por la denunciante se puedan desprender indicios, de ello no hay dudas, pero lo que la ley exige es que esos indicios sean suficientes y ello en miras a evitar las denuncias infundadas, considerando las serias consecuencias de orden jurídico y económicas que lleva aparejadas el procedimiento de tutela laboral, si no fuere así el legislador derechamente habría invertido la carga de prueba, pero no lo hace, y exige al juez tal examen de suficiencia.

Noveno: Que a juicio de esta sentenciadora, de los antecedentes probatorios aportados por la denunciante no resultan indicios suficientes de que se haya contratado trabajadores nuevos en reemplazo de aquellos que están en huelga con manifiesta mala fe, esto es, con la intención de entorpecer la negociación colectiva, y en consecuencia no se recargará a la denunciada con el peso de la prueba y en lo resolutivo de este fallo se rechazará la denuncia. En efecto, los antecedentes probatorios signados con los números 5 y 6, esto es, el proyecto de contrato colectivo y la respuesta al proyecto de contrato colectivo, no hacen referencia alguna a los hechos denunciados, ni siquiera ayudan a ilustrar el contexto porque no se han controvertido los hechos de que dan cuenta tales documentales, esto es, que haya existido un proceso de negociación colectiva o que se hayan presentado tales o cuales proyectos, etc. Por otro lado, la documental signada con el N° 7, esto es, el dictamen emitido por la Dirección Nacional del Trabajo N° 1.303/64 de fecha 26 de marzo de 2004, nada tiene que ver con los hechos denunciados, toda vez que se refiere a instrucciones que imparte la Inspección del Trabajo a sus funcionarios. La absolución de posiciones del representante de la empresa demandada nada aporta tampoco para dar por establecidos los hechos denunciados, por cuanto el absolvente niega los hechos imputados. El acta de mediación en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, de fecha 8 de enero de 2009, tampoco permite llegar a una conclusión distinta en cuanto a la efectividad de la ocurrencia de los hechos denunciados; en efecto, tal documental sólo da cuenta de una reunión entre las partes y la Inspección del Trabajo para intentar una mediación sin resultados positivos. La denuncia interpuesta por los trabajadores ante

la Inspección del Trabajo, con fecha 5 de enero de 2009, tampoco da fe sobre la efectividad del reemplazo ilegal de trabajadores en huelga, sólo que el mismo día en que se inició la huelga, los trabajadores concurrieron a ese organismo a hacer la denuncia, equivocándose en tal documental en la fecha señalada en la denuncia. Sólo queda analizar y valorar el informe de fiscalización N° 1401/2009, la declaración del funcionario de la Inspección del Trabajo que realizó tal fiscalización y el informe de fiscalización de la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, Juan Francisco Velásquez Uribe. El primer informe de fiscalización, esto es, el informe N° 1401/2009, señala que se verificó en dependencias de la empresa demandada la efectividad de los hechos denunciados, constatando que los trabajadores afectos al proceso de negociación colectiva tienen asignados vehículos para cumplir sus funciones y que existen trabajadores tanto de la empresa Fulltel S.A. como también de la empresa Soltel S.A. utilizando los vehículos asignados a los trabajadores sindicalizados, ejerciendo por lo tanto sus funciones. Tal informe debe ser apreciado en íntima relación con la declaración de su autor prestada en la audiencia de juicio oral. En efecto, el testigo Luis Alberto Rubio Araya, Fiscalizador Inspección del Trabajo de Valdivia, expone que el día 5 de enero del presente año realizó una fiscalización a la empresa demandada. Señala que según un listado que le facilitó el sindicato de la empresa constató que había tres vehículos inmovilizados y uno en terreno conducido por un chofer diferente al que habitualmente conduce ese móvil, desconociendo el destino de los demás vehículos, señalando que siempre se ocupaban los mismos vehículos con los mismos conductores, según lo que le señalaron los dirigentes sindicales. Así mismo se percató que había tres personas que conducían los móviles que normalmente eran manejados por los trabajadores huelguistas, de los cuales uno de ellos prestaba servicios como independiente en forma ocasional a la demandada, identificado como Jonathan Asenjo y los otros dos trabajadores pertenecían a una empresa externa llamada Soltel, la cual no tiene domicilio en la ciudad de Valdivia, por lo que no pudo ser fiscalizada. Da cuenta que en la entidad en cuestión laboran cuarenta y seis trabajadores, desconociendo el número de móviles que posee y que tal información se la proporcionó en primera instancia el sindicato y en forma posterior consultó

a los directivos de la empresa. A su vez, expresa que la función que desempeñaban los conductores de los vehículos era de técnicos multiservicios, y que no evidenció en su gestión fiscalizadora ninguna documentación que vinculara a un trabajador con un vehículo en particular. Finalmente expone que la información que consignó en su informe la obtuvo de los dirigentes sindicales y de la empresa sin constatarlo en forma personal y directa. Por otro lado hace presente que siempre contó con una buena atención y colaboración por parte del representante legal y el jefe de despacho de la empresa para llevar a cabo su cometido. Como se puede apreciar, el informe y la declaración del fiscalizador analizados tampoco aportan indicios suficientes de que se haya realizado por parte de la denunciada un reemplazo ilegal de trabajadores en huelga, ya que el funcionario fiscalizador no constató en forma directa que ello hubiera ocurrido y, por el contrario, se limitó a hacer preguntas tanto a los dirigentes sindicales como a los de la empresa denunciada, pero principalmente los antecedentes fueron proporcionados por la comisión negociadora del sindicato, y en base a tales entrevistas elaboró su informe. Ello fue aclarado por el fiscalizador en la audiencia de juicio. El informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo evidentemente, respecto de los hechos que constata el fiscalizador que tiene el carácter de ministro de fe, tiene un importante mérito probatorio, pero no puede extenderse a cuestiones que no constata personalmente sino por dichos de otros. Por último al informe de Fiscalización N° 1001/2009 no se le va a otorgar mérito probatorio, toda vez que es contradictorio en su contenido, en efecto, el informe se contradice ya que en su parte final informa que no detecta infracción, para luego finalizar señalando que había reemplazo de los trabajadores en huelga Mauricio Olivera y Jonathan Méndez y que además constató que tres "trabajadores sindicalizados en huelga" se encontraban prestando servicios en forma normal, lo que constituye una contradicción con lo anteriormente señalado en cuanto a que no se detectó infracción y que por consiguiente le resta mérito probatorio a la luz de las normas de la sana crítica.

Décimo: Que, conforme se ha venido razonando, los antecedentes aportados por la denunciante no permiten llegar a esta sentenciadora al convencimiento de que efectivamente ocurrieron

los hechos denunciados, ya que racionalmente los indicios resultantes de la prueba aportada no nos conducen a esa conclusión. En definitiva, y dado que esta sentenciadora no ha podido alcanzar el estándar mínimo de convencimiento requerido para dar por establecido al menos en forma indiciaria la efectividad de la ocurrencia de los hechos denunciados, en lo resolutivo de este fallo se rechazará la denuncia en todas sus partes.

Undécimo: Que a mayor abundamiento y para el caso de que se considerase que de los antecedentes aportados por la denunciante se desprenden indicios suficientes de que el denunciado contrató trabajadores nuevos en remplazo de aquellos que están en huelga con manifiesta mala fe, esto es, con la intención de entabrar la negociación colectiva, de todas maneras tendría que ser rechazada la denuncia, toda vez que los antecedentes aportados por la denunciada, apreciados a la luz de las normas de la sana crítica, permiten llegar a la conclusión de que los hechos no ocurrieron en la forma que se detalla en la denuncia.

Duodécimo: Que, en efecto, con el objeto de acreditar sus dichos la denunciada ha rendido en la audiencia de juicio oral las siguientes probanzas:

1.- Carta de fecha 23 de enero 2009 de Telefónica del Sur dirigida a Soltel S.A., por la cual comunica la formalización del término del contrato, lo que se hará efectivo en forma gradual y con fecha definitiva para el 30 de abril de 2009.

2.- Acta de mediación entre la Dirección del Trabajo y Fulltel S.A. de fecha 8 de enero del presente año.

3.- Acta de Mediación suscrita por la Dirección del Trabajo de fecha 9 de enero de 2009, en la cual se estipulan las bases del acuerdo de la negociación colectiva entre Fulltel S.A. y el sindicato de la empresa, el que se materializó en el contrato colectivo.

4.- Antecedentes de complementación de escritura de la sociedad "Solcar Ltda." cuyos socios son Oscar Della Cha y su cónyuge señora Angélica Baeza (Q.E.P.D.).

5.- Correos electrónicos que el señor Oscar Urbina de la empresa "Sitechile" dirige a Fulltel S.A. los días 9 de diciembre de 2008 y 2 de enero del año 2009, los que comunican antecedentes referidos a un servicio programado para el día 5 de enero en la ciudad de Temuco y respuesta a este correo.

6.- Presupuesto de fecha 2 de enero del 2009 que el Ingeniero Eléctrico Jonathan Asenjo dirige a Fulltel con las condiciones del servicio que se prestará en Temuco a la empresa "Sitechile".

7.- Factura N° 002495 de fecha 31 de diciembre del año 2008 que Fulltel S.A. dirige a Sitechile como anticipo de servicios contratados para ejecutar un servicio en la ciudad de Temuco.

8.- Factura de fecha 21 de enero de 2009, que Fulltel S.A. dirige a "Sitechile" por servicios prestados en la ciudad de Temuco.

9.- Factura de fecha 7 de octubre de 2008, que Fulltel S.A. emite a "Sitechile" por la suma de \$ 345.000.- por servicios prestados por don Alberto Díaz.

10.- Carta de fecha 5 de enero de 2009 que Fulltel S.A. dirigió a la Inspección Provincial del Trabajo comunicando el corte de energía eléctrica que los trabajadores en huelga de la empresa realizaron, así como la negativa de éstos de entregar sus herramientas de trabajo, y la obstaculización de la entrada a las dependencias de la empresa.

11.- Carta de fecha 6 de enero del 2009 de parte de Fulltel S.A. dirigida a la Inspección Provincial del Trabajo, denunciando que los trabajadores en huelga del sindicato, procedieron a cortar desde los postes de energía eléctrica existentes en la vía pública los cables que suministraban luz a la empresa.

12.- Contrato de trabajo suscrito con fecha 1 de agosto de 2006 entre la empresa Soltel S.A. y el trabajador Marcos Anselmo Chandía Portiño, en la que se estipula que primigeniamente prestaría servicios como técnico instalador en la base de calle Ongolmo de la ciudad de Concepción, y cuyas estipulaciones señalan que estos trabajadores de Soltel, deberán prestar servicios a

requerimiento de Telefónica de Sur donde estos sean requeridos.

13.- Contrato de trabajo suscrito con fecha 1 de septiembre de 2005 entre Soltel S.A. representada por don Julio Zarech y el trabajador Víctor Sandoval Vejar, quien se desempeñará como técnico y chofer en las localidades donde la empresa mandante Telefónica del Sur lo requiera.

14.- Contrato de trabajo suscrito en la ciudad de Puerto Montt entre Fulltel S.A. y Germán Ruiz Hidalgo, en la que el trabajador es contratado como Supervisor de Técnicos, cuyo contenido es similar a los dos anteriores.

15.- Contrato de trabajo suscrito en Puerto Montt entre Fulltel S.A. representado por don Pablo Lanskron y Gabriel Maldonado Caravante para ejecutar las labores de técnico chofer y cuyas estipulaciones son similares a las precedentes.

16.- Contrato de trabajo suscrito en Valdivia con fecha 8 de febrero de 2008 entre Fulltel S.A. y Juan Pablo Vera Mera, quien es contratado en calidad de encargado de logística y bodega en la sección Telecomunicaciones, cuyas cláusulas son de igual tenor que las ya señaladas, a excepción de algunas funciones que implican una relación directa con la empresa principal Telefónica del Sur, específicamente en lo relativo a programaciones y entrega de materiales.

17.- Contratos de trabajo suscritos entre Fulltel S.A. y los trabajadores Moisés Monsalve, Cristián Orellana y Néstor Levín, para desempeñarse como técnico y chofer.

18.- Contrato colectivo suscrito con fecha 12 de enero de 2009 entre Fulltel Telecomunicaciones y Servicios S.A. y el sindicato de trabajadores de la empresa, con el cual culminó el proceso de mediación iniciado por la Inspección Provincial del Trabajo.

19.- Testimonial de Luis Mauricio Bustamante Aravena, Rut 13.207.847-5, Ingeniero Eléctrico, Encargado de Operaciones Fulltel S.A., domiciliado en Pasaje Elena 2, casa N° 3529, Valdivia, el que previo juramento de rigor afirma que su principal función es revisar la parte técnica de la empresa y coordinar los furgones de instalación junto con

los trabajos que están agendados, para lo cual se comunica con los trabajadores a través de celulares que les proporciona la empresa, señala que se desempeñan en dicha entidad alrededor de cuarenta y cinco trabajadores en la parte técnica en la ciudad de Valdivia, contando con veintiún furgones, los cuales en ningún caso son asignados a algún trabajador en especial, sino más bien se distribuyen de acuerdo a la carga de trabajo que posean, dejando en forma permanente un furgón cualquiera al encargado de bodega para la labor de traslado de materiales. Por su parte dice conocer a don Jonathan Asenjo, quien es Ingeniero Eléctrico y presta algunos servicios de asesoría especial a la empresa Fulltel S.A. en aspectos muy técnicos en la ciudad de Temuco, pero que no es funcionario de dicha empresa. Menciona también que conoce a Rodrigo Ortiz quien trabaja directamente con uno de los socios de la empresa don Oscar Della Cha, pero que esporádicamente concurre a la empresa a revisar temas que no dicen relación con instalaciones y no presta servicios para Fulltel S.A. Asimismo señala que conoce a Víctor Sandoval y Marcos Chandía quienes son trabajadores de la empresa Soltel S.A. y se desempeñan en la ciudad de Concepción y vienen de vez en cuando a Valdivia a solucionar problemas en temas muy específicos de los cuales tienen mayor experticia. Menciona conocer a Juan Pablo Vera Vera quien es encargado de bodega y logística de Fulltel S.A. y a los señores Moisés Monsalve, Cristián Orellana y Néstor Levín quienes son trabajadores de la empresa y se desempeñan como técnicos-choferes, al igual que Germán Ruiz y Gabriel Maldonado quienes cumplen iguales funciones pero en la ciudad de Puerto Montt. Todos ellos no se encuentran afiliados al sindicato de la empresa, por lo tanto durante los días que se instauró la huelga ellos se desempeñaron en sus funciones de manera habitual, exceptuando de esto último a don Rodrigo Ortiz. Señala asimismo que trabaja para la empresa Fulltel S.A. desde hace aproximadamente siete años y que no es miembro del sindicato de trabajadores de dicha empresa, expresa que los cuarenta y cinco trabajadores que posee la parte técnica de la empresa laboran en los furgones, pero que, por lo general no se cuenta con la dotación completa debido a la programación de vacaciones con que cuenta la empresa, da a conocer que el horario de trabajo va desde las 08:30 de la mañana hasta las 13:00 horas y luego desde las 15:00 horas hasta las 18:30

horas. Por su parte menciona haber presenciado la fiscalización efectuada por el Inspector del Trabajo, ya que le correspondió acompañarlo en esta gestión en el recinto de la empresa.

20.- Juan Pablo Vera Vera, Rut 15.894.515-0, encargado de Bodega Fulltel, domiciliado en Alonso de Ercilla 468, Paillaco, quien debidamente juramentado declara lo siguiente: Que la función que desempeña en la empresa Fulltel S.A. es de encargado de materiales, por lo que se encarga de realizar los pedidos de los equipos y se preocupa de la recepción de los mismos, vinculándose directamente con los choferes de la empresa al momento de hacerles entrega de los materiales. Señala que la cantidad de trabajadores que posee la entidad en Valdivia es de aproximadamente cuarenta y de ellos alrededor de veinticinco se desempeñan como técnico-choferes, los cuales no tienen asignados vehículos exclusivos para cada uno de ellos, sino más bien, se rotan en el uso de tales móviles, expresando que él hace uso de un vehículo para efectuar sus labores, ocupando siempre aquel que se encuentre disponible. Afirma conocer a don Jonathan Asenjo quien es Ingeniero Eléctrico y no labora en la empresa; respecto de Rodrigo Ortiz dice no conocerlo; en cuanto a Víctor Sandoval y Marcos Chandía, señala conocerlos ya que trabajan en la filial de la ciudad de Concepción, pero realizan labores esporádicas en Valdivia que dicen relación con conexiones de internet inalámbricas; sobre los señores Moisés Monsalve, Cristián Orellana y Néstor Levín dice conocerlos por cuanto se desempeñan como técnicos de Fulltel S.A. y señala además que habrían trabajado al igual que él durante el transcurso de la huelga iniciada por el sindicato. Por su parte consultado sobre los señores Germán Ruiz y Gabriel Maldonado, señala ubicarlos por cuanto serían funcionarios de la filial ubicada en la ciudad de Puerto Montt. Finalmente afirma que tiene conocimiento de la labor de fiscalización de que fue objeto Fulltel S.A., y en la cual no le correspondió participación.

Decimotercero: Que en efecto, de la documental signadas con los N°s. 5, 6 y 7 del considerando anterior, se desprende que el ingeniero Jonathan Asenjo no estuvo en Valdivia el día 5 de enero del presente año sino que en Temuco, prestando un servicio a Sitechile, ello descarta la posibilidad

de que haya estado reemplazando a trabajadores en huelga en la ciudad de Valdivia. Con los contratos de trabajo signados en el considerando precedente con los números 12, 13, 14, 15, 16 y 17, permiten tener por acreditado que los trabajadores que la Inspección del Trabajo sindicó como reemplazantes, estaban todos contratados respectivamente por la empresa Soltel y Fulltel en fechas previas a la negociación colectiva que nos ocupa. En cuanto a las funciones que desempeñaban los supuestos reemplazantes, según sus respectivos contratos de trabajo, fueron contratados en calidad de técnicos-choferes los trabajadores, Sandoval Vejar, Orellana Orellana, Levín Leiva, Monsalve Duarte y Maldonado Caravante; por su parte Chandía Portiño fue contratado en calidad de técnico instalador; Vera Mera en calidad de encargado de logística-bodega, y Ruiz Hidalgo en calidad de supervisor de técnicos. Las funciones para las que fueron contratados los trabajadores citados, nos permiten concluir también que no existen reemplazos ilegales de trabajadores, primero porque ninguno fue contratado para reemplazar a los trabajadores huelguistas, ya que todos detentan contratos anteriores a la negociación colectiva y, en segundo lugar, porque en último término ellos no fueron sustraídos de sus funciones para destinarlos a otras sino que tal como lo afirma la parte denunciada continuaron prestando los servicios para los cuales fueron contratados. Complementan tales afirmaciones el fiscalizador de la Inspección del Trabajo que al declarar en la audiencia de juicio señala que los trabajadores en huelga eran trabajadores multiservicios y que en su gestión fiscalizadora no evidenció ninguna documentación que vinculara a un trabajador con un vehículo particular. Por su parte las declaraciones de los testigos de la denunciada son contestes en cuanto a que no se asignaban los vehículos de la empresa a ningún trabajador en particular, también son contestes en señalar que los supuestos trabajadores reemplazantes no fueron contratados porque formaban parte de la empresa denunciada, salvo Jonathan Asenjo, que según sus dichos no era trabajador de la empresa, sino externo. Además se encuentran contestes en señalar que Víctor Sandoval y Marcos Chandía trabajan para Soltel S.A., en que Moisés Monsalve, Cristián Orellana y Néstor Levín son trabajadores de la denunciada,

y en que Germán Ruiz y Gabriel Maldonado son funcionarios de la empresa pero de la filial Puerto Montt. Tales declaraciones concuerdan con las demás probanzas aportadas por la denunciada y que ya han sido analizadas, y ellas a la luz de las normas de la sana crítica permiten acreditar que no se contrataron trabajadores nuevos en reemplazo de aquellos que están en huelga con manifiesta mala fe, sino que trabajadores contratados con anterioridad a la negociación colectiva, que no se encontraban sindicalizados y que cumplían las mismas funciones que los huelguistas, continuaron prestando los servicios para los que fueron contratados.

Y visto lo dispuesto en los artículos 387, 389, 446 y siguientes, 456, 457, 459, 485 y siguientes, se resuelve:

1.- Que se rechaza la denuncia de tutela laboral interpuesta por reemplazo ilegal de trabajadores en huelga por no haberse acreditado aquel.

2.- Se condena en costas a la denunciante.

3.- Remítase copia del fallo a la Inspección del Trabajo para su registro.

Regístrese, notifíquese y archívese.

RIT T-1-2009.

RUC: 09- 4-0009152-5.

Resolvió Inge Müller Méndez, Juez Titular, Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia.

DIRECCION DEL TRABAJO

La Dirección del Trabajo es un Servicio Público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia de la Presidenta de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y se rige por su Ley Orgánica.

FUNCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Fiscaliza el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo.
- Fija el sentido y alcance de las leyes del trabajo, mediante dictámenes.
- Da a conocer a trabajadores(as) y empleadores(as) los principios de la legislación laboral vigente.
- Efectúa acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, generando un sistema que privilegia la cooperación y los acuerdos entre trabajadores(as) y empleadores(as).
- Proporciona asistencia técnica a los actores del mundo laboral para favorecer y promocionar relaciones laborales armónicas y equilibradas.
- Cuenta con un sistema de mediación para la solución de conflictos colectivos de trabajo en relaciones laborales vigentes y con un sistema de conciliación, que procura la solución del conflicto individual existente al término del contrato del trabajo.

La Dirección del Trabajo lleva a cabo sus funciones a través de las Inspecciones del Trabajo, presentes en las comunas y provincias de cada una de las regiones de nuestro país.

INSPECCIONES DEL TRABAJO

Acuda a la Inspección del Trabajo de la comuna o provincia en que usted trabaja para realizar los siguientes trámites:

- Consultas laborales.
- Solicitudes de fiscalización (denuncias).
- Reclamos por despido.
- Solicitudes de certificados de contratistas.
- Consultas sobre constitución de sindicatos.
- Actividades de ministro de fe (ratificación de finiquitos, renuncias voluntarias, declaraciones juradas, constancias, etc.).

Las Inspecciones del Trabajo cuentan con profesionales altamente especializados para:

- Fiscalizar en terreno el cumplimiento de las leyes laborales, previsionales y de higiene y seguridad.
- Actuar como ministros de fe en actos propios de las organizaciones sindicales y en el proceso de negociación colectiva.
- Intervenir en procesos de conciliación individual (comparendos) cuando ha concluido la relación laboral y se ha presentado un reclamo.
- Actuar como mediadores en los conflictos laborales entre los actores del mundo del trabajo.
- Realizar capacitación tanto a trabajadores(as) como a empleadores(as) y hacer difusión de la normativa laboral.

TENGA PRESENTE:

- Una denuncia es la acción iniciada por un trabajador(a), un grupo de ellos o un dirigente sindical, mientras se encuentra vigente la relación laboral, para poner en evidencia ante la Inspección del Trabajo irregularidades laborales y previsionales ocurridas en la empresa en la que trabaja.
- Un *reclamo* es el acto emprendido por un trabajador(a) o un grupo de ellos ante la Inspección del Trabajo, por un conflicto producido al momento del término de las relaciones individuales de trabajo. Este reclamo origina un procedimiento de conciliación, en virtud del cual se procura la solución de la disputa por la vía del avenimiento entre las partes, velando que éste sea justo y oportuno, en un marco de cumplimiento de la legislación laboral y previsional.

Al momento de realizar una denuncia o reclamo debe presentar carné de identidad y adjuntar, en lo posible, los siguientes documentos:

- Contrato de trabajo.

- Ultimas liquidaciones de sueldo.
- Nombre completo o razón social de la empresa
- RUT de la empresa.
- Nombre del representante legal.
- Dirección exacta del lugar de trabajo.
- Cartola informativa de AFP o INP.

Cuando no exista causal legal de despido o considere que ésta es injustificada, indebida o improcedente, el trabajador(a) puede recurrir a los Tribunales de Justicia dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación de sus funciones.

En caso de que el trabajador(a) haya interpuesto un reclamo por tales conceptos ante la Inspección del Trabajo respectiva, este plazo se suspenderá y seguirá corriendo una vez concluido el trámite ante dicha Inspección, pero en caso alguno el trabajador(a) podrá recurrir a los Tribunales de Justicia habiéndose cumplido 90 días hábiles contados desde la separación de sus funciones.

Poder Legislativo
Ministerio de Hacienda

REAJUSTA MONTO DEL INGRESO MINIMO MENSUAL, REAJUSTA LA ASIGNACION FAMILIAR Y MATERNAL Y EL SUBSIDIO FAMILIAR*

Ley Nº 20.359

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente Proyecto de ley:

“Artículo 1º.- Elévase, a contar del 1 de julio de 2009, de \$ 159.000.- a \$ 165.000.- el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad.

Elévase, a contar del 1 de julio de 2009, de \$ 118.690.- a \$ 123.176.- el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad.

Elévase, a contar del 1 de julio de 2009, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales, de \$ 102.558.- a \$ 106.435.-.

Artículo 2º.- Reemplázase, a contar del 1 de julio del año 2009, el inciso primero del artículo 1º de la Ley Nº 18.987, por el siguiente:

“Artículo 1º.- A contar del 1 de julio del año 2009, las asignaciones familiar y maternal del Sistema Unico de Prestaciones Familiares, reguladas por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrán

los siguientes valores, según el ingreso mensual del beneficiario:

– De \$ 6.500.- por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 170.000.-;

– De \$ 4.830.- por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 170.000.- y no exceda los \$ 293.624.-;

– De \$ 1.526.- por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 293.624.- y no exceda los \$ 457.954.-, y

Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 457.954.- no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo.”

Artículo 3º.- Fijase en \$ 6.500.- a contar del 1 de julio del año 2009, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1º de la Ley Nº 18.020.

Artículo 4º.- El mayor gasto que represente durante el año 2009 la aplicación de los artículos 2º y 3º de la presente ley incrementará en el monto que resulte la suma del valor neto correspondiente a que se refiere el artículo 4º de la Ley Nº 20.314, y se financiará con cargo a los recursos del Tesoro Público.”

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

* Publicada en el Diario Oficial de 27.06.09.

Santiago, 22 de junio de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

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

Poder Legislativo
Ministerio de Hacienda

OTORGA BONO EXTRAORDINARIO PARA LOS SECTORES DE MENORES INGRESOS, INTRODUCE MODIFICACIONES EN LA LEY N° 20.259*

Ley N° 20.360

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

“Artículo 1°.- Concédese, por una sola vez, un bono extraordinario a los beneficiarios de subsidio familiar establecido en la Ley N° 18.020 y a los beneficiarios de asignación familiar señalados en el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1982, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y de la asignación maternal a que se refiere el artículo 4° del citado decreto con fuerza de ley, que perciban las referidas asignaciones por tener ingresos iguales o inferiores al límite máximo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 18.987. El bono será de \$ 40.000 por cada causante que el beneficiario tenga acreditado como tal al 30 de abril de 2009. Cada causante sólo dará derecho a un bono, aun cuando el beneficiario estuviere acogido a diversos regímenes previsionales y desempeñare trabajos diferentes y aun cuando pudiere ser invocado en dicha calidad por más de un beneficiario. En este último evento, se preferirá siempre a la madre beneficiaria.

En las situaciones previstas en los incisos segundo y tercero del artículo 7° del citado Decreto con Fuerza de Ley N° 150, el beneficiario que perciba el bono a que se refiere el inciso anterior estará

obligado, en un plazo máximo de 30 días contado desde que lo reciba, a entregarlo a quien al 30 de abril de 2009 se encuentre recibiendo el pago efectivo de las respectivas asignaciones. Igual obligación tendrá respecto de quien tenga derecho a alimentos decretados judicialmente a favor de los causantes de asignación familiar que den origen al bono a que se refiere este artículo.

Las controversias que se susciten con ocasión del incumplimiento de las obligaciones establecidas en el inciso anterior, serán conocidas por los Tribunales de Familia, los que para estos efectos podrán exigir la entrega del monto total del bono, reajustado de conformidad a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se percibió y el que antecede a su restitución, a quien corresponda de conformidad al inciso precedente.

Igualmente, tendrán derecho a un bono de \$ 40.000 por familia, aquellas que, al 30 de abril de 2009, estén registradas en el Sistema de Protección Social “Chile Solidario”, y no se encuentren en el supuesto del artículo 7° de la Ley N° 19.949, las que, en cuanto al monto del bono, se registrarán por el inciso primero.

Adicionalmente, tendrán derecho a percibir el bono a que se refiere este artículo, quienes no encontrándose comprendidos en alguna de las situaciones previstas en los incisos primero y cuarto precedentes hubieren tenido derecho a percibir el bono establecido en el artículo 1° de la

* Publicada en el Diario Oficial de 30.06.09.

Ley N° 20.326, siéndoles aplicable lo dispuesto en los tres primeros incisos de este artículo. Para los efectos del inciso segundo, el beneficiario deberá entregar el bono a quien al 31 de diciembre de 2008 se encontraba recibiendo el pago efectivo de las respectivas asignaciones familiares. Con todo, no se generará derecho al bono a que se refiere este inciso respecto de los beneficiarios o causantes que hubieren fallecido con posterioridad al 31 de diciembre de 2008 y antes del 30 de abril de 2009, como tampoco respecto de aquellos causantes que al 30 de abril de 2009 estén reconocidos por otro beneficiario.

El referido bono no constituirá remuneración ni renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

El bono establecido en este artículo será de cargo fiscal y se pagará en una sola cuota en el mes de agosto de 2009 por el Instituto de Previsión Social. Al efecto, el Instituto de Previsión Social podrá celebrar convenios directos con una o más entidades bancarias que cuenten con una red de sucursales que garantice la cobertura nacional.

Con todo, tratándose del personal de las instituciones públicas centralizadas y descentralizadas, con excepción de aquellas a que se refiere el inciso cuarto del artículo 32 del citado Decreto con Fuerza de Ley N° 150, que en su calidad de empleadores participen en la administración del sistema de asignación familiar, el pago del bono extraordinario lo efectuarán directamente a su personal, o a quien corresponda, según lo dispuesto en el inciso segundo, de conformidad con lo dispuesto por la Superintendencia de Seguridad Social. El pago se realizará conjuntamente con la remuneración correspondiente al mes de agosto de 2009, recuperando los montos involucrados a través del mismo procedimiento establecido en el artículo 32 del aludido Decreto con Fuerza de Ley N° 150, para el caso de las asignaciones familiares.

El plazo para reclamar por el no otorgamiento del bono a que se refiere este artículo, así como, el concedido en virtud del artículo 1° de la Ley N° 20.326, será de un año contado desde la publicación de la presente ley.

En tanto, el plazo para el cobro del bono a que se refiere este artículo será de seis meses contado desde la emisión del pago. Tratándose del bono otorgado en virtud del artículo 1° de la Ley N° 20.326, dicho plazo se computará desde la emisión del pago o desde la publicación de la presente ley si la emisión fuere anterior.

A quienes perciban indebidamente el bono extraordinario que otorga este artículo, ocultando datos o proporcionando datos falsos, se les aplicarán las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles. Además, el infractor deberá restituir las sumas indebidamente percibidas, reajustadas de conformidad a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se percibió y el que antecede a su restitución.

Para efectos de la adecuada implementación del bono extraordinario a que se refiere este artículo, la Superintendencia de Seguridad Social tendrá las facultades concedidas en el artículo 26 del citado Decreto con Fuerza de Ley N° 150 y en el artículo 2° de la Ley N° 18.611. Tratándose de los beneficiarios de la Ley N° 19.949 el Ministerio de Planificación tendrá las facultades concedidas en dicha ley.

Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 20.259, que establece rebaja transitoria del impuesto a las gasolinas automotrices y modifica otros cuerpos legales:

1) Reemplázase el numeral (iii) por el siguiente:

“(iii) El componente variable será de 1,5 (una coma cinco) UTM/m³ cuando el valor de cotización en los mercados internacionales del petróleo WTI no haya superado, en promedio, durante los doce meses anteriores, los 80 (ochenta) dólares de los Estados Unidos de América por barril.”.

2) Elimínanse los numerales (iv) a (vi).

Artículo 3°.- Agrégase en el inciso cuarto del artículo 2° de la Ley N° 19.764, a continuación del punto final (.) que pasa a ser punto seguido, lo siguiente:

“Las empresas señaladas en el inciso primero que realicen transporte de carga desde Chile al exterior y viceversa, también podrán acceder al beneficio establecido en el presente artículo. En el caso que estos contribuyentes por no encontrarse afectos al Impuesto al Valor Agregado o por la cuantía de su débito fiscal, no hayan recuperado total o parcialmente el porcentaje correspondiente en la forma señalada precedentemente, podrán solicitar la devolución de las sumas no imputadas. La solicitud se efectuará de acuerdo al procedimiento y plazos establecidos para la recuperación del Impuesto al Valor Agregado previsto en el artículo 36 del Decreto Ley N° 825, de 1974, y el Decreto Supremo N° 348, de 1975, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. El Servicio de Impuestos Internos determinará las especificaciones de la solicitud y la declaración jurada indicadas, y los antecedentes que deben acompañarse por el interesado.”

Disposiciones Transitorias

Artículo Primero.- Lo dispuesto en el artículo 2° de la presente ley entrará en vigencia a partir del día primero del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo Segundo.- Excepcionalmente, durante el período comprendido entre el 1 de julio del año 2009 y el 30 de junio del año 2010, ambas fechas inclusive, el porcentaje a que se refiere el inciso segundo del artículo 2° de la Ley N° 19.764, será el que resulte de la aplicación de la escala siguiente, en función de los ingresos anuales del contribuyente durante el año calendario inmediatamente anterior:

- a) 80% para los contribuyentes cuyos ingresos anuales hayan sido iguales o inferiores a 18.600 UTM.
- b) 50% para los contribuyentes cuyos ingresos anuales hayan sido superiores a 18.600 y no excedan de 42.500 UTM.
- c) 38% para los contribuyentes cuyos ingresos anuales sean superiores a 42.500 UTM.

Tratándose de contribuyentes que al momento de acogerse a este beneficio no tuvieren ingresos por el período de 12 meses inmediatamente anterior al mes en que se impetere el beneficio, se considerará que los ingresos anuales corresponden a la suma de los ingresos acumulados, según su proyección a doce meses, para lo cual los ingresos obtenidos en él o los meses respectivos deberán dividirse por el número de meses en que hubiere registrado ingresos efectivos y multiplicarse por 12. En el momento en que el contribuyente ya haya completado sus primeros 12 meses de ingresos, se considerarán éstos para establecer el porcentaje de recuperación que le corresponda según el inciso anterior durante lo que resta del año.

Para estos efectos, los ingresos de cada mes se expresarán en unidades tributarias mensuales según el valor de ésta en el mes respectivo y se descontará el impuesto al valor agregado correspondiente a las ventas y servicios de cada período.

Para determinar el monto de los ingresos y establecer el porcentaje de recuperación a que se tiene derecho, el contribuyente deberá sumar a sus ingresos el total de los obtenidos por las empresas con las que esté relacionado y que realicen actividades de transporte de carga, en conformidad a las reglas de relacionamiento establecidas en número 1°, letra b), del artículo 20, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el Decreto Ley N° 824, de 1974.

Lo dispuesto en este artículo se aplicará al impuesto específico que se encuentre recargado en facturas emitidas por las empresas distribuidoras o expendedoras del combustible a partir del 1 de julio de 2009 y hasta el 30 de junio de 2010.

Artículo Tercero.- Lo dispuesto en el artículo 3° de la presente ley regirá respecto del impuesto específico al petróleo diesel recargado en facturas emitidas por las empresas distribuidoras o expendedoras del combustible a contar del 1 de julio del 2009.

Artículo Cuarto.- El mayor gasto que represente durante el año 2009 la aplicación del artículo

1° de esta ley, incrementará en el monto que resulte, la suma del valor neto correspondiente a que se refiere el artículo 4° de la Ley N° 20.314, y se financiará con recursos provenientes del Tesoro Público”.

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 25 de junio de 2009.- EDMUNDO PEREZ YOMA, Vicepresidente de la República.- María Olivia Recart Herrera, Ministra de Hacienda (S).- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- René Cortázar Sanz, Ministro de Transportes y Telecomunicaciones.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda Atte. a usted, Juan Luis Monsalve Egaña, Jefe de Gabinete Ministro de Hacienda.

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley, que otorga bono extraordinario para los sectores de menores ingresos, introduce modificaciones en la Ley N° 20.259, que establece rebaja transitoria al impuesto a las gasolinas automotrices, y en otros cuerpos legales (Boletín 6561-05)

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el Proyecto de Ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto del inciso tercero del artículo 1° del mismo. Y que por sentencia de 23 de junio de 2009 en los autos Rol N° 1.417-09-CPR.

Declaró:

Que la disposición comprendida en el inciso tercero del artículo primero del proyecto remitido, es orgánica constitucional y constitucional.

Santiago, 23 de junio de 2009.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

Poder Ejecutivo
Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción
Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción

MODIFICA RESOLUCION TRIMINISTERIAL N° 53 EXENTA, DE 2008, DEL MINISTERIO DE ECONOMIA, FOMENTO Y RECONSTRUCCION. DETERMINA EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE SE ENCUENTRAN EN LAS SITUACIONES PREVISTAS POR EL ARTICULO 384 DEL CODIGO DEL TRABAJO*

Resolución N° 46

Núm. 46 exenta.- Santiago, 19 de junio de 2009.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 19, N° 16, de la Constitución Política de la República; en el artículo 384 del Código del Trabajo; en la Ley N° 19.279; en la Resolución Triministerial Exenta N° 53, de 2008, publicada en el Diario Oficial el 5 de agosto del mismo año; los Oficios N°s. 37.849, de 2007, y 53.479, de 2008, de la Contraloría General de la República; y en la Resolución N° 1.600, de 2008, del referido Organismo Contralor.

Considerando:

1° Que mediante los Dictámenes N°s. 37.849 y 53.479, citados en los vistos, la Contraloría General de la República dispuso que la resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Economía, Fomento y Reconstrucción, y de Defensa Nacional, dictada en conformidad con el artículo 384 del Código del Trabajo, que determina las empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones contempladas en el precepto señalado, cuyos trabajadores no podrán declarar la huelga, debe necesariamente

incorporar a las empresas concesionarias de servicios sanitarios;

2° Que el Gerente General de la Empresa Sanitaria Aguas del Altiplano S.A., a través de una presentación fundada de fecha 1 de junio del año en curso, ha solicitado que los señores Ministros adopten todas las medidas necesarias para dar efectivo cumplimiento a lo dispuesto en los Dictámenes 37.849/2007 y 53.479/2008 de la Contraloría General de la República,

Resuelvo:

1.- Modifícase el artículo 1° de la Resolución Triministerial Exenta N° 53, de 2008, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, en el sentido de incorporar a las siguientes empresas:

- Aguas del Altiplano S.A.
- Aquabio S.A.
- Aguas de Antofagasta S.A.
- Tratacal S.A.
- Aguas Chañar S.A.
- Aguas del Valle S.A.
- Aguas La Serena S.A.
- Empresa de Servicios Totalillo ESSETO S.A.

* Publicada en el Diario Oficial de 2.07.09.

- Empresa de Servicios Sanitarios San Isidro ESSSI S.A.
 - ESVAL S.A.
 - Cooperativa de AP Santo Domingo Coopagua Ltda.
 - Asociación de Vecinos Población Mirasol de Algarrobo
 - Comunidad Balneario Brisas de Mirasol
 - Corporación Balneario Algarrobo Norte
 - E.A.P. Los Molles S.A.
 - Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua S.A.
 - Inmobiliaria Norte Mar S.A.
 - Lago Peñuelas S.A.
 - ESSBIO S.A.
 - Aguas Nuevo Sur Maule S.A.
 - Cooperativa Comuna de Sagrada Familia Ltda.
 - Aguas del Centro S.A.
 - Cooperativa de la Comunidad Maule Ltda.
 - Cooperativa de la Comunidad de Sarmiento Ltda.
 - Aguas San Pedro S.A.
 - Aguas Araucanía S.A.
 - Aguas Quepe S.A.
 - Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos S.A.
 - Sanitaria Sur S.A.
 - Aguas Patagonia de Aysén S.A.
 - Aguas Magallanes S.A.
 - Aguas Décima S.A.
 - Aguas Andinas S.A.
 - Aguas Cordillera S.A.
 - Aguas Manquehue S.A.
 - Servicomunal S.A.
 - Servilampa S.A.
 - Servicio Municipal de AP y Alc de Maipú SMAPA
 - Aguas Santiago S.A.
 - Aguas Santiago Poniente ASP S.A.
 - Comunidad de Servicios Remodelación San Borja
 - COSSBO
 - Empresa de AP Lo Aguirre EMAPAL S.A.
 - Empresa Particular de Ap y Alc La Leonera S.A.
 - Explotaciones Sanitarias ESSA S.A.
 - Melipilla Norte S.A.
 - Alberto Planella Ortiz Servicio de AP Santa Rosa del Peral
 - Servicios Sanitarios Larapinta Selar S.A.
 - Empresa de Servicios Sanitarios Lo Prado SEPPRA S.A.
 - Novaguas S.A.
 - Huertos Familiares S.A.
 - Aguas de Las Lilas S.A.
 - BCC S.A.
 - Aguas de Colina S.A.
 - Empresa de Agua Potable Izarra de Lo Aguirre S.A.
 - Servicios Sanitarios Llanos del Solar S.A.
 - Sanitaria Aguas Lampa S.A.
 - Servicios Sanitarios de La Estación S.A.
- 2.- En todo lo no modificado por este instrumento, la Resolución Triministerial Exenta N° 53 permanece vigente para todos los efectos.
- Regístrese y publíquese.- Hugo Lavados Montes, Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.- Francisco Vidal Salinas, Ministro de Defensa Nacional.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.
- Lo que transcribe para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, Jean Jacques Duhart Saurel, Subsecretario de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Poder Ejecutivo
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría de Previsión Social

INTRODUCE MODIFICACIONES EN EL REGLAMENTO DEL REGIMEN DE PRESTACIONES DE CREDITO SOCIAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR, CONTENIDO EN EL DECRETO SUPREMO N° 91 DE 1978*

Decreto N° 32

Núm. 32.- Santiago, 8 de junio de 2009.- Vistos: Lo dispuesto en la Ley N° 18.833, que establece el Estatuto General para las Cajas de Compensación de Asignación Familiar; en el artículo 16 de la Ley N° 19.539; en el Decreto Supremo N° 91 de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y la facultad que me confiere el N° 6 del artículo 32 de la Constitución Política de la República.

Decreto:

Artículo único: Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto Supremo N° 91 de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del Régimen de Prestaciones de Crédito Social de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar:

1. Sustitúyese el artículo 4° por las siguientes:

“Artículo 4°.- Los préstamos podrán ser otorgados para las finalidades relacionadas con las necesidades del trabajador y del pensionado afiliados, y de sus causantes de asignación familiar, relativas a:

a) Bienes de consumo durables, trabajo, educación, salud, recreación, ahorro previo para la adquisición de viviendas, contingencias familiares, y otras necesidades de análoga naturaleza. El plazo de restitución de estos préstamos no podrá exceder de siete años.

En el caso de los créditos de educación, el plazo antes indicado podrá ampliarse previa autorización de la Superintendencia de Seguridad Social hasta 15 años.

b) Préstamos destinados a la adquisición, construcción, ampliación y reparación de viviendas, y al refinanciamiento de mutuos hipotecarios. El plazo de restitución de estos préstamos no podrá exceder de cuarenta años.

Las Cajas de Compensación podrán otorgar y administrar mutuos hipotecarios endosables de los señalados en el título V del D.F.L. N° 251 de 1931, del Ministerio de Hacienda, siempre que se inscriban en el registro especial que lleva al efecto la Superintendencia de Valores y Seguros. Para inscribirse y mantenerse en el referido registro, las Cajas requerirán la autorización de la Superintendencia de Seguridad Social, para lo cual deberán acreditar que cumple con los

* Publicado en el Diario Oficial de 8.07.09.

requisitos de solvencia y liquidez que establezca dicho Organismo, el que informará periódicamente a la Superintendencia de Valores y Seguros el cumplimiento de los requisitos indicados. En todo caso, previa consulta a la Superintendencia de Valores y Seguros, la Superintendencia de Seguridad Social podrá revocar, por resolución fundada, la autorización para mantenerse en el registro indicado, en aquellos casos que las Cajas de Compensación incumplan gravemente las instrucciones que al efecto imparta esta última entidad. Notificada la resolución de revocación, la Caja afectada deberá dejar de inmediato de otorgar mutuos hipotecarios endosables.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones para el otorgamiento de los préstamos del régimen, y asimismo establecer los requisitos de liquidez y solvencia que deben cumplir las Cajas de Compensación.

2.- En el número cuatro del artículo 6º, sustitúyese el párrafo entre el punto seguido y el punto y coma, por el siguiente: "Los préstamos destinados al financiamiento de la adquisición, construcción, ampliación y reparación de viviendas y al refinanciamiento de mutuos hipotecarios, deberán garantizarse con primera hipoteca constituida sobre la vivienda objeto del contrato".

Anótese, tómesese razón y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a Ud., Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social.

Consejo para la Transparencia

ACUERDO ADOPTADO POR EL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA EN SU SESION Nº 63, DE 2009: DELEGACION DE CIERTAS FACULTADES EN LA AUTORIDAD Y FUNCIONARIO QUE INDICA*

Certifico que el Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia, en su sesión Nº 63, de 30 de junio de 2009, ejerciendo las atribuciones de dirección y administración superiores que le confiere el artículo 36 de la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo 1º de la Ley Nº 20.285, de 2008, y según lo dispuesto en los incisos 2º y 3º del artículo 17 de los Estatutos del Consejo, aprobados por el Decreto Supremo Nº 20, de 3 de marzo de 2009, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, adoptó por unanimidad el siguiente acuerdo:

“1. Los consejeros delegan en el Presidente del Consejo Directivo:

- a. La realización del examen de admisibilidad de los amparos al derecho de acceso a la información y reclamos por infracción a las normas de transparencia activa que se presenten ante el Consejo, facultándolo para declarar admisibles los casos.
- b. La dictación de providencias de mero trámite.

2. Sin perjuicio de lo anterior, los casos de admisibilidad que no puedan reconducirse a situaciones que el Consejo Directivo haya analizado anteriormente, deberán ser conocidas por éste.

3. Los consejeros delegan en el Director General del Consejo el despacho de las notificaciones que sean necesarias y, en ausencia del Presidente del Consejo, las mismas facultades que se delegan en el Nº 1 a éste.
4. El Presidente del Consejo Directivo y el Director General del Consejo deberán dar cuenta al Consejo Directivo de los actos celebrados en virtud de esta delegación en la sesión ordinaria siguiente a las actuaciones realizadas.
5. El presente acuerdo comenzará a regir a contar de la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Adoptado por el Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia, integrado por su Presidente don Juan Pablo Olmedo Bustos y los Consejeros don Alejandro Ferreiro Yazigi, don Roberto Guerrero Valenzuela y don Raúl Urrutia Avila. Firmas.”

Santiago, 30 de junio de 2009.- Raúl Ferrada Carrasco, Director General Consejo para la Transparencia.

* Publicado en el Diario Oficial de 6.07.09.

Jurisprudencia Judicial
Unidad Coordinación y Defensa Judicial
División Jurídica

TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. GARANTIA DE INDEMNIDAD

Demanda en juicio de tutela laboral por despido vulneratorio de la garantía de indemnidad, más sanción del artículo 162 del Código del Trabajo y subsidiariamente despido injustificado interpuesta por doña Fanny del Carmen Olivares González, en contra de la empresa *Sociedad Rodac S.A.*

DOCTRINA

El fallo T-4-2008 del JLT de Iquique, ejecutoriado el 15 de abril de 2009, interesa principalmente por ser la primera sentencia que, desde la entrada en vigor de la reforma procesal, acoge una demanda de tutela del derecho de indemnidad consagrado en el Art. 485 Inc. 3° del Código del Trabajo, garantía que constituye quizás el aporte sustantivo más relevante de la Ley N° 20.087 y cuyo sentido y alcance –en especial como correlato del derecho fundamental a la protección judicial efectiva– quedan explicitados en los fundamentos de la acción de autos que el Tribunal se encarga de reseñar en los considerandos de la resolución.

Así, resultan destacables los siguientes aspectos del citado pronunciamiento:

- *La sentencia conoce y resuelve un caso que envuelve no sólo la pretensión de tutela de la trabajadora sino además la nulidad del despido conforme al Art. 162 del Código del Trabajo, el cobro de prestaciones laborales varias, y la demanda subsidiaria de despido injustificado.*
- *En su considerando primero, junto con señalar las pretensiones de la demandante, se ocupa de sintetizar los fundamentos de hecho y de derecho de la acción, resultando estos últimos particularmente valiosos al invocar convenientemente la doctrina nacional sobre la garantía de indemnidad, jurisprudencia constitucional comparada, agregando sólida explicación y argumentación acerca de la prueba indiciaria utilizada por la demandante.*
- *Aparece como probanza relevante la testimonial rendida por la fiscalizadora de la IPT actuante, máxime en el ámbito de la tutela demandada –garantía de indemnidad– cuyo origen está precisamente en la represalia del empleador ante los procedimientos inspectivos.*
- *El Juez destaca el alcance de la prueba de indicios, señalando certeramente que éstos, una vez establecidos, cargan con el peso de la prueba al empleador para explicar las motivaciones de sus medidas y la debida coherencia y racionalidad de éstas. Llega a la conclusión de que la concordancia y verosimilitud de las alegaciones de la demandante, más la cantidad de fiscalizaciones administrativas construyeron un cúmulo de indicios suficientes de la vulneración de derechos por parte del empleador, no siendo éste capaz de justificar lo que el Tribunal llama “actos de venganza privada” ejecutados contra la trabajadora por haber ella originado legítimamente las actuaciones fiscalizadoras de la Inspección del Trabajo.*

A continuación se extracta la sentencia en comentario.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique (Extracto)

RIT T-4-2008

RUC 08- 4-0005561-1

Sentencia definitiva causa "Oliveros con Rodac S.A".

Materia: Tutela de derechos y otras prestaciones.

Dictada por don Felipe Salas Torres, Juez titular del J.L.T. de Iquique.

Iquique, a veinte de febrero de dos mil nueve.

Vistos, oídos y considerando.

Primero: Que compareció ante este Tribunal *Fanny del Carmen Oliveros González*, auxiliar de aseo, domiciliada en Avenida las Américas N° 35, La Pampa, Alto Hospicio, quien demanda conjuntamente tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y nulidad del despido en contra de *Sociedad Rodac S.A.*, empresa de servicios industriales, representada por *Augusto Kuwae Yagui*, ambos con domicilio en Manzana 11, Galpón 18 recinto amurallado de Zofri, Iquique.

Con fecha 1 de junio de 2005, fue contratada indefinidamente bajo subordinación y dependencia para empresa *Sociedad Rodac S.A.*, para cumplir funciones de auxiliar de aseo, con una jornada semanal de trabajo que se desarrollaba en las mañanas en la casa matriz de la demandada, sector recinto amurallado de Zofri, de 9:00 a 13:30 horas y por la tarde en otra sucursal de la demandada ubicada en calle Luis Cruz Martínez, ambas de la ciudad de Iquique, la que se extendía entre las 13:30 a 16:00 horas, con treinta minutos de colación.

Se pactó una remuneración mensual bruta de 250.000 si se considera sólo los descuentos básicos del artículo 58 del Código del Trabajo, ponderados en un 20%.

Desde el inicio de la relación laboral, la demandada no respetó las normas básicas del Derecho Laboral, al no escriturar su contrato de trabajo,

violando el mandato del artículo 9° del Código del Trabajo que establece la presunción de existencia de un contrato de trabajo cuando se reúnen los requisitos señalados en el artículo 7° del Código del Trabajo, no pagó las cotizaciones de seguridad social de acuerdo al artículo 58 del Código del Trabajo en concordancia a los D.L. N°s. 3.500/80 y 3.501/81, armonizado con la Ley N° 16.744 y Ley N° 19.728, y demás prestaciones laborales, circunstancias que fueron aceptadas por su parte atendida su imperiosa necesidad de contar con una fuente laboral y la promesa de cumplimiento de su ex empleador.

Siempre cumplió con todas las obligaciones derivadas de su relación contractual con la demandada, esto es, siempre acató las instrucciones del demandado, bajo su subordinación y dependencia y trabajando muchas veces sobre el horario de término de la jornada pactada.

La relación laboral que existió cumplió con todos los requisitos legales al efecto, un empleador y un trabajador, subordinación y dependencia, una remuneración, todo esto bajo las estipulaciones contempladas en el artículo 7° del Código del Trabajo, por lo que procede de pleno Derecho en la especie la presunción legal contemplada en el artículo 8° inciso 1°, como asimismo, la presunción contenida en el inciso 4° del artículo 9° del mismo cuerpo legal.

Con el fin de obtener por parte del empleador la formalización laboral de sus derechos o escrituración del contrato de trabajo, el derecho más esencial y básico de todo trabajador, requirió personal e insistentemente del demandado el cumplimiento de la norma laboral.

Indica que la respuesta de la demandada siempre fue la misma, negar y privar de todo derecho a su parte. Los hechos antes expuestos se corroboran con el contenido de las actas de fiscalizaciones realizadas por la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, las números 101/200872224, 01/017200871686 y la 01/01/2008409 de fechas 12 de marzo, 25 de agosto y 3 de septiembre de 2008, en las que consta que la empresa demandada ha sido reiteradamente sancionada por sus constantes y sistemáticos incumplimientos laborales, principalmente por la informalidad

laboral, hostigamientos que mantiene y realiza a un número significativo de trabajadores de su empresa.

La entidad fiscalizadora siempre realizó su misión inspectiva a través de distintos funcionarios, los señores Víctor Fuentes Varela y doña Claudia Carvajal Vergara, los que siempre recibieron de parte de la demandada constantes agresiones por haber cursado multas de acuerdo al D.F.L. N° 2/67.

Así las cosas, y ante las negativas de su ex empleador en orden a formalizar su situación contractual, el día 12 de marzo del presente año interpuso una denuncia ante la Inspección del Trabajo de esta ciudad, signada bajo el número 101/2008/409, por los mencionados y reiterados incumplimientos laborales de la demandada. Producto de esta fiscalización, y los requerimientos laborales indicados, la demandada ante la fuerza de esta evidencia, y no pudiendo justificar tal ilegalidad, se allanó ante dicha entidad fiscalizadora, obligándose a regularizar la relación laboral de su parte, reconociéndole su fecha de ingreso real, y a pagarle todas las cotizaciones y prestaciones laborales adeudadas, lo que consta en actas de fiscalización.

Lamentablemente y pese a este compromiso expreso, la demandada Sociedad Rodac S.A. no cumplió con su obligación, razón por la cual la entidad administrativa le cursó multa por tal incumplimiento. Frente al total desinterés de la demandada por regularizar su obligación legal, en el mes de agosto del 2008, realizó una nueva denuncia ante la Inspección del Trabajo de Iquique, esta se signó con el número 01/01/2008, efectuándose una nueva fiscalización con fecha 25 de agosto de 2008, constatándose una vez más la continuidad de la informalidad y precariedad de su relación laboral. Por ello se le reiteró la aplicación de una multa administrativa.

A partir de esta última denuncia y sanción de multa, su parte comienza a recibir de su empleador una serie de represalias laborales, tales como hostigamientos y maltratos verbales, acusándola de desleal por haberlos denunciado, expresándole, "que si no me gustaban las condiciones de trabajo me fuera de la empresa, que nadie me obligaba a permanecer en ella". Todo lo anterior

con el fin de obtener de su parte la renuncia a su cargo, manifestándoles su negativa a abandonar éste, sin que antes se regularizara su situación contractual y le pagaran todas las prestaciones que en Derecho le corresponden, concluyendo con estas el despido vulneratorio de derechos fundamentales del que fue objeto, y es materia de la presente denuncia.

Finalmente y ante la negativa injustificada de la demandada de cumplir con la normativa laboral, en el mes de septiembre de 2008 interpuso otra denuncia, y por ende se realiza la fiscalización de rigor por parte de la Inspección del Trabajo, la que se llevó a cabo el día 3 de septiembre de 2008, signada con el número 01/01/2008/1686 y, obviamente, ante la continuidad de su precariedad laboral, procedieron a multar a la demandada una vez más, duplicando esta vez la sanción pecuniaria impuesta, todo esto a fin de obtener el cumplimiento de la normativa legal más básica y esencial de nuestro Código del Trabajo, como se indicó, la escrituración del contrato de trabajo.

En este estado de cosas, el día 2 de octubre del presente año, y en horas de la mañana, su empleador la llamó a su oficina y la amonestó en duros términos, "que ya estaba bueno, que no toleraría más mi falta de lealtad, que jamás debía denunciarlos, puesto que eso les ha traído muchos problemas, como altos costos a la empresa por el pago de las multas, y que había que terminar con todo esto". Para lo cual dispuso que firmara un contrato de trabajo que le exhibió, pero con la salvedad que dicho documento tenía como fecha de ingreso aparente de la suscrita a la empresa el día 2 de octubre del año 2008 en abierta contravención a la realidad y a lo comprometido por la propia demandada ante Inspección del Trabajo, esto es, formalizar la relación laboral desde su inicio real y efectivo, es decir, desde el 1 de junio del año 2005 en adelante.

En atención a lo anterior y dada su negativa a firmar dicho instrumento en las condiciones expresadas y ante su solicitud de respeto de sus reales derechos, su ex empleador Soc. Rodac S.A., en un acto de represalia, procedió a despedirla verbalmente, expresándole "Que la empresa no iba a aceptar más deslealtades, y por haberlos denunciado ante la Inspección del

Trabajo, estaba despedida, que no volviera más, que él mandaba en su empresa y que reclamara donde quisiera”.

Es del caso indicar que dicho despido verbal además de ser vulneratorio de garantías fundamentales, se realizó al margen de lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, no fue comunicado en forma escrita, ni menos se expresó en él la o las causales legales invocadas ni los hechos asociados a estas, dejando a su parte en la más absoluta indefensión.

A raíz de lo anterior, y con el fin de que se sancionen las conductas ilegales de la empresa Rodac S.A., y evitar ser acusada de algún incumplimiento laboral, dejó expresa constancia de tales infracciones en los registros que al efecto lleva la Inspección del Trabajo de nuestra ciudad, bajo el número 01101/2008/1606 de fecha 2 de octubre de 2008.

Posteriormente, hizo un reclamo administrativo en la misma entidad, por la ilegalidad de dicho actuar, y para obtener el pago sus prestaciones e indemnizaciones laborales adeudadas, fijándose comparendo para el día 8 de octubre de 2008, al cual no asistió el denunciado estando debida y legalmente notificado, ratificándose con ello su constante conducta hostil hacia su parte, su total indiferencia y desprecio a cumplir en general con la ley laboral.

En este sentido, su único pecado fue ejercer su legítimo derecho de denuncia ante la instancia administrativa competente. Esta acción le significó la represalia del demandado, el despido vulneratorio de derechos, lo que constituye el fundamento directo de la acción que se pretende entablar. Por ello, y de aceptarse tal ilegalidad, y no remediarse por la judicatura, se daría un cuadro injusto que el Derecho debe reprimir y terminaría soportando el costo de la fiscalización laboral, que se supone que el Estado garantiza para su beneficio.

Queda de manifiesto que el despido del que fue objeto por parte de su ex empleador fue una represalia por el ejercicio de sus derechos laborales, lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, en razón o como consecuencia directa de

la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo de Iquique realizada el presente año.

Hay que destacar que la causa de todas estas denuncias obedece a los mismos hechos, los incumplimientos del empleador a sus deberes laborales más esenciales, como es la no escrituración de mi contrato de trabajo, y demás infracciones alegadas, vulnerándose con ello la denominada garantía de indemnidad, *que es el derecho de toda persona al ejercicio legítimo de sus derechos*, y consiste en no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales.

En este sentido, la conducta sancionada y considerada como lesiva de derechos fundamentales está contemplada en el artículo 485 Código del Trabajo: “Las represalias ejercidas contra de trabajadores en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.”

Precisa que, y tal como lo ha reconocido ampliamente la doctrina, particularmente los trabajos del profesor José Luis Ugarte (Los Derechos Fundamentales del trabajador: El nuevo procedimiento de tutela laboral. Ensayos Jurídicos Universidad Alberto Hurtado), quien señala que la garantía de indemnidad vedaría al empresario la posibilidad de ocasionar daño por el simple hecho de formular el trabajador una reclamación de derechos, pudiendo revestir diversos mecanismos, como en la especie el despido. Estas represalias son especialmente graves, por la existencia de una clara relación de subordinación del trabajador y supremacía del empresario las partes no se van a encontrar en una situación de igualdad, con lo cual en el ejercicio de cualquier actuación para reclamar una posición jurídica frente a quien ostenta tal calidad, debe asegurarse efectivamente una protección a la parte más débil de una relación laboral.

Se ha señalado que toda acción empresarial motivada por haber ejercitado el trabajador una acción judicial o administrativa tendiente al reconocimiento de uno de sus derechos debe ser considerada como vulneratoria de esta garantía.

Por ello es el empleador quien está obligado a justificar su actuación, es decir explicar y fundamentar el despido de la denunciante producto de la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo. Es precisamente por lo anterior, que el despido del que fue objeto la demandante es vulneratorio de esta garantía de indemnidad, al haber sido despedida producto del ejercicio legítimo de su derecho al solicitar el cumplimiento del más mínimo y esencial de estos, la escrituración del contrato.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional español, corrobora esta tesis, al declarar en su doctrina sobre la garantía de indemnidad en las relaciones laborales, que la trasgresión de la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado igualmente cuando de su ejercicio o de la realización de actos preparatorios se siguen consecuencias negativas para la persona que los protagoniza.

En concreto, en el campo de las relaciones laborales la garantía de indemnidad se traduce en la "imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial o administrativa tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por ser contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo" (La interpretación extensiva del alcance de la garantía de indemnidad en las relaciones laborales. STC 16/2006, de 19 de enero de 2006. Dr. Daniel Martínez Fons, Profesor Lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universitat Pompeu Fabra).

Por lo antes expresado la actuación de la empresa Rodac S.A. vulnera el derecho a la garantía de indemnidad del artículo 485 del Código del Trabajo ya indicado.

Así las cosas, el invocado "derecho a la indemnidad" que la ampara ha sido violentado claramente por el demandado, desde que ha decidido la más drástica sanción que puede imponer un empleador, el despido, por causa de las denuncias que presentó contra él en la Inspección del Trabajo de Iquique, de donde surge la ilegitimidad de dicho actuar.

A su vez la doctrina en general es conteste en afirmar: "que la importancia de la garantía de indemnidad, es que a través de su consagración legal se pretende asegurar una real eficacia en la protección de los derechos, impidiendo, por una parte, que el trabajador renuncie a éstos por las posibles represalias que pudiera sufrir por parte del empleador, o bien, que los derechos que le reconoce nuestro ordenamiento jurídico prescriban sin ser ejercidos." (Caterina Guidi, Revista N° 2 de la SCHDTSS, año 2008, página 33).

De esta manera, y como lo señala el autor Sergio Gamonal, "el legislador protege al trabajador en el entendido de que la consagración de derechos laborales mínimos e irrenunciables no es suficiente para lograr una tutela adecuada del trabajador, ya que su posición de subordinación y su falta de poder frente al empleador impiden que pueda exigir sus derechos sin quedar sujeto a represalias posteriores, garantizándose con ello que los trabajadores afectados en sus derechos puedan recurrir a las instancias competentes a fin de lograr su debida protección sin verse expuestos a eventuales represalias por parte de sus empleadores". ("La acción de protección y las Facultades de la Dirección del Trabajo" en "Reforma Procesal Laboral. Homenaje al Profesor Héctor Humeres M.", Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 21, SCHDTSS, Santiago, Chile, 2001, página 72).

A mayor abundamiento, y a juicio del autor José Luis Ugarte, la indemnidad es una garantía clave para la eficacia del Derecho del Trabajo, y en ese sentido, su justificación no sólo deriva del derecho fundamental de tutela judicial efectiva, sino del rol que el propio Estado ha definido para sí mismo y sus órganos, incluyendo a la judicatura, como lo ordena el artículo 2° del Código del Trabajo: "corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan

la prestación de los servicios". (Apuntes de clases, curso de capacitación Defensores Laborales II Parte. Agosto de 2008 UCV).

Sostiene que el primer indicio o prueba indiciaria en la especie para acreditar su pretensión es la interposición de las diversas denuncias de la trabajadora ante la sede administrativa, lo cual consta de las tres actas de fiscalización de la Inspección del Trabajo de Iquique, realizadas en los meses de marzo, agosto y septiembre de 2008, que dan cuenta de las multas cursadas al empleador por sus reiterados y múltiples incumplimientos, no sólo con ella, sino que con la generalidad de sus trabajadores, y asimismo su negativa injustificada a formalizar su relación laboral.

El segundo indicio es la constancia y reclamo del despido vulneratorio realizada ante la Inspección del Trabajo de Iquique fechado el día 2 de octubre de 2008, en donde se da cuenta que fue despedida en un acto de represalia por parte de su ex empleador, por haberlo denunciado por las infracciones contractuales ya indicadas, y haber motivado con ello la labor fiscalizadora y sancionatoria de dicha entidad administrativa.

También constituyen prueba indiciaria los dichos del empleador, en orden a que en principio reconoció sus incumplimientos y prometió regularizar tal situación, promesa a la fecha incumplida.

Otro de los indicios existentes en la presente causa es el evidente "clima de hostilidad e incumplimientos laborales", toda vez la norma del Art. 493 del Código del Trabajo es un "principio de prueba". En este caso, se trata de un empleador hostil a cumplir en general con la ley laboral, multado en múltiples ocasiones por lo mismo, reconocidas las faltas por el propio demandado, lo que genera un cuadro de "hostilidad laboral", que da plausibilidad a la sospecha de que el hecho de la represalia es verosímil.

Señala que de los antecedentes aportados por su parte e indicados precedentemente, se desprenden indicios suficientes e inequívocos que en la especie se ha vulnerado su derecho fundamental, hechos que hacen del todo procedente lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone que "Cuando de los antecedentes

aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

Lo anterior es ratificado por la doctrina y por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español TCE, quien sostiene a este respecto que "en los supuestos de vulneración de derechos fundamentales en la relación de trabajo tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Para que opere este desplazamiento al demandado del *onus probandi* no basta que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se impone, por tanto, al demandado, la prueba diabólica de un hecho negativo –la no discriminación–, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales..." (La interpretación extensiva del alcance de la garantía de indemnidad en las relaciones laborales. STC 16/2006, de 19 de enero de 2006. Dr. Daniel Martínez Fons, Profesor Lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universitat Pompeu Fabra), estándar que la denuncia de autos cumple a cabalidad.

Sin perjuicio de la aplicación en la especie de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, el profesor Ugarte ya citado a propósito de la garantía de indemnidad, expresa, "que ésta, a diferencia del resto de los derechos protegidos por la lista del artículo 485 del Código del Trabajo que están reenviados directamente al texto constitucional, es un derecho fundamental construido como una regla, y no como un principio. En efecto, la norma en cuestión tiene la estructura propia de una regla en cuanto fija de antemano las condiciones de aplicación de la misma: en las relaciones laborales, y cuando el trabajador haya ejercido una acción judicial o se haya producido una fiscalización de la

Inspección del Trabajo, el trabajador tiene el derecho a no ser objeto de represalias de cualquier naturaleza.

Dicho de otro modo, a diferencia de lo que ocurre con los derechos fundamentales estructurados como principios –o sea el resto de los previstos en la acción de tutela–, la garantía de indemnidad no debe ponderarse ni balancearse con otros derechos, de modo tal, que nunca hay represalias “justificadas o proporcionadas”. En ese caso, sólo cabe determinar si existió o no una represalia, y si ella viene conectada con el ejercicio de una acción judicial o una acción administrativa” (Apuntes de clases, curso de capacitación Defensores Laborales II Parte. Agosto de 2008. UCV).

En conclusión, indica que el despido efectuado por la demandada Sociedad Rodac S.A. ha sido consecuencia directa de sus denuncias, vulnerándose con ello la garantía de indemnidad que le asiste. Dicho despido, en consecuencia, es vulneratorio de derechos fundamentales.

Añade que el despido, para producir sus efectos propios, exige acreditar el pago de las cotizaciones de seguridad social.

Si ello no ocurre, el despido no produce, respecto del empleador, el efecto de poner término al contrato de trabajo. En la especie, al momento del despido el empleador adeudaba la totalidad de las cotizaciones de seguridad social de la suscrita. La consecuencia jurídica, como se indicó, es que el despido no produzca sus efectos, de manera que el efecto de esta “nulidad” es mantener vigentes la obligación del empleador de remunerar y las demás que se establezcan en el contrato respectivo, hasta la “convalidación” del despido. Esta nulidad, salvo el nacimiento de las acciones para ejercerlo y el cobro de las prestaciones que señala la ley, no tiene efecto alguno respecto del trabajador para quien el despido es una cuestión de hecho que se verifica al momento de la separación efectiva, quedando, en este caso, liberado de todas sus obligaciones, especialmente la de prestar los servicios.

Para que proceda esta nulidad y su efecto especial es necesario, en primer lugar, que al momento

del despido exista una “deuda previsional”, lo que ocurre en la especie. En segundo término, para que la declaración de nulidad del despido tenga el efecto pleno de mantener vigentes las obligaciones del empleador hasta la denominada “convalidación del despido”, sin que esta última pueda eximir al empleador del pago de las prestaciones devengadas en el período, es necesario que esta deuda de cotizaciones no supere la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda o dos Unidades Tributarias Mensuales, límites que la deuda existente excede con creces.

Por lo expuesto, el despido es nulo para el demandado, en el sentido que lo establece el artículo 162 del Código del Trabajo, y procede a su respecto el cobro inmediato de las prestaciones que la misma norma indica y cuyos montos se demandan en esta presentación.

(...)

En carácter subsidiario, interpone demanda por despido injustificado por carencia de causal, cobro de prestaciones y nulidad del despido en contra de *Sociedad Rodac S.A.*, ya individualizada, sustentada en los mismos hechos ya detallados, los cuales se dan con las modificaciones pertinentes, (...), con costas.

Segundo: Que la demandada no contestó el libelo en tiempo y forma.

Tercero: Que se fijaron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, los siguientes:

1. Efectividad de haber trabajado la actora para el demandado, durante el período indicado, esto es, desde el 1 de junio del 2005 hasta octubre de 2008.
2. Efectividad de haberse realizado fiscalizaciones y haberse cursado multas a la demandada con la finalidad de formalizar la relación laboral con la demandante.
3. Efectividad de haber sido despedido la actora en forma verbal y sin carta de despido, hechos y circunstancias.
4. Efectividad de adeudársele las cotizaciones previsionales.

5. Efectividad de adeudársele las prestaciones solicitadas en la demanda.
6. Represalias que habría sufrido la trabajadora por parte del demandado atendido lo dispuesto en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo.
7. Efectividad si la conducta del empleador afectó gravemente la garantía de indemnidad de la trabajadora despedida.
8. Efectividad de ser nulo el despido al existir una deuda previsional al momento de su despido.

Cuarto: Que la parte demandante, a fin de acreditar su pretensión, rindió la siguiente prueba:

I.- Documental:

(...)

II.- Confesional

Comparece a absolver posiciones al representante legal de la empresa demandada don *Augusto Kuwae Yagui*, cédula de identidad N° 14.458.259-4, administrador, domiciliado en Mar Mediterráneo N° 4762 de esta ciudad.

III.- Testimonial:

1. *Claudia Carvajal Vergara*, cédula de identidad N° 12.029.500-4, contadora auditora, fiscalizadora de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, con domicilio en Patricio Lynch N° 1332 de esta ciudad.
2. *Rosa Muñoz Veas*, cédula de identidad N° 7.530.644-K, empleada, con domicilio en Pasaje 19 N° 3067, Alto Hospicio.

Quinto: Que, a su turno, la demandada rindió la siguiente evidencia:

I.- Documental: (...)

II.- Testimonial

Emiliana Kuwae Stocli, cédula de identidad N° 14.762.135-3, empleada, con domicilio en

Santa Coloma de Farnés N° 284, departamento 602, Edificio El Faro de Cavancha.

Sexto: Que, la prueba ha sido apreciada conforme las normas de la sana crítica, esto es, respetando las razones jurídicas y las simplemente lógicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud se les ha asignado valor o se las ha desestimado. Se ha tomado en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes que se han presentado en el proceso, de manera que su examen ha conducido lógicamente a la conclusión que ha convencido a este sentenciador.

EN CUANTO A LA EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL

Séptimo: Que, para un correcto análisis de la situación sometida al conocimiento de este juzgador, es menester analizar, en primer, si efectivamente existió relación laboral entre las partes y a continuación revisar si concurren los supuestos que autorizan a declarar si realmente se dieron los supuesto que autorizan la acción por tutela de derechos fundamentales.

(...)

También rindió en juicio el atestado de *Claudia Carvajal Vergara*, fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, quien legalmente juramentada y dando razón de sus dichos, expuso, en síntesis, que vino por una citación del Tribunal para comparecer por el caso de la Sra. Fanny Olivares.

Practicó una fiscalización el 12 de marzo de 2008, a la empresa Rodac, donde ella se desempeñaba en calidad de auxiliar de aseo y en tal eventualidad constató que la actora trabajaba de manera informal a partir del mes de junio de 2005, se instruyó al empleador para que se allanara a corregir, tal como lo dice el procedimiento, se allanaron en esa voluntad, llegado el plazo no cumplieron, por lo tanto se sancionó al respecto y últimamente, la semana pasada, a través de los funcionarios de la defensoría, se enteró que había sido despedida.

Constató que trabajaba de manera informal, por que el procedimiento de fiscalización contempla revisar el lugar fiscalizado, en este caso, la Manzana

11, donde se encuentra la empresa, se revisa el lugar, la documentación y se conversa con los trabajadores. Dentro de aquellos entrevistados, se encontró a la Sra. Fanny Olivares, haciendo aseo con su equipo de trabajo, delantal, guantes y paños.

Una vez que entrevistó un buen grupo y posteriormente entrevistó a otro grupo, habló con ella en privado y le preguntó si tenía escriturado contrato de trabajo. Le dijo que no, que no se llevaba registro de asistencia con respecto a ella, no se le estaban declarando las imposiciones ni le entregaban comprobante de pago de remuneraciones, por lo tanto “arrojó” todo ello en el acta que diseña la institución para tal efecto y posteriormente, terminada la demás revisión, lo conversó con la parte empleadora, el dueño de la empresa es don “Edward Stoich”, y el representante es don Augusto, con quien habló, al igual que con el contador de la empresa y la conversación fue bastante extendida y amplia, sobre todo con don Augusto, a quien reconoce en la sala de audiencia.

Se le explicaron varias cosas que se constataron, indistintamente de doña Fanny, y luego hablaron de ella, del procedimiento y de la irregularidad que eso significaba y el perjuicio que se le provocaba a la trabajadora. El manifestó la voluntad de subsanar los hechos, por eso es que se le dieron dos días de plazo. En ese período quedaron citados a la Inspección del Trabajo, luego de los cuales concurrió efectivamente el contador, pero señalando que los hechos no se habían corregido, por lo tanto se le notificó en esa misma instancia de las sanciones.

Fue el día 12 de marzo de 2008, por una denuncia que había efectuado un trabajador de la empresa, don Jaime Herrera, por hostigamiento laboral.

El clima laboral que se vivía ahí no es algo que se ve todos los días, era un clima sumamente hostil por parte de don “Edward” y esa es una situación sumamente masiva que abarcaba a todos los trabajadores, incluyendo a la Sra. Fanny. El es un caballero un poco prepotente al pedir las cosas, entre si ellos (los trabajadores) no podían conversar, eran tratados tal como niños de “segundo básico”, se sentían sumamente reprimidos, no podían conversar con respecto

a nada. Con respecto a condiciones de higiene y seguridad, no podían hacerle ver las deficiencias, no podían pedirle aumentos de sueldo, no podían pedirle vacaciones, ellos se sentían muy reprimidos, cualquier solución por parte de la jefatura era que las puertas estaban abiertas y al que no le gustaba que se fuera.

Detalla que comenzó averiguando el hostigamiento de Jaime por parte de don “Edward Stoich”, pero se llevó una gran sorpresa, por ser una situación sumamente masiva, ya que dicho caballero tenía una actitud un poco “dictatorial” y un poco prepotente con sus trabajadores, ellos no tenían acceso a conversar con él, si él llegaba a una sala, la gente, personas adultas, con muchos años con él y “niñas” que habían entrado a trabajar seis meses solamente, todos “tiritaban”, la gente le tiene un miedo enorme a las represalias, a cualquier decisión que el caballero pudiese tomar con respecto a su fuente laboral, la gente permanece por cuidarla.

Los trabajadores eran objeto de amenazas de ser despedidos, en las entrevistas que tuvo con los trabajadores, muchos coincidían con el miedo a ser despedidos. No recuerda si esas amenazas fueron ejercidas respecto a Fanny Olivares.

Entró a trabajar al Servicio el 5 de julio de 2004, directamente a la unidad de fiscalización donde se desenvuelve en terreno, estuvo seis meses en un proceso de capacitación, e igualmente está capacitándose una vez al año, además de lo que ha hecho en forma personal, y de ahí a la fecha, se ha desempeñado netamente en lo que es fiscalización en terreno, haciendo aproximadamente al mes cuarenta fiscalizaciones, por lo que tiene una experiencia de alrededor de 2000 fiscalizaciones.

Reconoce informe confeccionado el 12 de marzo de 2008, porque es su letra.

Explica, en cuanto al allanamiento, que la parte empleadora estuvo de acuerdo con ella que evidentemente no se estaba trabajando conforme a la normativa legal y manifestó su voluntad a través del requerimiento del plazo que le dio. Los aspectos informales se observan al no escriturar contrato de trabajo, no llevar registro de asistencia, pese a que estaba sujeta a un contrato de trabajo

de lunes a viernes, no entregar comprobante de pago de remuneraciones, ya que se le pagaba a través de boletas de honorarios, y no pagar oportunamente las cotizaciones previsionales, ya sea en AFP y en la AFC.

Parte de su fiscalización decía “se allana a subsanar el hecho, pero llegada la fecha, no se demuestra corrección alguna, por lo que se sanciona por no declarar oportunamente las cotizaciones previsionales, en la Administradora de Fondos de Pensiones y Administradora de Fondos de Cesantía, respecto de la Sra. Olivares. Se constata que el dueño de la empresa y actual gerente, Sr. Edward Stoich efectúa acciones de hostigamiento para con el Sr. Jaime Herrera y todo su personal. Los demás trabajadores señalan que el clima laboral es insostenible, que don Edward no les permite cruzar palabras entre sí, que los trata de estúpidos y que sospecha que todos le roban, no les parece bien que entregue bien aguinaldo de Navidad selectivamente, nunca se dirige de buena manera a ellos, les faltan computadores y no existe disposición para solucionar sus inquietudes. Los dependientes más antiguos señalan que siempre está enojado.”

Contrainterrogada sostiene que doña Fanny le dijo en su fiscalización que no se le extendían comprobantes de pago de remuneración, y luego dijo que extendía boletas de honorarios.

Por la fiscalización, revisó el libro de empleados de la empresa. Doña Fanny Olivares no le exhibió boletas de honorarios y en el libro de asistencia de los trabajadores, no aparece el nombre de la trabajadora. La empleadora, pese a requerírsele el libro de asistencia desde mayo de 2006, sólo mostró el período de los últimos seis meses antes de la fiscalización. No volvió a ir a la empresa, sólo el 12 de marzo de 2008.

EN CUANTO A LA TUTELA DE DERECHOS

Duodécimo: Que, sin perjuicio de la conclusión anterior, establecida la existencia de la relación laboral, es menester realizar el análisis para ver si en la especie ha existido vulneración a los derechos de la trabajadora, consagrados en el artículo 485 del Código del Trabajo, que dispone:

“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.”

Sostiene la actora, en esencia, que su despido se debió al hecho de haber reclamado ante la Inspección del Trabajo por sus derechos de orden laboral, especialmente, la escrituración del contrato de trabajo y consecuentemente, todos los derechos que ello trae aparejado, lo que acarreó como consecuencia que fuese despedida por la empleadora como represalia por su actuar quejoso, hipótesis que se encuentra contenida en el inciso tercero de la disposición antes citada.

Previo a comenzar el análisis de la evidencia vertida en juicio, resulta del caso recordar lo señalado en el artículo 493 del mismo cuerpo de leyes, en el cual se lee: "Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad."

Del análisis de dicha disposición, surge la conclusión, en concepto de este Juzgador, que nuestro ordenamiento exige la existencia de indicios, es decir, como lo define la Real Academia de la Lengua: "Fenómeno que permite conocer o inferir la existencia de otro no percibido", los que, una vez establecidos, cargan con el peso de la prueba al empleador para explicar las motivaciones de las decisiones que llevó a cabo y si estas guardaban la debida coherencia y racionalidad con el hecho que la motivó.

Decimotercero: Que a fin de cumplir con el mandato legal, la actora rindió en juicio la prueba indiciaria consistente en tres informes de fiscalización ante la Inspección del Trabajo, de 12 de marzo, 25 de agosto y 3 de septiembre, todos de 2008, así como la constancia de despido verbal realizada por la actora ante la Inspección del Trabajo de Iquique, el 2 de octubre de 2008; instrumentos que fueron incorporados mediante Oficio N° 244 de la Inspección del Trabajo, de 2 de febrero de 2009, sin olvidar la declaración de la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, doña Claudia Carvajal, y la absolución de posiciones de don Augusto Kuwae.

Toda esta evidencia da cuenta, a juicio de este sentenciador, de la existencia de indicios suficientes para estimar que efectivamente se produjo un vulneración del derecho a reclamar la fiscalización la intervención del órgano estatal encargado por la ley para dicho efecto, a saber, la Inspección del Trabajo, derecho que se encuentra consagrado en nuestro ordenamiento protegiendo al trabajador que ha sido objeto de represalias por haber concurrido ante dicho instituto.

En efecto, el presente antecedente surge de las tres fiscalizaciones efectuadas por la Inspección

del Trabajo, en las oportunidades tantas veces dichas. La primera de ellas, indica como primera materia fiscalizada, las cotizaciones previsionales, no declarar y/o pagar en AFP o AFC, detectando infracción, informando la fiscalizadora Claudia Carvajal, que al iniciar la visita inspectiva se informa a la parte empleadora en qué consiste el procedimiento de fiscalización, sus derechos y obligaciones. Se constata informalidad laboral respecto de doña Fanny Olivares, contratada con fecha 1 de junio de 2005, en calidad de auxiliar de aseo. La empresa se allana subsanar el hecho, pero llegada la fecha, no se demuestra corrección alguna, por lo que se sanciona por no declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en AFP y AFC respecto de la Sra. Olivares desde 06/2005 a 02/2008. Se adjunta F-8, F-7, F-5, con respecto a los demás trabajadores las cotizaciones previsionales se encuentran declaradas y pagadas oportunamente, información toda que se encuentra corroborada por la fiscalizadora Claudia Carvajal, quien señaló en estrados haber conversado por la situación de la actora y con el Sr. Augusto Kuwae, representante de la empresa, a quien expuso la situación, produciéndose un allanamiento a los hechos, en que, tal como explica, la parte empleadora estuvo de acuerdo con ella en que evidentemente no se estaba trabajando conforme a la normativa legal y manifestó su voluntad a través del requerimiento del plazo que le dio.

Los aspectos informales se observan al no escriturar contrato de trabajo, no llevar registro de asistencia, pese a que estaba sujeta a un contrato de trabajo de lunes a viernes, no entregar comprobante de pago de remuneraciones, ya que se le pagaba a través de boletas de honorarios, y no pagar oportunamente las cotizaciones previsionales, ya sea en AFP y en la AFC.

Por lo demás, esta fiscalización resultó en una multa para el empleador, la N° 7813/08/21, de 18 de marzo de 2008, signadas con los números 5 y 6, donde se lee claramente que se sanciona a la empresa Rodac S.A., por no llevar correctamente registro de asistencia y horas trabajadas al no consignar la asistencia y horas de trabajo de doña Fanny Olivares desde el 06/2005 a 13/03/2008 y no escriturar el contrato de trabajo respecto de la trabajadora Sra. Fanny Olivares, contratada con

fecha 1/06/2005, sanción cuyo monto ascendía a 7 y 4 UTM respectivamente.

La segunda fiscalización, efectuada el 25 de agosto de 2008, por el fiscalizador Víctor Fuentes Varela, detalla nuevamente una informalidad laboral, al no escriturar contrato de trabajo, no entregar copia y no llevar correctamente registro de asistencia, detectando infracción y cursando la correspondiente multa, informalidad que sigue pendiente y se duplica la multa de acuerdo a la sanción anterior N° 7813/2007/21. Tal como consta de Oficio N° 240, ya reseñado, el 29 de agosto de 2008 se cursó multa N° 3493/08/27, apareciendo en el numeral primero, que esta fue por no escriturar el contrato de trabajo respecto de la trabajadora Sra. Fanny Olivares González, contratada con fecha 1/06/2005, cuyo monto ascendió a 15 UTM.

En la última fiscalización de marras, efectuada el 3 de septiembre de 2008, por el mismo fiscalizador, aparecen, en lo pertinente, como materias fiscalizadas, la informalidad laboral, no escriturar contrato y no entregar copia, no llevar correctamente registro de asistencia; acoso sexual, simulación, subterfugio y otros, discriminar y condicionar el empleo; remuneraciones, no pagar horas extraordinarias.

Como informe específico, en cuanto al primer tópico, indica que entrega copia de instrucciones sobre deberes, obligaciones y derechos que mantiene ante una fiscalización laboral, el cual hace presente que la situación con respecto a la trabajadora denunciante doña Fanny Olivares González, se mantiene y la multa administrativa aplicada en el mes de agosto de 2008, por lo mismo y la misma trabajadora, mediante comisión N° 1591, solicitaron reconsideración y demandarán posteriormente al Tribunal del Trabajo. En cuanto al segundo punto, dice que a la trabajadora no se le discrimina y se le condiciona su empleado, sólo que el empleador, a su juicio, estima que de acuerdo a la labor de aseo que ejecuta y que por dicha prestación de servicios, se le paga por boleta de servicio, es decir, a honorarios, no le correspondería regularizar la informalidad laboral, por que fue sancionado en el mes de agosto. En tercer lugar, dice que al no registrar en control de asistencia el horario de entrada y salida, sanción aplicada

en la comisión 1591 del 25/08/2008, efectuada con fecha 29/08/2008, no es posible verificar al no registrar las horas extraordinarias de la trabajadora denunciante.

Estas tres fiscalizaciones, resultan a juicio de este juzgador, bastante decidoras y constitutivas de indicios de represalias por la actividad de la Inspección del Trabajo, en primer lugar, debido a que en todas ellas, es decir, ya sea en las visitas inspectivas o las consecuentes multas, se aprecia el nombre de la trabajadora ligado a una sanción y en la última, derechamente a la fiscalización completa, lo que devela que era una situación conocida por el empleador y que le acarreó severas multas; además de apreciarse una cercanía especial entre la fecha de la última fiscalización, es decir, el 3 de septiembre de 2008 y el 2 de octubre, cercana a un mes, a la par de haber una persistente situación de negarse a regularizar la situación laboral de la trabajadora, llegando incluso a negar la relación laboral, lo que quedó de manifiesto en el presente juicio, donde incluso incorporó evidencia en ese sentido, llegando a declarar el absolvente sub lite, negando la existencia de la relación, así como la fecha de inicio y término de la misma, refiriendo, pese al allanamiento que da cuenta la fiscalizadora Carvajal, que efectivamente existió por parte del representante de la empresa dicho reconocimiento, el que además se encuentra corroborado por la respectiva acta de 12 de marzo 2008, para luego, en inspección de 3 de septiembre, negar, al igual que ahora, la existencia de relación laboral, otorgándole un cariz absolutamente diverso al que en realidad tenía.

Por último, en este mismo orden de ideas, a juicio de este sentenciador, la denuncia contiene elementos que apreciados tanto objetiva como subjetivamente, hacen parecer como creíble y veraz el libelo de la trabajadora, dado que ha aportado al juicio elementos que permiten asentar la existencia de indicios bastante sólidos en ese sentido. Así, la cantidad de fiscalizaciones efectuadas, las materias fiscalizadas, la trabajadora por la cual se cursó sanción, el monto de las mismas, el hecho de haberse allanado y posteriormente tomar una postura reactiva a la incorporación, negando tajantemente cualquier vínculo con la misma, forman un cúmulo de indicios más que suficientes para estimar que

el empleador ha resultado cargado con la obligación legal de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo.

Decimocuarto: Que sobre el punto, no ha existido explicación alguna para su actuar, toda vez que no contestó la demanda en tiempo y forma y la única evidencia vertida en juicio por el denunciado, fue la testifical de doña Emiliana Kuwae, quien consultada acerca de las razones que motivaron a poner término a la relación, se limitó a indicar que el último día que trabajó la actora, conversó con Augusto, le manifestó su deseo que la empresa la contratara y él le comunicó que este tipo de servicios de aseo siempre lo hacía a través de contratos de servicios de terceros y la empresa no iba a cambiar su modalidad de prestación de servicios y ella dijo que iba a pensarlo y se retiró, no mandó a nadie más a reemplazarla. Esto lo supo porque Augusto se lo comentó después.

A todas luces, resulta innegable que ninguna explicación se ha dado para esclarecer las motivaciones que llevaron a la empresa a poner término a la relación con la trabajadora, ni menos se puede entender que haya habido alguna proporcionalidad en su actuar, toda vez que se aplicó la sanción laboral más alta que existe, esto es, poner término a un contrato de trabajo, porque la actora solicitó que se cumpliera con uno de los derechos más básicos y fundamentales de todo trabajador, como es, la escrituración de su contrato, para lo cual requirió la intervención de la autoridad pública, lo que produjo una represalia en su contra, desvinculándola de su fuente de trabajo.

Por último, conviene decir que claramente, en la situación convocante, tales actos de venganza privada resultaron como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, por lo que se ha cumplido, a juicio de este fallador, con el supuesto de procedencia de la norma establecida en el artículo 485 Inc. 3° del Código del Trabajo.

Decimoquinto: Que en lo concerniente a las prestaciones adeudadas, el artículo 162 del Código del Trabajo lo que ha creado es una institución

sui géneris, consistente en que, en los casos de falta de entero de cotizaciones previsionales y en tanto no se paguen éstas y se le comunique formalmente ese hecho al trabajador de que se trate, el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, pero para el solo efecto que el empleador continúe pagándole la remuneración al trabajador. Vale decir, es una sanción de carácter meramente económico, pues, ni supone que el trabajador continúe laborando, prestación que es de la esencia del contrato de trabajo, ni tampoco supone que se sigan devengando obligaciones del empleador de efectuar cotizaciones previsionales y de salud.

Consecuencialmente, en el hecho, se trata de un contrato que expiró y nada obsta a que la terminación sea calificada por este Juez en orden a si fue o no justificada conforme a la ley y, si no lo fue, se ordene el pago de las indemnizaciones que procedieren, sea por años de servicio o por la falta de aviso previo, según correspondiere; y sin perjuicio del cumplimiento de la sanción económica anteriormente señalada de continuar pagando la remuneración mensual hasta la llamada convalidación del despido, lo que resulta plenamente acorde a la Ley N° 20.194, que interpreta la citada disposición del artículo 162 del Código del Trabajo.

Como puede apreciarse, no es una nulidad de naturaleza civil o estricto sensu y, así, ambas acciones, la que pretende el pago de la sanción económica referida, regulada por el artículo 162 del Código del Trabajo y la de despido injustificado, no son incompatibles.

Decimosexto: Que como corolario de todo lo anterior, procede, a juicio de este juzgador, que, al haberse acreditado la existencia de la relación laboral y no existir evidencia alguna que dé cuenta de las razones por las que se le puso término, se cancele la indemnización por tres años de servicio, la indemnización sustitutiva del aviso previo, el aumento del 50% del recargo en conformidad a lo prevenido en el artículo 168 del Código del Trabajo; tampoco se acreditó, por parte del demandado, el pago del feriado en todo el período demandado que va desde el 1 de junio de 2005 hasta el 2 de octubre de 2008, debiendo hacerlo, por lo que también se acogerá la acción en ese punto, debiendo además

cancelar las cotizaciones de seguridad social por todo el período trabajo, dado que tampoco se acreditó su pago, sin perjuicio del deber de cancelar el total de las remuneraciones que se han devengado desde el 2 de octubre de 2008 hasta que se acredite su pago, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 20.194, que dispone: *“Artículo 1°.- Declárese interpretado el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo en el siguiente sentido:*

El inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo en cuanto señala que “Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.”, debe interpretarse y aplicarse de forma tal que el pago al cual está obligado el empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales comprende la totalidad del período de tiempo que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le comunica al trabajador que ha pagado las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el inciso sexto de dicha disposición legal, sin perjuicio del plazo de prescripción señalado en el inciso tercero del artículo 480, del mismo Código, el que sólo se considerará para los efectos de la interposición de la respectiva demanda.”

Que, en cuanto a la determinación del monto de la indemnización sancionatoria, no está de más, como lo ha expresado el Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, en sentencia Rit T-1-2008, de ese Tribunal, que *“Nuestro nuevo procedimiento de tutela ha venido a crear un cauce procesal para la protección de derechos no patrimoniales, vinculados, más que al intercambio de servicios por dinero, a la dimensión moral del sujeto entendido como ciudadano. Con todo, frente al reconocimiento de lo complejo y agotadoras que pueden ser las relaciones entre particulares en el ámbito de la empresa, luego de destruida la comunidad de intereses, es que se ha privilegiado por sobre el reintegro laboral, lo cual sería lo único que dejaría verdaderamente indemne un despido vulneratorio, el establecimiento de una indemnización sancionatoria, que va de seis a once meses de la última*

remuneración mensual.” ... “luego lo determinante debe ser la gravedad de la vulneración efectuada por el empleador, la que se determina a partir del derecho fundamental afectado, de la intensidad de afectación del mismo y de la conducta que haya tenido la sancionada en relación al debido respeto que se debe tener de este tipo de derechos.”

Comparte este sentenciador este razonamiento, estimando que en el caso en estudio, atendida la conducta contumaz del demandado, persistente en el tiempo, se aplicará la sanción que a continuación se dirá.

(...)

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos: 1°, 2°, 4°, 7°, 8°, 9°, 10, 21, 22, 34, 35, 41, 42, 44, 63, 66, 67, 73, 162, 163, 168, 172, 173, 176, 178, 184, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; artículo 1° de la Ley N° 20.194, artículo 1698 del Código Civil; artículo 21 de la Ley N° 17.322 y artículos 1°, 2° y 19 del Decreto Ley N° 3.500 del año 1980; se resuelve:

I.- Que se acoge la demanda en juicio de tutela laboral interpuesta por doña *Fanny del Carmen Olivares González*, en contra de la empresa *Sociedad Rodac S.A.*, ambos ya individualizados, y en consecuencia se declara:

II.- Que el despido efectuado por *Sociedad Rodac S.A.* ha sido consecuencia de represalias que ha sufrido la trabajadora como consecuencia de la actividad fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, por lo que vulnera lo establecido en el artículo 485 Inc. 3° del Código del Trabajo y en consecuencia deberá cancelar:

II.- \$ 240.000.- por indemnización sustitutiva del aviso previo.

III.- \$ 720.000.- por indemnización por tres años de servicios.

IV.- \$ 360.000.- por aumento del 50% del artículo 168 del Código del Trabajo.

V.- \$ 560.000.- por feriado legal y proporcional por todo el período trabajado.

VI.- Que la demandada adeuda las cotizaciones de seguridad social correspondientes desde el 1 de junio del año 2005 hasta el 2 de octubre de 2008, debiendo oficiarse a la Institución que la demandante elija, en la etapa correspondiente de cobro, a fin de recaudar dichos fondos.

VII.- Que se condena a la demandada al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que emanen del contrato de trabajo devengadas y que se devenguen entre la fecha del despido y las del íntegro pago de las cotizaciones adeudadas.

VIII.- Que, como consecuencia del despido carente de causal y como lo indica el artículo 168 del Código del Trabajo, la relación ha terminado por las causales del artículo 161 del mismo cuerpo legal.

IX.- \$ 1.680.000.- por concepto de indemnización sancionatoria, correspondiente a siete meses de la última remuneración mensual;

X.- Que todas estas sumas deberá reajustarse en conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, o según lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley N° 17.322, según corresponda.

XI.- Que se condena en costas a la demandada, por haber sido totalmente vencida en el juicio, a la cantidad de \$ 1.000.000.-

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo, a través de la Inspección Regional de Iquique. Además, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

CARLOS LIZAMA CHIANG

ABOGADO JEFE

UNIDAD DE COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL

DIVISIÓN JURÍDICA

DEL DIARIO OFICIAL

25 junio

- Ley N° 20.355. Modifica el artículo 66 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que modifica el artículo 66 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades (Boletín N° 5924-06).
- Resolución N° 4.583 Exenta, de 16.06.09, del Ministerio de Educación. Fija para el año 2010 el calendario nacional de examinación para el nivel de educación básica y media, en cumplimiento de lo dispuesto en el D.S. N° 131 de 2003, que modifica y fija el texto refundido del D.S. N° 683 de 2000, que reglamenta el programa especial de nivelación básica y media para adultos.

27 junio

- Ley N° 20.359. Reajusta monto del ingreso mínimo mensual, reajusta la asignación familiar y maternal y el subsidio familiar (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 685, de 17.06.09, del Ministerio de Hacienda. Determina el aporte que indica al Fondo de Reserva de Pensiones establecido mediante la Ley N° 20.128.

30 junio

- Ley N° 20.360. Otorga bono extraordinario para los sectores de menores ingresos, introduce modificaciones en la Ley N° 20.259 (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, que otorga bono extraordinario para los sectores de menores ingresos, introduce modificaciones en la Ley N° 20.259, que establece rebaja transitoria al impuesto a las gasolinas automotrices, y en otros cuerpos legales (Boletín 6561-05) (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Extracto de Circular N° 39, de 2009, del Servicio de Impuestos Internos. Complementa instrucciones contenidas en Circular N° 52, de 15/09/2008, relacionadas con el Art. 21, del D.L. N° 910, de 1975.

2 julio

- Resolución N° 46 exenta, de 19.06.09, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Modifica Resolución Triministerial N° 53 exenta, de 2008, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción (*publicada en esta edición del Boletín*).

3 julio

- Ley N° 20.358. Modifica Ley N° 19.162, estableciendo sistema de trazabilidad del ganado y carne.

4 julio

- Ley Nº 20.362. Faculta aporte extraordinario de recursos para las municipalidades del país.

6 julio

- Consejo para la Transparencia. Acuerdo adoptado por el Consejo para la Transparencia en su sesión Nº 63, de 2009: delegación de ciertas facultades en la autoridad y funcionario que indica *(publicado en esta edición del Boletín)*.

7 julio

- Decreto Nº 160, de 26.05.08, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Aprueba reglamento de seguridad para las instalaciones y operaciones de producción y refinación, transporte, almacenamiento, distribución y abastecimiento de combustibles líquidos.

8 julio

- Decreto Nº 32, de 8.06.09, de la Subsecretaría de Previsión Social. Introduce modificaciones en el Reglamento del Régimen de Prestaciones de Crédito Social de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, contenido en el Decreto Supremo Nº 91 de 1978 *(publicado en esta edición del Boletín)*.
- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta referencial de monedas para los días comprendidos entre el 10 de julio de 2009 y 9 de agosto de 2009.

10 julio

- Decreto Nº 176, de 18.05.09, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto Nº 132 de 2004 que creó beca de monitores de talleres de aprendizaje en el sentido que indica.

13 julio

- Ley Nº 20.361. Modifica el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, de 2005, sobre Tribunal de Defensa de la Libre Competencia.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, aprobado por el Congreso Nacional, que modifica el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, referido al Tribunal de Defensa de la Libre Competencia.
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado Nº 7. Determina interés corriente por el lapso que indica.

17 julio

- Extracto de Circular Nº 42, de 2009, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre modificaciones legales incorporadas a la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR), por la Ley Nº 20.343, publicada en el Diario Oficial el 28 de abril de 2009.

18 julio

- Ley N° 20.357. Tipifica crímenes de lesa humanidad y genocidio y crímenes y delitos de guerra.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, que tipifica crímenes de lesa humanidad y genocidio y crímenes y delitos de guerra (Boletín 6406-07).

21 julio

- Decreto N° 93, de 23.04.09, de la Subsecretaría de Marina. Modifica Decreto N° 398, de 1985, que aprobó el Reglamento de Prácticos.

Departamento Jurídico

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bonificación por retiro de Ley Nº 20.158. Procedencia.	2.627/039	1.07.2009	78
Bonificación por retiro de Ley Nº 20.158. Requisitos.	2.627/039	1.07.2009	78
Derechos fundamentales. Alcance.	2.697/041	7.07.2009	81
Derechos fundamentales. Derecho a la vida privada.	2.697/041	7.07.2009	81
Dirección del Trabajo. Competencia Comités Paritarios. Actos eleccionarios.			
Servicios Públicos. Ministro de Fe.	2.475/038	22.06.2009	76
Dirección del Trabajo. Competencia Comités Paritarios. Servicios Públicos.	2.475/038	22.06.2009	76
Indemnización legal por años de servicios. Base de cálculo. Colación y movilización.	2.745/042	9.07.2009	87
Libertad de trabajo.	2.697/041	7.07.2009	81
Libertad de trabajo. Extranjeros.	2.628/040	1.07.2009	79
Principio no discriminación. Edad.	2.628/040	1.07.2009	79
Remolcadores. Dotación comercial. Cocineros.	2.764/043	13.07.2009	89

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

SELECCION DE DICTAMENES

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA COMITES PARITARIOS. SERVICIOS PUBLICOS. ACTOS ELECCIONARIOS. MINISTRO DE FE.

2.475/038, 22.06.09.

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la constitución, funcionamiento y extinción de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad respecto de los servicios públicos, correspondiendo dicha facultad a la Superintendencia de Seguridad Social y a la Contraloría General de la República.
- 2) Sin perjuicio de lo anterior, se encuentra facultada para intervenir como Ministro de Fe en el ámbito de la Administración del Estado, para efectos de supervigilar los actos eleccionarios de los miembros de los Comités Paritarios referidos.

Fuentes: Ley N° 18.910, Art. 1°; D. S. N° 54, de 1969, de Previsión Social, Art. 28;
Ley N° 19.345, Arts. 1° y 8°.

Mediante presentación del antecedente ... se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de los requisitos para ser elegido representante del Comité Paritario Permanente y quiénes pueden votar en el proceso de elección de los representantes de los trabajadores de un Comité Paritario Permanente.

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

Atendido que la consulta dice relación con el Comité Paritario Permanente del Instituto de Desarrollo Agropecuario –INDAP– es necesario dilucidar, en primer término, si esta Dirección tiene competencia para pronunciarse sobre la materia consultada.

La Ley Orgánica del Instituto referido se encuentra contenida en la Ley N° 18.910, del Ministerio de Agricultura, publicada en el Diario Oficial del día 3-02-1990, cuyo artículo 1° dispone:

“El Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP, es un servicio funcionalmente descentralizado, de duración indefinida, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con plena capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones, el cual estará sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio de Agricultura.

Su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de los domicilios especiales que pueda establecer”.

De la norma legal transcrita precedentemente es posible colegir que INDAP es un servicio descentralizado del Estado de Chile.

De acuerdo a esta misma ley orgánica, tiene como principal objetivo fomentar y potenciar el desarrollo de la pequeña agricultura.

Ahora bien, la Contraloría General de la República en Dictamen N° 4.393, de 10-02-1997, pronunciándose acerca de la entidad competente para conocer y resolver los reclamos respecto de las normas contenidas en el Decreto N° 54, de 1969, de Previsión Social –Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales– particularmente en cuanto concierne a las facultades fiscalizadoras respecto a la constitución, funcionamiento y extinción de tales Comités de las entidades públicas incorporadas a esa Ley N° 16.744 por la Ley N° 19.345, ha resuelto lo siguiente:

“Esta Entidad de Control concluye que, en general, compete a la Superintendencia de Seguridad Social la fiscalización operativa directa del cumplimiento de la Ley N° 16.744 y normas que la complementan, respecto de los entes que conforman la Administración Civil del Estado y, por ende, impartir las instrucciones que se requieran y adoptar las medidas que sean conducentes a la consecución de las finalidades en comento, pero, en todo caso, en el ejercicio de esta potestad, deberá ajustarse, en definitiva, a la jurisprudencia que esta Contraloría General haya establecido o establezca sobre los alcances de la Ley N° 19.345, en relación con la aplicación de la Ley N° 16.744 al sector público.”

En los dos párrafos finales de dicho pronunciamiento, agrega:

“Finalmente, y en cuanto a la competencia fiscalizadora de la Dirección del Trabajo para pronunciarse sobre la constitución, funcionamiento y extinción de los Comités Paritarios de Higiene

y Seguridad, de acuerdo con la Ley N° 16.744 y su reglamentación complementaria, contenida en el Decreto N° 54, de 1969, de Previsión Social, respecto de los servidores públicos a quienes por mandato del artículo 1° de la Ley N° 19.345 se les han hecho aplicables tales disposiciones, cabe señalar que conforme al artículo 8° de esta última ley, y según lo precedentemente establecido, dicha competencia ha quedado únicamente radicada en la Superintendencia de Seguridad Social y en esta Contraloría General.”

“Por lo tanto, la competencia que el artículo 28 del Decreto Reglamentario N° 54, de 1969, entrega a la citada Dirección del Trabajo, no puede comprender en las materias de que trata a los personales del sector público, sin perjuicio de su intervención como Ministro de Fe en el ámbito de la Administración del Estado para supervigilar los actos eleccionarios de los miembros de los mencionados Comités Paritarios, acorde con la jurisprudencia administrativa”.

Conforme a la doctrina enunciada precedentemente, no cabe sino concluir que este Servicio se encuentra impedido de emitir un pronunciamiento respecto a la materia consultada, por tratarse de un servicio público.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa y disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la constitución, funcionamiento y extinción de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad respecto de los servicios públicos, correspondiendo dicha facultad a la Superintendencia de Seguridad Social y a la Contraloría General de la República.
- 2) Sin perjuicio de lo anterior, se encuentra facultada para intervenir como Ministro de Fe en el ámbito de la Administración del Estado para efectos de supervigilar los actos eleccionarios de los miembros de los mencionados Comités Paritarios.

BONIFICACION POR RETIRO DE LEY N° 20.158. REQUISITOS. PROCEDENCIA.**2.627/039, 1.07.09.**

Para acceder a la bonificación por retiro se requiere tener relación laboral vigente al 29 de diciembre de 2006, con la entidad empleadora a la que le corresponde pagar el beneficio, sin perjuicio de los demás requisitos legales previstos al efecto.

Niega lugar a reconsideración de Dictamen N° 4.073/078, de 29.12.2006.

Mediante Ordinario del antecedente ..., solicita de esta Dirección reconsideración de Dictamen N° 4.073/078, de 20 de septiembre de 2008, que concluye que "A la docente Sra. Ana María Meneses, no le asiste el derecho a impetrar de la Corporación de Educación y Salud de Las Condes, la bonificación por retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, atendido que a la fecha de publicación de la referida ley, esto es, 29 de diciembre de 2006, no tenía relación laboral vigente con esta última, sino con otra empleadora".

Sobre el particular cúmpleme informar a Ud. que las alegaciones formuladas en la presentación que nos ocupa, así como los fundamentos de las mismas, fueron debidamente consideradas por este Servicio al momento de emitir el pronunciamiento de que se trata, no constituyendo los mismos, por tanto, nuevos antecedentes que permitan variar el criterio sustentado.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, cabe agregar que la bonificación por retiro prevista y regulada en la Ley N° 20.158, no contempla disposición que permita acceder al beneficio respecto de un ente empleador distinto de aquel que a la fecha de entrada en vigor de la misma pudo ver afectada su dotación docente a esa época.

Lo anterior, máxime si se considera que de acuerdo a la historia fidedigna del establecimiento de la ley esta bonificación tuvo por objeto establecer una indemnización por años de servicios mejorada destinada a permitir rebajar la planilla de remuneraciones de la entidad empleadora, vale decir, respecto quien detentaba necesariamente a dicha fecha tal calidad, toda vez que resultaba imposible evaluar el referido impacto en relación con una organización que no era la empleadora.

La conclusión del dictamen cuya reconsideración se solicita en nada altera la doctrina que se invoca de la Contraloría General de la República, contenida en Dictamen N° 38.318, que concluye que al personal a contrata le asiste el derecho a la bonificación por retiro contemplada en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, criterio compartido por este Servicio, en la medida que el profesional de la educación cumpla con todos y cada uno de los requisitos para acceder el beneficio, a saber:

- a) Prestar servicios al 29 de diciembre de 2006, en establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las Municipalidades o por las Corporaciones Municipales;
- b) Que al 31 de diciembre de 2006, contaran con 60 o más años si son mujeres o 65 o más años si son hombres, o que cumplieran la edad para jubilar entre el 1 de enero de 2007 y 28 de febrero de 2009; y
- c) Formalizar su renuncia hasta el 31 de octubre de 2007.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas cumpla con informar que para acceder a la bonificación por retiro se requeriría tener relación laboral vigente al 29 de diciembre de 2006 con la entidad empleadora a la que le

corresponde pagar el beneficio, sin perjuicio de los demás requisitos legales previstos al efecto.

Niega lugar a reconsideración de Dictamen N° 4.073/078, de 29.12.2006.

LIBERTAD DE TRABAJO. EXTRANJEROS. PRINCIPIO NO DISCRIMINACION. EDAD.

2.628/040, 1.07.09.

- 1) Nuestro ordenamiento jurídico, en todo lo relativo a la regulación del trabajo, excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.
- 2) Entre estos casos se encuentran los contemplados en los Decretos Supremos N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional y N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior y de Defensa Nacional, ambos reglamentarios del Decreto Ley N° 3.607, que establece normas sobre funcionamiento de vigilantes privados, los que exigen la nacionalidad chilena para quienes se vayan a desempeñar como vigilantes privados, nocheros, porteros, rondines u otras labores de similar carácter.

Fuentes: Constitución Política, Art. 19 N° 16, inciso 3°.
Código del Trabajo, Arts. 2°, incisos 3° y 4°, 19 y 20.

Concordancias: Ord. N° 2.071/124, de 20-04-99.

Mediante Oficio del antecedente ... se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la existencia de normativa legal o administrativa que prohíba que ciudadanos extranjeros, que estén en posesión de la residencia definitiva, estén casados con ciudadanas chilenas, sean padres de hijos chilenos y estén en condiciones de optar a la nacionalización, puedan realizar labores de guardias de seguridad u otros trabajos.

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

El artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República de Chile, en su inciso 3°, dispone:

“La Constitución asegura a todas las personas:

16°. La libertad de trabajo y su protección.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.”

De la norma constitucional transcrita se colige que en Chile no procede ninguna discriminación o diferencia, en lo que a trabajo se refiere, que no encuentre su origen en casos específicamente contemplados en una ley, encargándose de esta forma la Carta Fundamental de garantizar a los extranjeros la igualdad ante la ley.

Por su parte, el artículo 2° del Código del Trabajo, en sus incisos 3° y 4°, preceptúan:

“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, edad, sexo, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

A su vez, los artículos 19 y 20 del mismo cuerpo legal citado, prescriben:

Artículo 19. *“El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.*

Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.”

Artículo 20. *“Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:*

1.-Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;

2.-Se excluirá al personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional;

3.-Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno y

4.-Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales”.

Del análisis armónico de las normas precedentemente transcritas se infiere que, en todo lo relativo a la regulación del trabajo, nuestro ordenamiento jurídico excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.

Sin perjuicio de lo anterior, nuestro legislador laboral sólo ha limitado la contratación de

trabajadores extranjeros en base a la cantidad de ellos dentro de una empresa, para lo cual ha establecido una determinada proporción y reglas a aplicarse, a fin de hacerla efectiva.

Lo expuesto en párrafos precedentes permite concluir, por consiguiente, que nuestra legislación no contempla disposiciones que prohíban a los ciudadanos extranjeros ser contratados para realizar labores de cualquier índole.

No obstante lo señalado anteriormente y dentro de la normativa aplicable al personal por el cual se consulta, existen disposiciones reglamentarias que contemplan como uno de los requisitos que deben cumplir las personas que se desempeñarán, ya sea como vigilantes privados o como porteros o rondines, el que el postulante sea chileno.

En efecto, el Decreto Ley N° 3.607, del Ministerio del Interior, publicado en el Diario Oficial del 8-01-1981, que deroga el Decreto Ley N° 194, de 1973 y establece nuevas normas sobre funcionamiento de Vigilantes Privados, en su artículo 11 facultó al Presidente de la República para dictar el reglamento correspondiente.

Así, en uso de dicha facultad se dictó el Decreto Supremo N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba el Reglamento del artículo 5° Bis del Decreto Ley N° 3.607, y que en el inciso 2° de su artículo 8° establece que sólo se puede contratar para desempeñar labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter a quienes reúnan, entre otros requisitos, el de ser chileno.

Asimismo, posteriormente se dictó el Decreto Supremo N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior y de Defensa Nacional, que aprobó el Reglamento del Decreto Ley N° 3.607, sobre funcionamiento de vigilantes privados, según se ha señalado, el que en su artículo 11 también exige para el desempeño de la labor de vigilante privado la nacionalidad chilena.

Lo anterior significa, por lo tanto, que en estas disposiciones nos encontramos precisamente ante un caso en que se ha exigido como requisito para desarrollar una labor determinada, como son las de vigilantes privados, nocheros, porteros, rondines u otras de similar carácter, que la persona que ejercerá alguna de ellas posea la nacionalidad chilena.

Ello nos permite concluir, a la vez, que los trabajos referidos precedentemente no pueden ser desarrollados por ciudadanos extranjeros, careciendo de incidencia la circunstancia de que puedan estar en posesión de la residencia definitiva, o estar casados con ciudadanos chilenos, o ser padres de hijos chilenos o estar en condiciones de optar a la nacionalización, toda vez que estas alternativas sólo han sido consignadas por el legislador como reglas a seguir y tener en consideración, para los efectos de computar la proporción a que se refiere el artículo 19 del Código del Trabajo, según ya se ha señalado, es decir, para determinar el porcentaje de extranjeros que pueden laborar en una empresa determinada.

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

1) Nuestro ordenamiento jurídico, en todo lo relativo a la regulación del trabajo, excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.

2) Entre estos casos se encuentran los contemplados en los Decretos Supremos N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional y N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior y de Defensa Nacional, ambos reglamentarios del Decreto Ley N° 3.607, que establece normas sobre funcionamiento de vigilantes privados, los que exigen la nacionalidad chilena para quienes se vayan a desempeñar como vigilantes privados, nocheros, porteros, rondines u otras labores de similar carácter.

LIBERTAD DE TRABAJO. DERECHOS FUNDAMENTALES. ALCANCE. DERECHO A LA VIDA PRIVADA.

2.697/041, 7.07.09.

- 1.- Resulta del todo desproporcionado que se limite a los trabajadores de VTR Globalcom S.A., afectos al anexo de contrato de trabajo sobre política de conflicto de intereses, el derecho que tienen como personas dotadas de ciertas aptitudes y conocimientos a desarrollar actividades docentes y hacer publicaciones asociadas a éstas, cubiertas todas por la libertad de trabajo que garantiza la Constitución;
- 2.- La comisión creada por el empleador para hacer operativo el anexo de contrato en comento (por medio de la recepción de los informes de los trabajadores por presuntos conflictos de interés y de la aprobación escrita del camino a seguir), denominado Comité de Ética de VTR deberá necesariamente encontrar como límite a su actuación no tan sólo los derechos constitucionales sustanciales ya aludidos, sino también el derecho al debido proceso en su faz adjetiva o formal, que supone el respeto a los principios y derechos que les han de corresponder a los trabajadores que deban acudir a tal Comité en cumplimiento de lo obligado por el señalado anexo contractual, entre los cuales ha de contarse el derecho a ser oídos, así como a defenderse adecuadamente y a que la resolución adoptada por el Comité sea debidamente fundada, y
- 3.- El Comité de Ética, en el entendido inequívoco que representa al empleador en su actuar, deberá respetar los derechos constitucionales de los trabajadores sometidos a su actuar, en especial, por la naturaleza de las obligaciones a que se refiere el anexo de contrato de trabajo, en lo relativo al respeto y protección de la vida privada, consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Carta Fundamental.

Fuentes: Constitución, artículo 19 N°s. 4 y 16; Código del Trabajo, artículos 5° inciso 1°, 154, 154 bis y 156; Ley N° 19.628, artículos 2°, 4° y 10.

Concordancias: Dictamen N° 2.856/162, de 30.08.2002.

Por medio del Oficio del Ant., ... se remite presentación individualizada en el Ant. ... en la que se solicita un dictamen sobre el documento "Anexo de contrato de trabajo sobre política de conflicto de intereses"; relativo a los posibles conflictos de intereses que pudieran generarse con los trabajadores de la empresa VTR GLOBALCOM S.A. en el desarrollo de sus labores.

Que el Anexo de Contrato de Trabajo sobre Política de Conflicto de Intereses, que la empresa VTR GLOBALCOM S.A. pretende que firmen sus trabajadores, dispone, en lo pertinente:

"(...) PRIMERO: Introducción.

"Es esencial para el adecuado funcionamiento de VTR y el mantenimiento de la confianza pública en nuestra compañía, que todos y cada uno de los trabajadores de VTR desempeñen sus funciones con absoluta honestidad e integridad.

"Todos los directivos, ejecutivos y empleados de VTR están sujetos a esta Política de Conflicto de Intereses adicionalmente a cualquier otra política o estándar aplicable que haya sido establecido individualmente por cualquier filial de VTR.

"Esta política estipula principios básicos que son obligatorios para todos los empleados de VTR. Por razones prácticas este documento no pretende cubrir todas las situaciones, políticas y procedimientos posibles. Se espera que los empleados de VTR sean conscientes de los principios que rigen a nuestra compañía y se mantengan informados respecto de todas las otras obligaciones aplicables a las funciones que desempeñan como integrante (sic) de esta Compañía.

"Por lo tanto, todo trabajador de VTR debe declarar a su superior jerárquico cualquier situación que involucre o pueda involucrar un conflicto entre su interés personal y el interés de VTR.

"SEGUNDO: Vigencia y/o Alcance.

"Las partes dejan expresa constancia de que este anexo reemplaza y deja sin efecto cualquier otro pacto, instrucción, acuerdo o anexo suscrito entre

ellas, que hiciere referencia a lo pactado en este instrumento.

"Esta política establece estándares mínimos para el manejo de Conflicto de Intereses en VTR, los que se describen en el presente instrumento."

"TERCERO: definiciones.

"(i) Conflicto de intereses: este tiene lugar cuando los **intereses personales** de un trabajador de VTR interfieren con la adopción de las decisiones más convenientes para la compañía, con la capacidad del trabajador de tener un juicio correcto en cuanto a los mejores intereses de ésta, o bien interfieren con su buen desempeño en VTR.

"(ii) Intereses Personales: estos se refieren a aquellos que en sí mismos tienen un valor para el trabajador y que, en general, se relacionan con aquellas personas con quien éstos mantengan una relación personal cercana, esto es, su cónyuge o pareja, hijos, padres, hermanos, amigos u otros miembros de su familia o de su entorno más próximo. Lo mismo se aplica para las relaciones de enemistad de tal entidad, con determinadas personas, que puedan llegar a interferir en la razón.

"(iii) Familia del Trabajador: para los efectos de esta política se entenderá por tal, a su cónyuge o pareja, ascendientes, descendientes y colaterales por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive.

"CUARTO: Descripción de la Política de Conflicto de Intereses.

"4.1. Uso de información. Ningún trabajador VTR puede utilizar para beneficio personal la información que reciba, ya sea directa o indirectamente, en razón de su cargo, de las funciones que desempeña o su posición en VTR.

"4.2. Deber de Información de un Conflicto de Interés. Todo trabajador de VTR deberá informar oportuna e íntegramente, por escrito, al Comité de Ética de VTR ("Comité") de una situación de Conflicto de Interés potencial y, previo a tomar cualquier acción, deberá recibir aprobación escrita acerca de la situación informada a dicho Comité.

“Por lo mismo, la existencia de un conflicto de interés no necesariamente implica que la situación en la que se produce no pueda ser autorizada, una vez conocida y analizada. Lo esencial es que cada trabajador de VTR entienda que es su obligación transparentar el conflicto de interés que lo afecta, para permitir que dicha situación sea conocida y analizada. Lo esencial es que cada trabajador de VTR entienda que es su obligación transparentar el conflicto de interés que lo afecta, para permitir que dicha situación sea conocida con anterioridad a que el trabajador ejecute alguna acción en relación a la situación envuelta en dicho conflicto de interés.

“4.3. Hipótesis de Conflicto de Intereses. A continuación se describen sólo a modo ejemplar situaciones que constituyen conflicto de intereses, enumeración que no agota esta enumeración, a saber:

“Participar, ya sea en forma directa o indirecta (personalmente o través (sic) de familiares o amigos), en una sociedad o entidad que mantenga relaciones comerciales o busque tener relaciones comerciales, ya sea temporales o permanentes con VTR.

“Participar, ya sea en forma directa o indirecta (personalmente o través de familiares o amigos), en una sociedad o entidad que mantenga relaciones comerciales o busque tener relaciones comerciales, ya sean temporales o permanentes con VTR, con empresas o entidades competidoras de VTR.

“Tener el trabajador el cargo de director, alto ejecutivo, socio o cargo gerencial o técnico en una empresa o entidad que tenga relación comercial o busque tener relación comercial, ya sea temporales o permanentes con VTR o con un competidor de la compañía. Lo mismo será aplicable para los familiares o amigos del trabajador.

Actuar como bróker, corredor, buscador, intermediario o de otro modo para beneficio de un tercero, en transacciones que involucren a VTR o sus intereses.

Comprar para sí, familiares o amigos activos de la compañía o vender bienes de su propiedad, de familiares o amigos de la compañía.

Usar activos de propiedad de VTR para actividades que no se relacionen con su negocio.

Competir, prepararse para competir con VTR mientras aún es empleado de ésta.

Contratar a familiares o a amigos, o a entidades con las que ellos estén vinculados, para realizar trabajo remunerado en VTR (contratistas, asesores, honorarios profesionales, etc.). Todos los puestos se deberán adjudicar sobre la base de la idoneidad y los méritos de los postulantes, después de haber considerado debidamente todas las postulaciones recibidas.

Aceptar obsequios o cualquier tipo de regalía de los proveedores que tengan un valor igual o superior a US\$ 1000.

Participar en cualquier situación académica, hacer publicaciones y/o presentaciones donde se pudiera producir un eventual conflicto de interés.

“Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, esta enumeración de situaciones o hipótesis no es taxativa.”

4.4. Protocolo para tratar un posible conflicto de intereses. A continuación se describe, de forma simple, el procedimiento para tratar este tipo de Conflictos, a saber:

a. Los potenciales conflictos de intereses deberán ser identificados y declarados por el trabajador que se encuentre en el potencial conflicto, o reportados por otros miembros de la compañía, tan pronto como se percaten de tal conflicto de interés potencial.

b. El reporte del potencial conflicto de intereses debe hacerse al Comité de Ética de VTR.

c. La evaluación de un potencial conflicto de interés se realizará exclusivamente por el Comité de Ética de VTR. Tal evaluación podrá determinar la ausencia o existencia de un conflicto de intereses. En este último caso, el Comité de Ética decidirá si, (i) la persona respectiva no deberá seguir adelante con la actividad evaluada o que (ii) la persona deberá rehusarse de participar en la toma de decisiones de VTR en relación a la materia en conflicto.

d. El Comité de Ética, a través de la Vicepresidencia de Personas de VTR, es responsable de asegurar que todos los trabajadores de VTR sean informados de

la presente Política y los procedimientos relativos a los conflictos de intereses.(...)"

Que, a partir de la lectura de las normas recién transcritas, es posible formular las siguientes consideraciones:

1.- Se asume que la pretensión de normar el conflicto de interés del trabajador con los de la empresa, materializado en diversas directrices que persiguen dar cumplimiento a cierto ámbito ético jurídico del contrato de trabajo por parte de los trabajadores, de tal forma de prevenir conductas reprochables de éstos, emana del poder de dirección que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador;

2.- Que, en todo caso, cabe hacer presente que dada la naturaleza del anexo de contrato de trabajo recién transcrito, esto es, un conjunto de directrices que el empleador imparte a ciertos trabajadores a efecto de resolver los eventuales conflictos de intereses que pudieren darse, el instrumento normativo idóneo dispuesto por el legislador para tal efecto es el *Reglamento Interno de Orden de la empresa*. En efecto, se trata aquéllas de un conjunto de obligaciones impuestas al trabajador por parte de su empleador, vinculadas a un cierto orden ético jurídico que persigue el empleador, sin que éste adquiera obligaciones para con aquél, como sucede con las normas típicamente contractuales. Por lo anterior y en tanto obligaciones a las que han de estar sometidos los trabajadores, deberá incorporarse a dicho Reglamento por así ordenarlo el artículo 154 N° 5 del Código del Trabajo, conciliándose, así, los intereses del empleador, al reconocérsele la facultad para normar y disciplinar en lo que a orden se refiere la actividad de los trabajadores, con los derechos de los trabajadores a exigir el respeto a los límites que a tales órdenes impone el ordenamiento jurídico laboral, efecto de lo cual lo constituyen la necesidad que los medios de control sean idóneos (artículo 154 inciso final del Código del Trabajo), la mantención de la reserva por parte del empleador de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral (artículo 154 bis CT), el derecho a recibir un ejemplar gratuito del Reglamento Interno (artículo 156 CT) y a impugnar sus disposiciones

(artículo 153 CT), teniendo en cuenta siempre que uno de los límites del ejercicio de cualquier facultad que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador habrá de respetar el ejercicio de los derechos constitucionales de sus trabajadores;

3.- Que, algunas de las obligaciones contenidas en el anexo transcrito por su propia naturaleza, pueden llegar a colisionar con el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores a quienes se dirigen, especialmente en lo que dice relación con el derecho a la intimidad y la libertad de trabajo;

4.- Que, el artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo, dispone:

"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos."

5.- Que, en el caso en comento, la colisión entre el ejercicio de las potestades del empleador materializado en las instrucciones en comento y los derechos constitucionales de los trabajadores afectados, no se encuentra resuelta expresamente por el legislador;

6.- Que, tal como se reconoce en doctrina y en la jurisprudencia judicial comparada y nacional (así, en este último caso, sentencia del Juzgado del Trabajo de Copiapó de 15.09.2008, RIT T-1-2008), así como la propia jurisprudencia administrativa (contenida, entre otros, en Dictamen N° 2.856/162, de 30.08.2002) en caso de no existir una norma que resuelva dicho conflicto, habrá de resolverse en un análisis casuístico en base al denominado *"principio de proporcionalidad"*, que se materializa en tres subprincipios, a saber:

a) El *"principio de la adecuación"*: El medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada, en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto;

b) El *"principio de necesidad"*: Este exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener

el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa; y,

c) El “principio de proporcionalidad en sentido estricto”: Por éste, se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción. Cuanto más alto sea el grado de incumplimiento o de menoscabo de un principio, tanto mayor debe ser la importancia del cumplimiento del otro, lo que no formula otra cosa que el principio de la proporcionalidad en sentido estricto. (Ruiz Ruiz, Ramón, “La ponderación en la resolución de colisiones de derechos fundamentales. Especial referencia a la Jurisprudencia Constitucional española”, Revista Telemática de Filosofía del Derecho, N° 10, 2006, pág. 62, consultada en www.filosofiyderecho.com/rtfd).

Así las cosas, una medida restrictiva de un derecho fundamental superará el juicio de proporcionalidad si se constata el cumplimiento de los tres requisitos o condiciones referidas: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad) y si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto). (Ruiz Ruiz, Ramón, ob. cit.).

7.- Que, sin perjuicio del análisis que corresponda en su oportunidad hacer a partir de la aplicación de tales directrices, cabe formular las siguientes observaciones al referido anexo contractual:

a.- Resulta contradictorio que se asuma como un conflicto de intereses el “participar en cualquier situación académica, hacer publicaciones y/o presentaciones donde se pudiera producir un eventual conflicto de interés” y que ello motive, en forma previa la necesaria comunicación al Comité creado para tal efecto por el empleador y la autorización de éste, con la respuesta que se da en el documento singularizado como “Preguntas y Respuestas de: Conflicto de Intereses

en VTR”. En efecto, frente a la pregunta (formulada hipotéticamente) “*me han ofrecido ejercer la docencia universitaria ¿puedo aceptarlo?*”, se responde: “*No existe conflicto de intereses en participar como docente, realizar publicaciones y/o presentaciones siempre y cuando no utilice información confidencial de la empresa para efecto de realizar sus actividades docentes.*”

Ahora bien, y más allá de la señalada contradicción, el que se obligue a los trabajadores a informar, entre otras circunstancias, el hecho de participar en cualquier situación (léase actividad) académica, ciertamente que limita la libertad de desarrollar actividades docentes al someterlas a un estatuto ajeno a las mismas que excede, por lo mismo, de los contornos del contrato de trabajo y del respeto al derecho a la libertad de trabajo, que supone reconocerle a toda persona el derecho constitucional para buscar, escoger, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficios lícitos, vale decir, no prohibidos por la ley. (Evans de la Cuadra, Enrique, “Los derechos constitucionales”, T. II, Editorial Jurídica de Chile, Santiago 1986, p. 216, citado por Irureta Uriarte, Pedro, en “Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del Art. 19 N° 16 de la Constitución chilena”, Colección de Investigaciones Jurídicas N° 9, 2006, Facultad de Derecho Universidad Alberto Hurtado, Santiago, pág. 49). También dicha libertad incluye el derecho a abandonar una actividad (Savatier, Jean, “La liberté dans le travail”, citado por Irureta Uriarte, Pedro, ob. cit., pág. 49). Cabe hacer presente, por último, que la libertad de trabajo en el contexto de la Constitución de 1980 aparece como un derecho autónomo y no conexo con el derecho del trabajo (Irureta, pág. 51). Resulta, así, del todo desproporcionado que se limite a los trabajadores afectos al comentado anexo de contrato el derecho que tienen como personas dotadas de ciertas aptitudes y conocimientos a desarrollar actividades docentes y hacer publicaciones asociadas a éstas, cubiertas todas por la libertad de trabajo que garantiza la Constitución;

b.- La comisión creada por el empleador para hacer operativo el anexo de contrato en comento (por medio de la recepción de los informes de los trabajadores por presuntos conflictos de interés y de la aprobación escrita del camino a

seguir), denominado Comité de Ética de VTR, deberá necesariamente encontrar como límites a su actuación ya no tan sólo los derechos constitucionales sustanciales ya aludidos, sino también en el derecho al debido proceso en su faz adjetiva o formal, que supone el respeto a los principios y derechos que les han de corresponder a los trabajadores que deban acudir a tal Comité en cumplimiento de lo obligado por el señalado anexo contractual, entre los cuales ha de contarse el derecho a ser oídos, así como a defenderse adecuadamente y a que la resolución adoptada por el Comité sea debidamente fundada, evitando con ello que la decisión del Comité resulte arbitraria, no razonada o desproporcionada;

c.- Que, a modo de especificación de uno de los puntos abordados en el párrafo anterior, cabe hacer presente que el Comité de Ética, en el entendido inequívoco que representa al empleador en su actuar, deberá respetar los derechos constitucionales de los trabajadores sometidos a su actuar, en especial, por la naturaleza de las obligaciones a que se refiere el anexo de contrato de trabajo, en lo relativo al respeto y protección de la vida privada, consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Carta Fundamental y respecto del cual, deberá tenerse en cuenta lo siguiente.

La vida privada, objeto de protección por este derecho, ha sido definida como *“el conjunto de los asuntos, conductas, documentos, comunicaciones, imágenes o recintos que, el titular del bien jurídico protegido, no desea que sean conocidos por terceros sin su consentimiento previo.”* (Cea Egaña, José Luis, “Derecho Constitucional Chileno”, Tomo II, Ediciones Universidad Católica de Chile, Primera Edición, 2004, pág. 178).

Congruente con la protección que el constituyente brinda a la vida privada, la Ley N° 19.628 (“Sobre protección de la vida privada”, D.O. 28.08.1999) ha dispuesto que el tratamiento de los datos personales sólo puede efectuarse cuando la referida ley u otras disposiciones legales lo autoricen o el titular consienta expresamente en ello (Art. 4° Inc. 1°), entendiéndose por datos personales los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables (Art. 2°f). Asimismo, se sostiene que no pueden ser objeto de tratamiento los

datos sensibles (según el Art. 2° g, lo constituyen aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual), salvo cuando la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean datos necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares (Art. 10).

Llevado al ámbito laboral, el legislador ampara este derecho, además de la referencia que se hace en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, que, al disponer que el empleador *“deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral”* (artículo 154 bis del mismo cuerpo legal) y al consignar que la empresa usuaria *“deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.”* (artículo 183 y del mismo Código).

Se ha sostenido en doctrina que *“el empresario no podrá llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control que le confiere (la ley) intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo, por lo que la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de este derecho fundamental tendrá que supeditarse a la estricta observancia del “principio de proporcionalidad” o “necesario equilibrio” entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional. (...) En particular, la instalación y empleo por el empresario de instrumentos de control de la actividad laboral en el centro de trabajo (grabación de sonido, circuito cerrado de televisión) se acomoda a las exigencias del derecho a la intimidad de los trabajadores afectados tan sólo cuando la medida resulte “justificada, idónea para la finalidad perseguida por la empresa, necesaria y equilibrada.”* (Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel, “Derecho del Trabajo”, decimo cuarta edición, Editorial Universitaria Areces, Madrid, 2006, pág. 118).

Asimismo, la jurisprudencia de este Servicio también ha sostenido, refiriéndose a una cláusula contractual que exige del trabajador una **“conducta personal intachable”**, que *“tales comportamientos sólo podrían pactarse a condición que los mismos importen un comportamiento estrictamente laboral, en consideración a la naturaleza de los servicios contratados. En efecto, tales exigencias conductuales de los trabajadores pueden incorporarse al estatuto jurídico individual como conductas de carácter laboral, al estar vinculadas directamente con el desempeño del servicio contratado, no siendo jurídicamente procedente, en consecuencia, establecer como obligación contractual otras conductas personales, ámbito que el contrato de trabajo no puede entrar a regular sin arriesgar infringir la protección de la vida privada garantizada constitucionalmente.”* (Dictamen N° 5.516/326, de 4 de noviembre de 1999).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas y doctrina institucional y de autores tenida en cuenta, cúmpleme informar a Uds. que, sin perjuicio del análisis que corresponda en su oportunidad hacer a partir de la aplicación de las directrices contenidas en el Anexo de Contrato de Trabajo sobre Política de conflicto de intereses, cabe formular las siguientes observaciones al referido anexo contractual:

1.- Resulta del todo desproporcionado que se limite a los trabajadores de VTR GLOBALCOM S.A., afectos al anexo de contrato de trabajo sobre

política de conflicto de intereses el derecho que tienen como personas dotadas de ciertas aptitudes y conocimientos, a desarrollar actividades docentes y hacer publicaciones asociadas a éstas, cubiertas todas por la libertad de trabajo que garantiza la Constitución;

2.- La comisión creada por el empleador para hacer operativo el anexo de contrato en comento (por medio de la recepción de los informes de los trabajadores por presuntos conflictos de interés y de la aprobación escrita del camino a seguir), denominado Comité de Ética de VTR deberá necesariamente encontrar como límite a su actuación, no tan sólo los derechos constitucionales sustanciales ya aludidos, sino también el derecho al debido proceso en su faz adjetiva o formal, que supone el respeto a los principios y derechos que les han de corresponder a los trabajadores que deban acudir a tal Comité en cumplimiento de lo obligado por el señalado anexo contractual, entre los cuales ha de contarse el derecho a ser oídos, así como a defenderse adecuadamente y a que la resolución adoptada por el Comité sea debidamente fundada, y

3.- El Comité de Ética, en el entendido inequívoco que representa al empleador en su actuar, deberá respetar los derechos constitucionales de los trabajadores sometidos a su actuar, en especial, por la naturaleza de las obligaciones a que se refiere el anexo de contrato de trabajo, en lo relativo al respeto y protección de la vida privada, consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Carta Fundamental.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIOS. BASE DE CALCULO. COLACION Y MOVILIZACION.

2.745/042, 9.07.09.

Las regalías de colación y movilización que otorga la empresa Salmones Maullín Ltda. a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente en ella son beneficios que deben incluirse en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio a que tengan derecho dichos trabajadores.

Fuentes: Código del Trabajo, Art. 172, inciso 1°.

Mediante presentación del antecedente ... se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si resulta procedente incluir en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio las regalías de colación y movilización que son otorgadas por la Empresa Salmones Maullín

Ltda. y que consisten en el pago directo de estos beneficios a las empresas que proveen estos servicios. Así, la colación es pagada por la empresa mencionada a Central Restaurante y la movilización a la empresa de Buses Jordan.

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

En primer término es necesario tener presente lo que sobre el particular establece el artículo 172 del Código del Trabajo y la doctrina de este Servicio respecto a las regalías a las cuales se refiere esta norma. Al efecto, esta disposición en su inciso 1º, prescribe:

“Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies evaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorgan en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad”.

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que para el pago de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, debe considerarse toda cantidad que esté percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato de trabajo, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y de las regalías o especies evaluadas en dinero. Asimismo, para determinar el monto de dichos beneficios deben excluirse la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y todos aquellos beneficios o asignaciones que se otorgan en forma esporádica o por una sola vez al año, como por ejemplo, las gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

Del tenor literal de este precepto puede colegirse, a la vez, que excluye del concepto “última remuneración mensual”, a todos aquellos beneficios y asignaciones que se perciben “en forma esporádica o por una sola vez al año”, en otros términos, esto significa que estos beneficios

deben tener cierto grado de permanencia y fijeza para incorporárseles como base de cálculo de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo.

Asimismo, sobre “*las regalías o especies evaluadas en dinero*”, tanto la jurisprudencia judicial como la jurisprudencia administrativa de esta Dirección –Dictámenes N.ºs. 647/39, de 2.02.99, 1.169/57, de 2.03.99 y 2.937/226, de 14-07-2000 entre otros, no distinguen entre beneficios *evaluados* y *evaluables*, vale decir, que tengan un valor preestablecido o que éste sea susceptible de determinación, pues a ambos tipos de regalías se les incluye en la noción “*última remuneración mensual*”.

Cabe precisar también que la expresión “*regalía*” que emplea el legislador debe entenderse “*en su sentido natural y obvio*” conforme lo prescribe el artículo 20 del Código Civil y, en tal sentido, el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua explica que ésta significa “*gajes o sobresueldo de algunos empleados*” y la palabra “*gaje*”, más explícitamente aún para los efectos que nos ocupa, significa “*emolumento que corresponde a un destino o empleo*”.

Ahora bien, el contrato colectivo suscrito con fecha 1º de mayo de 2007, entre la empresa Robinson Crusoe y Cía. Ltda. (cuya continuadora legal actualmente es Salmones Maullín Ltda.) y el Sindicato de dicha empresa, en la actualidad, Sindicato de Trabajadores Empresas Aquachile división Salmones Maullín, cuya vigencia ha sido prorrogada por las partes hasta el 30 de abril del año 2010, según consta en documento tenido a la vista, de 23 de enero de 2009, en su cláusula octava, establece:

“OCTAVO: MOVILIZACION

La empresa mantendrá un servicio de buses de aproximación urbana, con recorridos hacia y desde la planta, los que podrán ser modificados según sean los sectores de mayor concentración en que tengan sus residencias los trabajadores. Este servicio funcionará a las horas de entrada y salida de los turnos de trabajo. Para los trabajadores que utilicen movilización fuera del radio urbano la empresa cancelará el 100% del costo de

ella, calculado sobre los valores de la locomoción colectiva vigentes. Este beneficio se concederá con un límite de 9 personas beneficiadas.

La empresa se reserva el derecho de convenir y limitar el monto aportado en aquellos casos en que el trabajador resida en lugares que excedan el límite suburbano actual, comprendido entre Puerto Montt y Puerto Varas."

De la norma convencional transcrita es posible determinar que las partes pactaron este beneficio consistente en un servicio de buses de aproximación urbana, que funciona con recorridos hacia y desde la planta y a las horas de entrada y salida de los turnos de trabajo. Asimismo, para aquellos trabajadores que utilizan movilización fuera del radio urbano, se acordó que la empresa pagaría el 100% de su costo, cuyo cálculo se haría sobre los valores de la locomoción colectiva vigente.

Por su parte, la cláusula decimoprimer, expresa:

"DECIMOPRIMERO: COLACION

La empresa proporcionará colación a los trabajadores, cancelando el 100% de su costo. Esta colación se dará por jornada igual o superior a 5 horas efectivamente trabajadas. En el caso de los turnos de sábado en la tarde se entregará una colación antes del ingreso a la Planta."

De la precitada disposición contractual es posible inferir que en lo que respecta al beneficio de colación las partes acordaron que éste sería proporcionado por la empleadora, quien se ha obligado a pagar su costo en un 100%. Asimismo, en el caso de los turnos a efectuarse en la tarde del día sábado, la empresa se obligó a entregar una colación antes del ingreso a la Planta.

Sobre la base de lo expuesto en los párrafos que anteceden, resulta posible afirmar: a) que estos beneficios forman parte del contrato colectivo de trabajo vigente entre las partes; b) que tienen innegablemente la calidad de "regalías" en los términos que jurídicamente se ha precisado y que corresponde al significado que el legislador le ha dado a esta expresión en el artículo 172 del Código del Trabajo; c) que estas regalías jurídica y técnicamente son avaluables, y d) que, en fin, estos beneficios tienen todos los rasgos de fijeza y permanencia en su otorgamiento y percepción que exige la ley y la jurisprudencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y contractuales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que las regalías de colación y movilización que otorga la empresa Salmones Maullín Ltda. a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente en ella, son beneficios que deben incluirse en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio a que tengan derecho dichos trabajadores.

REMOLCADORES. DOTACION COMERCIAL. COCINEROS.

2.764/043, 13.07.09.

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

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

Concordancias: Dictamen N° 4.147/81, de 21.09.06.

Mediante Oficio citado en el antecedente..., Ud. solicita la intervención de este Servicio ante Directemar con el objeto de que ésta modifique los certificados de Dotación Mínima de Seguridad de los remolcadores cuando realizan su actividad en las bahías a fin de que se incluya en ella al personal de cocina.

La petición en cuestión tiene su origen en lo siguiente: La autoridad marítima al fijar las dotaciones mínimas de seguridad para los remolcadores no incluye como miembros de ella al personal de cocineros y camareros por cuanto, como lo informó en su oportunidad, dicha entidad tiene la responsabilidad de determinar, mediante resolución y por razones de seguridad, las plazas que se deben considerar para integrar la dotación mínima de seguridad de la nave, la que tiene por objeto garantizar la seguridad de la navegación.

Agrega la autoridad marítima que dicha dotación está constituida por los Capitanes o Patronos y los oficiales y tripulantes de las secciones de puente y máquinas, no incluyendo aspectos domésticos ni de atención a bordo, tarea que debe ser asumida por quien tiene a su cargo la operación de la nave y que en el caso que para cumplir estas tareas se contrate a personal titulado, éste debe cumplir sólo con dichas labores.

Teniendo como base la información precedente esta Dirección mediante Dictamen N° 4.147/81, de 21.09.06, al fijar el sentido de la expresión "equipo o servicio de cámara" utilizada por el D.S. N° 26, de 1987, Reglamento de Trabajo a Bordo de las Naves de la Marina Mercante Nacional, sostuvo, en la parte que interesa, que si bien el personal de apoyo relacionado con el bienestar de la tripulación a bordo, como son los cocineros y camareros, no forman parte de la dotación de seguridad de la nave, la resolución que la fija consigna la necesidad de incluirlos como integrantes de la dotación comercial de la misma, obligación que recae sobre el armador o naviero en conformidad a lo prevenido en el artículo 98 del Código del Trabajo, según el cual es obligación de aquél recibir en la nave a los hombres de mar, alimentarlos y pagarles el sueldo o remuneración convenida.

Con el objeto de emitir el pronunciamiento requerido y en atención a la materia de que se trata y considerando, además, que en los remolcadores el armador otorga una bonificación a un miembro de la dotación para que se haga cargo de la alimentación, se solicitó a la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Departamento de Inspección de este Servicio informara si el personal que manipula alimentos

debe cumplir con requisitos o calificaciones especiales.

Sobre este particular, a través del Memorándum del antecedente N° 4 la citada Unidad, luego de señalar que la manipulación de alimentos se encuentra regulada en el Decreto Supremo N° 977 de 1996, Reglamento Sanitario de los Alimentos y que de su normativa se puede inferir que no existe una calificación previa exigible para aquellas personas que manipulan alimentos, sugiere, atendida su competencia en la materia, requerir de la Secretaría Regional Ministerial de Salud informe sobre el ámbito de aplicación del Decreto en comento y sobre la situación fáctica que nos ocupa.

La Secretaría Regional Ministerial de Salud de Valparaíso, en Oficio N° 628, citado en el antecedente 1), informa que "*La producción, importación, elaboración, envase, almacenamiento, distribución y venta de alimentos para uso humano se rige por el Decreto Supremo N° 977, de 1996, del Ministerio de Salud, que contiene el Reglamento Sanitario para Alimentos (RSA), tal como se señala en el artículo 1° del mismo.*

"De acuerdo al artículo 14 del mismo, la expresión "manipulador de alimentos"... corresponde a toda persona que trabaje a cualquier título, aunque sea ocasionalmente, en lugares donde se produzca, manipule, elabore, almacene, distribuya o expendan alimentos".

Agrega que "*los requisitos de higiene del personal que manipula alimentos se encuentra regulada por el Párrafo VI del mismo Reglamento, artículos 52 a 60" y que "de conformidad a dicha normativa, cabe hacer presente las siguientes observaciones:*

a) El RSA no contiene la exigencia de un sistema de acreditación o certificación de aquellas personas que manipulan alimentos por lo que, desde un punto de vista estrictamente sanitario, no resulta jurídicamente posible la exigencia de un determinado título profesional técnico o de otra índole que acredite que el manipulador posee la calidad de tal para el ejercicio de su función".

El mismo reglamento requiere que *los manipuladores reciban una instrucción adecuada y*

continúa en materia de manipulación higiénica de los alimentos e higiene personal debiendo la empresa acreditar el cumplimiento de la obligación de instrucción mediante los documentos fidedignos que así lo certifiquen.

b) El RSA efectúa una serie de exigencias tanto al manipulador mismo como a la empresa para la cual éste presta servicios tales como mantener un estado de salud que garantice que no representa riesgos de contaminación de los alimentos que manipule; tomar las medidas necesarias para evitar que el personal que padece o es portador de una enfermedad que es susceptible de transmitirse por los alimentos o tenga heridas infectadas... trabaje en las zonas de manipulación de alimentos en las que haya probabilidad que pueda contaminar directa o indirectamente a éstos con microorganismos patógenos...”.

c) El manipulador de alimentos menor de 30 años de edad debe vacunarse anualmente contra la fiebre tifoidea...”.

d) El oficio en comento agrega “que la responsabilidad del cumplimiento por parte del personal de los requisitos señalados deberá asignarse al personal supervisor competente sin que ello implique exclusión de esta responsabilidad a los propietarios del establecimiento.”

Ahora bien, el inciso 1° del artículo 98 del Código del Trabajo dispone:

“El contrato de embarco es el que celebran los hombres de mar con el naviero, sea que éste obre personalmente o representado por el capitán, en virtud del cual aquéllos convienen en prestar a bordo de una o de varias naves del naviero, servicios propios de la navegación marítima, y éste a recibirlos en la nave, alimentarlos y pagarles el sueldo o remuneración que se hubiere convenido”.

Por su parte, el inciso 1° del artículo 184, del mismo cuerpo legal previene:

“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

De la interpretación armónica de las normas legales precedentemente transcritas se infiere que es obligación del armador o naviero en su calidad de empleador tomar las medidas necesarias para proteger adecuadamente la salud de los tripulantes y mantener las condiciones de higiene y seguridad en la nave.

Asimismo, que tiene la obligación de recibirlos en la nave, pagarles la remuneración convenida y alimentarlos, según ya se expresó, obligación esta última que debe cumplir, de acuerdo con las normas del D.S. N° 977, aludidas en párrafos anteriores, a través de una persona que haya recibido una instrucción adecuada y continua en materia de manipulación higiénica de los alimentos e higiene personal.

Todo lo expresado en los párrafos que anteceden permite afirmar que el armador o naviero debe necesariamente contemplar en la dotación comercial de la nave, cualquiera que sea el tipo de ésta, la contratación de una persona que efectuará precisamente la labor de cocinero, no resultando jurídicamente procedente que destine a esta función a un miembro cualquiera de la dotación mediando el pago de una bonificación por la realización de dicha tarea.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que la dotación comercial de los remolcadores, sea que éstos realicen su actividad en la bahía o fuera de ella, debe incluir al personal encargado de la alimentación de la tripulación a bordo, esto es, a los cocineros.

CIRCULAR Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULAR

60, 16.06.09.

***Dirección del Trabajo
Escuela Técnica de Formación***

Informa sobre instrucción para la realización de actividades de capacitación de iniciativa regional o local a efectos de regular su reconocimiento.

El 1º de abril del presente año, mediante la Resolución exenta N° 293, de la Sra. Directora del Trabajo se dispuso la creación de la Escuela Técnica de Formación, como instancia de permanente capacitación y formación de los/as funcionarios/as de la Institución.

Esta iniciativa responde al anhelo de contar con esta instancia formal que vaya generando una mejora continua en la calidad de la capacitación y que la misma sea pertinente, consistente y oportuna, tanto para los funcionarios/as como para el conjunto del Servicio, en una perspectiva de desarrollo de los objetivos estratégicos que el mismo se ha impuesto.

Ello exige un esfuerzo cada vez más riguroso de diseño curricular y de ordenamiento, que obliga a una necesaria coordinación de las iniciativas que desde hace muchos años desarrollan tanto Oficinas como Direcciones Regionales.

El propósito no es anular ese potencial positivo que constituye una fortaleza institucional, sino que utilizarlo coherente y coordinadamente, en pos de un trabajo más ordenado, sistemático y que contribuya más al fortalecimiento institucional.

En virtud de lo anterior, es que se ha estimado necesario instruir que cualquier iniciativa tanto local como regional que se refiere a aspectos relacionados con la capacitación y formación de los funcionarios/as sea revisada, validada y aprobada por la Escuela, a objeto de asegurar su calidad, pertinencia y su alineamiento con los objetivos estratégicos institucionales. Ello permite, además, garantizar que esas actividades sean reconocidas en las hojas de vida de los funcionarios/as y que, en consecuencia, incidan en su carrera funcionaria.

Por lo anteriormente expuesto, solicitamos a ustedes asegurar el cumplimiento de estos requisitos para poder realizar actividades locales o regionales en estas materias.

Sin otro particular, saluda a ustedes, atentamente,

ANDRÉS SIGNORELLI GONZÁLEZ
JEFE DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2.- RESOLUCIONES

1.348 (exenta), 1.12.08.

Dirección del Trabajo

Establece estructura y organización de las Direcciones Regionales del Trabajo con sus respectivas funciones.

Vistos:

Las facultades que me confiere el artículo 5° letra f) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 60 de 1984, que creó las Direcciones Regionales del Trabajo.

Lo establecido en la Circular N° 147, de 1995 de esta Dirección, mediante la cual se sancionó el proyecto de Direcciones Regionales y se regulan las funciones de las mismas.

La Resolución N° 1.600, de 2008 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención de trámite de Toma de Razón.

Le evaluación efectuada de la vigencia de la Resolución exenta N° 890, de 20 de septiembre de 2004.

Considerando:

Que constituye un compromiso gubernamental avanzar en la desconcentración de las funciones de los Servicios de la Administración del Estado, fortalecer la regionalización y la descentralización de la gestión pública, logrando con ello una adecuada articulación entre los niveles nacional, regional y local.

Que, asimismo, es compromiso gubernamental profundizar la democracia, fortalecer la institucionalidad y mejorar la gestión del Estado en términos de calidad, equidad, cobertura y oportunidad en la entrega de prestaciones, servicios y productos.

Que se debe ampliar el desarrollo de los procesos integrados que promueven e incorporan las necesidades regionales y sus soluciones en la entrega de sus productos.

Que esto implica mejorar la coordinación con los servicios públicos que operan en la región, utilizando la potencialidad de la institucionalidad regional vigente.

Que, asimismo, se debe continuar y perfeccionar el desempeño de las Direcciones Regionales del Trabajo en sus respectivos territorios, en tanto ellas son una instancia competente para diagnosticar, prevenir, asesorar técnicamente y proponer mecanismos de solución para conflictos laborales existentes en cada región.

Que, como un paso en tal sentido, hoy es necesario revisar y definir adecuadamente las estructuras funcionales de dichas Direcciones, de forma de establecer con claridades los roles de quienes en ellas se desempeñan, a partir de las prioridades institucionales.

Que esto permite, así, revisar y actualizar lo establecido en la Resolución N° 890 de septiembre de 2004, la que se había dictado con una duración de 4 años, con el objetivo de producir esta revisión a partir de una evaluación empírica del funcionamiento de las estructuras en ella establecida.

Resuelvo:

1° Establécese que las Direcciones Regionales del Trabajo estarán conformadas por un/a *Director/a Regional* y por 3 funcionarios encargados de las coordinaciones del área operativa, denominados, *Coordinador Inspectivo*, *Coordinador/a Jurídico* y *Coordinador/a de Relaciones Laborales* y por 2 funcionarios encargados del área de gestión, administración y apoyo, denominados: *Coordinador/a de Gestión* y *Jefe/a de Administración y Finanzas Regional*.

Lo anterior, es sin perjuicio de los demás profesionales y técnicos-administrativos adscritos a cada una de estas coordinaciones según necesidades establecidas para su funcionamiento.

2° Establécense los siguientes niveles de trabajo, coordinación y participación en nivel regional:

a) *Equipo Regional*, estará conformado por el/la *Director/a Regional*, los/as *Coordinadores Regionales Inspectivo*, de *Relaciones Laborales*, *Jurídico* y de *Gestión*, y por el/la *Jefe/a de Administración y Finanzas Regional*.

Su principal función será:

- Administrar, monitorear y realizar el control de gestión de las distintas líneas operativas y de apoyo.
- Generar propuestas de implementación regional de decisiones de carácter nacional o central.
- Diagnosticar la realidad laboral regional y generar propuesta de acciones.
- Adoptar las decisiones que colectivamente acordaron emanadas del proceso de discusión de las políticas regionales.
- Evaluar decisiones adoptadas bajo un esquema cuantitativo y cualitativo.
- Efectuar las mejoras necesarias en la gestión regional, conforme a las facultades de que están dotadas.

b) *Equipo Regional Ampliado*, que estará conformado por el *Equipo Regional* y los/as *Inspectores/as del Trabajo* y los/as *Jefes/as* de los *Centros de Conciliación y Mediación* de la región. El *Director Regional* deberá convocar, a lo menos una vez al mes, a reunión de *Equipo Regional Ampliado*.

Su principal función será:

- Analizar y enriquecer propuestas de implementación regional definidas por el *Equipo Regional*.
- Diagnosticar la realidad laboral local y generar e implementar propuesta de acciones para atender la demanda local.
- Adoptar las decisiones colectivas que en razón de la discusión de las respectivas políticas emanan (compromisos de desempeño colectivo).
- Evaluar decisiones adoptadas bajo un esquema cuantitativo y cualitativo.
- Establecer los compromisos de gestión que se desprenden del proceso de planificación regional anual, correspondientes al o a los centros de responsabilidad existentes dentro de su jurisdicción.

3° Corresponderán al *Director/a Regional* las siguientes funciones, sin perjuicio de otras que la superioridad del Servicio disponga:

- a) Dirigir, planificar, organizar, coordinar, controlar y evaluar el funcionamiento de la Dirección Regional y Oficinas dependientes, impartiendo en dicho ámbito las instrucciones, directrices y orientaciones que estime necesarias para el adecuado, eficiente y mejor funcionamiento y administración regional, con la exigencia de que sus decisiones sean coherentes y concordantes con las políticas y líneas nacionales.
- b) Decidir y coordinar las estrategias operativas que permitan abordar de manera integral, eficaz y eficiente las problemáticas de incumplimiento y conflictividad laboral.
- c) Concordar con las jefaturas de oficina de su Región los compromisos de evaluación de desempeño, dentro de los cuales deben estar contemplados las directrices y compromisos de gestión institucional.
- d) Ejercer las facultades que les hayan sido delegadas, tanto en el ámbito operativo como de gestión, administración y apoyo, realizando, al efecto, los actos que sean necesarios para el cumplimiento de las funciones del Servicio.
- e) Velar por el cumplimiento de las normas aplicables a la Dirección Regional y adoptar las medidas necesarias que permitan corregir las deficiencias y debilidades que se detecten en los procesos operativos y de gestión.
- f) Disponer los cometidos que deban realizar los funcionarios, delegar, cuando fuere necesario, las atribuciones que le corresponden para una mejor administración y, en general, resolver sobre los asuntos relativos al personal de la región, conforme a las políticas institucionales y a disposiciones legales vigentes.
- g) Implementar y administrar las medidas necesarias para ejecutar las políticas de trabajo definidas por el nivel central, guardando coherencia con la misión institucional, operacionalizándolas y trabajando directamente con los coordinadores e Inspectores.
- h) Velar por el "Control de Resultados de la Gestión" regional en base a la formulación, seguimiento y evaluación de la ejecución presupuestaria (SIGFE).
- i) Asegurar permanentemente, mediante reuniones y demás actividades, el trabajo coordinado de los distintos niveles regionales fortaleciendo una visión transversal en el trabajo de la región. Asimismo, deberá velar por que los compromisos que se adquieran sean claramente conducentes a lograr los fines institucionales.
- j) Conducir el proceso de planificación anual, mediante el cual se definen los compromisos de desempeño colectivo de su región, los que deberán ser posibles de controlar, evaluar y medir en su impacto.
- k) Representar al Servicio en la Región promoviendo su inserción en el territorio, desarrollando acciones, políticas y programas destinados a hacer efectiva la Misión Institucional. Para ello, deberá coordinarse permanentemente con el Intendente Regional, el Seremi del Trabajo y las autoridades que correspondan, de forma de integrar la aplicación de las políticas institucionales a las prioridades y políticas del Gobierno Regional.

- l) Coordinar las actividades del Servicio con la Intendencia respectiva, gobernaciones, municipalidades y otros servicios públicos e instituciones, en el contexto de la Gestión Territorial.
- m) Participar en las instancias del gobierno regional a las que sea convocado, definir los integrantes del Servicio en las comisiones técnicas interinstitucionales que se establezcan e informar sobre la integración y el trabajo de las mismas al nivel central (PMG de Gestión Territorial).
- n) Liderar y orientar la labor de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), tomando las medidas de mejoramiento que estime pertinentes, en el marco de las directrices institucionales para esa instancia.
- o) Diagnosticar, planificar, dirigir y evaluar, en conjunto con el Equipo Regional Ampliado, el diseño e implementación de las intervenciones de carácter sectorial, las que podrán abarcar la jurisdicción de una o más Inspecciones.
- p) Analizar periódicamente en conjunto con el Equipo Regional, el nivel de conflictividad existente en sus respectivas regiones, a fin de adoptar las medidas preventivas pertinentes.
- q) Dictar las resoluciones y/o documentos señalados en Resolución exenta N° 101, de 25.03.85 (permisos, feriados, derecho a percibir asignación familiar, cometidos, investiduras de fiscalizadores, etc.) y las Resoluciones de investidura de Ministros de Fe que recaigan en funcionarios de otras reparticiones públicas.
- r) Armonizar las dotaciones de personal en cada oficina, garantizando las competencias y recursos necesarios para su correcto funcionamiento.

4° Serán funciones comunes a las *Coordinaciones Operativas* las siguientes, sin perjuicio de otras que la superioridad del Servicio disponga:

- a) Proponer al Equipo Regional políticas, programas y acciones tendientes a implementar y desarrollar las líneas de trabajo del área operativa nacional en la región.
- b) Difundir la política, instrucciones y orientaciones de su línea en la región.
- c) Elaborar diagnósticos, evaluaciones operativas y proponer metas regionales del área, acorde con la realidad regional.
- d) Proponer, supervisar y evaluar procedimientos administrativos que fortalezcan el trabajo de su área.
- e) Responder todos los requerimientos de la línea operativa correspondiente, en tiempo y forma, asegurando el correcto funcionamiento e información de los conductos regulares de la estructura decisional del Servicio.
- f) Participar activamente en los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios. Respecto de la Coordinación de Relaciones Laborales, y en el caso de existir más de un Consejo en la región, deberá asumir la coordinación de las secretarías ejecutivas de todos ellos, que serán ejercidas por la respectiva jefatura de Oficina.
- g) Coordinar los requerimientos de capacitación de la línea con la instancia que corresponda.

5° Serán funciones específicas de la *Coordinación Inspectiva* las siguientes, sin perjuicio que la superioridad del Servicio disponga:

- a) Proponer al Equipo Regional la adecuación de las políticas inspectivas del Servicio a la realidad regional.
- b) Proponer al Equipo Regional la ejecución de programas de fiscalización regionales e intervenciones inspectivas programadas de oficio, sobre la base de diagnósticos previamente desarrollados, coordinando, controlando y evaluando su aplicación.
- c) Realizar los análisis y diagnósticos del estado del cumplimiento normativo en la región.
- d) Evaluar periódicamente los resultados de la acción inspectiva y hacer un seguimiento del avance de los compromisos regionales.
- e) Apoyar técnica y funcionalmente a las Inspecciones, especialmente a las Unidades de Fiscalización de la Región proponiendo las medidas de corrección necesarias.

6° Serán funciones específicas de la *Coordinación Jurídica* las siguientes, sin perjuicio de otras que la superioridad del Servicio disponga:

- a) Asesorar al Director y al Equipo Regional en materias jurídicas.
- b) Supervisar, controlar, evaluar y brindar apoyo técnico a las actividades de los demás abogados de la región y de las Unidades de Conciliación Individual de la región.
- c) Asumir la defensa judicial de los intereses del Servicio, o supervisar esa defensa en caso de asignarse a otro abogado de la región o externo.
- d) Aplicar y difundir la jurisprudencia del Servicio y demás instrucciones y normas internas relevantes. Del mismo modo, deberá registrar y sistematizar la jurisprudencia judicial, según las directrices del Departamento Jurídico.
- e) Estudiar y proponer al Director Regional las resoluciones y pronunciamientos que sean de competencia de dicha jefatura regional, y supervisar similar tarea que ejecuten los restantes abogados de la región.
- f) Atender y definir la procedencia de la presentación de denuncias por Derechos Fundamentales y prácticas antisindicales ante los Tribunales del Trabajo, como resultado del análisis desarrollado en conjunto con las Coordinaciones Inspectiva y de Relaciones Laborales. Del mismo modo, velará por el desarrollo y la coordinación de los procedimientos de investigación en la región. Deberá, asimismo, mantener registros de dichas investigaciones, remitiendo copia de los antecedentes al nivel central.
- g) Asumir coordinadamente con los demás abogados destinados a la Región y con las restantes coordinaciones operativas la promoción y defensa de los Derechos Fundamentales.
- h) Proponer aquellas medidas tendientes a obtener una mejor gestión de los profesionales abogados de acuerdo a las necesidades de la región.

- i) Gestionar y administrar la información emanada de los procesos de conciliación, defensa judicial y derechos fundamentales de la región, socializándolas con las Coordinaciones Operativas para la planificación de futuras fiscalizaciones en relación a las infracciones detectadas y para determinar los focos de conflictos o problemas que se estén generando en determinados sectores.
- j) Realizar el control funcional y supervisión de las funciones jurídicas que se realizan en la respectiva jurisdicción regional.

7º Serán funciones específicas de la *Coordinación de Relaciones Laborales* las siguientes:

- a) Asesorar al Director y al Equipo Regional en todos los temas relativos al área de Relaciones Laborales.
- b) Apoyar técnica y funcionalmente a los funcionarios de la Región en las materias de su competencia, en especial a quienes se desempeñan como monitores, mediadores y funcionarios de las Unidades de Relaciones Laborales.
- c) Diseñar, programar e implementar actividades de difusión y capacitación, con especial énfasis en materias de sindicalización, negociación colectiva y resolución alternativa de conflictos, acorde a la realidad regional y necesidades de los usuarios.
- d) Proponer al nivel central y/o concretar las alianzas estratégicas a nivel regional y local, que sean necesarias para dar curso a las acciones de capacitación y difusión con vistas a optimizar los recursos de la Institución.
- e) Efectuar los controles y seguimientos necesarios que permitan garantizar la calidad y oportunidad de los datos ingresados al sistema informático del Area, utilizando los mismos como insumos para el análisis de la realidad y la toma de decisiones por parte del Director/a Regional y de las jefaturas de Oficina.
- f) Efectuar el seguimiento periódico e indicar las medidas correctivas a adoptar respecto al estado regional y local, de los compromisos ligados al Area de Relaciones Laborales.

8º Serán funciones de la *Coordinación de Gestión* las siguientes:

- a) Coordinar la implementación y aplicación en el espacio regional, de las políticas nacionales de modernización de la gestión institucional.
- b) Apoyar al Director/a Regional en la formulación de metas, así como en el seguimiento y control de los indicadores de gestión para las diferentes áreas del Servicio.
- c) Asesorar al Director/a Regional en la formulación de proyectos y en la implementación de las acciones para mejorar la inserción del Servicio en el Gobierno Regional.
- d) Colaborar en la formulación y conducción de estudios e investigaciones laborales en la Región.

- e) Efectuar el seguimiento y evaluación de los indicadores de gestión comprometidos por la Región y sus oficinas, asegurando el adecuado uso de los recursos financieros, físicos y humanos.
- f) Coordinar los contenidos regionales en la página Web Institucional.
- g) Controlar y analizar la gestión financiera de la región, desde la perspectiva de los compromisos de gestión asumidos, proponiendo medidas correctivas y/o preventivas.
- h) Dar respuesta a las demandas emergentes asociadas a las áreas de soporte del nivel central.
- i) Dar respuesta a las demandas de usuarios/as del Servicio, en materias no operativas
- j) Coordinar el desempeño de las Unidades de Atención de Usuarios/as existentes en la Región.
- k) Apoyar y dar seguimiento a la implementación de las acciones tendientes a mejorar la calidad de atención de los usuarios/as.
- l) Dar seguimiento al Plan trienal del Código de Buenas Prácticas Laborales, en el ámbito regional.
- m) Desarrollar planes de gestión y asistencia técnica en materias de salud ocupacional.
- n) Brindar apoyo regional en los procesos de detección de necesidades de capacitación a los funcionarios.
- o) Dar seguimiento y evaluar la ejecución del Plan Anual de Capacitación. De la misma forma, deberá coordinar la formulación de proyectos regionales de capacitación.
- p) Apoyo en el diseño, seguimiento y evaluación del plan regional de higiene, seguridad y medio ambiente de trabajo.
- q) Administrar y coordinar procesos de selección de personal en la Región.
- r) Administrar y mantener actualizada la base de datos sobre dotación de personal por Oficina, por área de desempeño, nivel de habilidades y capacidades del funcionario/a.
- s) Apoyar, coordinar y evaluar el despliegue de las políticas de recursos humanos en la Región.

9° Serán funciones del *Jefe/a de Administración y Finanzas Regional* las siguientes:

- a) Asegurar el adecuado manejo de los recursos materiales, financieros y humanos asignados a la Región, reportando dicha función al Director Regional.
- b) Coordinar en la región los programas propios del área administrativa.
- c) Colaborar con el Director Regional en la aplicación de las políticas de personal en el nivel regional y de:

1. Coordinar el Sistema de Evaluación de Desempeño Individual, en lo relativo al apoyo a la programación, precalificación y calificación, así como dar seguimiento y evaluación de los resultados del SED. Actuar de Secretario de la Junta Calificadora Regional.
 2. Coordinar el Convenio sobre Normas y Acuerdos para la Protección a la Maternidad.
 3. Administrar Sistema Informático de Recursos Humanos, y gestionar operativamente lo concerniente al personal; dictar resoluciones según lo dispuesto en la Resolución exenta N° 101, de 25.03.85, o la que se dictare con posterioridad sobre las mismas materias.
 4. Supervisar el sistema de control horario y asistencia de los funcionarios/as de la Región.
 5. Emitir los certificados solicitados por los funcionarios/as.
 6. Ingresar a los sistemas y mantener actualizada la información relativa a las licencias médicas, permisos administrativos, feriados, cometidos, compensación y pago de horas extras, traslados e investiduras.
 7. Coordinar la implementación de las políticas de desvinculación de funcionarios/as y bonificación al retiro.
 8. Efectuar las acciones pertinentes en los casos de enfermedades profesionales o accidentes del trabajo.
- d) Asesorar y apoyar técnicamente al Director/a Regional en la aplicación de políticas administrativas y presupuestarias en el nivel regional:

Area de Finanzas:

1. Administrar, analizar y controlar la ejecución presupuestaria regional, informando permanentemente al Director Regional y al resto del equipo regional, generando informes y proyecciones presupuestarias al efecto.
2. Realizar el Manejo y Registro Contable.
3. Ejecutar los pagos a proveedores.
4. Calcular y pagar las remuneraciones de los funcionarios.
5. Administrar el sistema de control SIGFE (Coordinación SIGFE).

Area de Abastecimiento y Logística:

1. Administrar operativamente los contratos vigentes, las compras y contrataciones a través del portal www.chilecompras.cl, y la mantención y reparación de vehículos institucionales.
 2. Operar el Sistema de Administración de Vehículos (SAV) de la Dirección Regional.
 3. Gestionar el patrimonio institucional en la región, llevando el control del inventario regional.
 4. Mantener la infraestructura física de las oficinas de la región.
- e) Coordinarse con la Unidad de Bienestar del Servicio, para efectuar una adecuada administración de los beneficios a nivel regional, así como dar cumplimiento a lo relativo a los beneficios de Sala Cuna y Jardín Infantil.
- f) Efectuar la evaluación de los casos sociales existentes en la Región.
- g) Confeccionar los informes requeridos por el área de Recursos Humanos solicitados desde el nivel central de la Institución.
- h) Asegurar la adecuada prestación de los servicios de soporte y asesoría informática requeridos en la región.

10° Las Ordenes de Servicio, Circulares y demás normas internas relativas a la materia objeto del presente acto, se mantendrán vigentes en todo lo que no contravenga la presente Resolución.

Anótese y comuníquese.

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ

ABOGADA

DIRECTORA DEL TRABAJO

739 (exenta), 7.07.09.

Departamento de Administración y Finanzas

Modifica Resolución exenta N° 954 de 6 de septiembre de 2001. Deja sin efecto Resolución exenta N° 1.273 de fecha 16 de octubre de 2007. Establece que la Inspección del Trabajo de Lanco atenderá en la modalidad de permanente, siendo su jurisdicción las comunas de Lanco, San José de la Mariquina y Panguipulli.

Vistos:

- 1.- Lo dispuesto en los artículos 5° letra f), 18 y 19 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
- 2.- La Resolución N° 1.600 de 2008 de la Contraloría General de la República.
- 3.- La Resolución exenta N° 954 de 6 de septiembre de 2001, que refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo.

Considerando:

- 1.- Que, la Dirección Regional del Trabajo de la Decimacuarta Región ha estimado pertinente potenciar la presencia de la Dirección del Trabajo en la Comuna de Lanco, marcando una presencia más constante y continua en el tiempo, con el objeto de fortalecer la imagen del Servicio en dicha localidad;
- 2.- Que, el objetivo señalado en el considerando anterior se verá cumplido, cambiando la modalidad de atención de la oficina con que este Servicio cuenta en dicha comuna;

Resuelvo:

- 1.- *Modifícase* la Resolución exenta N° 954 de 6 de septiembre de 2001, en el sentido de dejar establecido que la Inspección del Trabajo de Lanco atenderá en la modalidad de permanente, siendo su jurisdicción las comunas de Lanco, San José de la Mariquina y Panguipulli.
- 2.- *Déjase* sin efecto la Resolución exenta N° 1.273 de fecha 16 de octubre de 2007.

Anótese y publíquese.

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ

ABOGADA

DIRECTORA DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

2.529. 5.06.09.

D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Imparte instrucciones a las SEREMIS de Salud, al Instituto de Seguridad Laboral y a las Mutualidades.

Conforme lo establecido en las Leyes N°s. 16.395 y 16.744 y en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión, esta Superintendencia imparte las siguientes instrucciones, las cuales complementan y modifican, en lo que corresponde, lo instruido mediante las Circulares N°s. 2.065 y 2.068, de 14 de julio y 1° de agosto, respectivamente, ambas de 2003, y la Circular N° 2.233 de 26 de agosto de 2005.

1. LEY N° 20.255, REFORMA PREVISIONAL

Atendida la nueva institucionalidad establecida por la Ley N° 20.255, en la que se señala que el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) será el continuador legal del Instituto de Normalización Previsional, en las materias referidas a la Ley N° 16.744, a contar de la fecha en que entre en vigencia el Instituto de Previsión Social, y considerando que mediante el D.F.L. N° 4, publicado en el Diario Oficial de 4 de febrero de 2009, se creó dicho Instituto, dando inicio a sus actividades el 1° de marzo de este año, es necesario adecuar las instrucciones que habían sido dadas al Instituto de Normalización Previsional en relación a las tareas que debía realizar para la aplicación del D.S. N° 67 a sus entidades empleadoras afiliadas, debiendo reemplazarse todas las menciones a dicho Instituto o INP por Instituto de Seguridad Laboral o ISL, según corresponda.

2. FORMATOS DE CARTAS

Atendido lo anteriormente señalado, se han modificado los formatos de las cartas a enviar por las Seremi de Salud a las entidades empleadoras afiliadas al ISL y de administración delegada, reemplazando las menciones al "Instituto de Normalización Previsional" o "INP", por "Instituto de Seguridad Laboral" o "ISL (ex-INP)".

Por otra parte, en atención a que los organismos administradores han solicitado efectuar algunas modificaciones al formato de la carta en la que se informan los requisitos técnicos que debe acreditar la entidad empleadora para acceder a rebaja de la cotización adicional, se procedió a revisar todos los formatos y se les introdujeron algunas modificaciones, entre otras, señalar cuándo se ha procedido a aplicar lo dispuesto en el inciso final del artículo 5° del Reglamento, en los casos que corresponda por la muerte de uno o varios trabajadores.

Se acompañan los formatos de las Cartas que deberán utilizar las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y las Mutualidades a contar de la fecha de esta Circular.

Se deberá dar la más amplia difusión a la presente Circular, especialmente entre el personal encargado de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,

ALVARO ELIZALDE SOTO

SUPERINTENDENTE

**COMUNICA INICIO DE PROCESO DE EVALUACION
(rebaja indica requisitos no cumplidos)**

En a de.....de 20__.

Ref.: Comunica inicio de Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva.

Señores

Empresa No Adherida a Mutualidad

De nuestra consideración:

Comunico a Uds. que se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a lo establecido en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, lo que permitirá determinar la Tasa de Cotización Adicional diferenciada que deberá pagar al Instituto de Seguridad Laboral (ex-INP), además de las tasas de cotización básica y extraordinaria, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 20__ y el 31 de diciembre de 20__.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1 de julio de 20__ y 30 de junio de 20__ han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, señalando respecto de cada uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez o el fallecimiento, cuando corresponda.

Se les hace presente que Uds. *pueden solicitar*, a esta Secretaría Regional Ministerial de Salud en la *sucursal del Instituto de Seguridad Laboral (ISL), más cercana a su empresa, la rectificación de los errores de hecho*, en caso que se hubiesen incurrido en la nómina adjunta, para lo cual *dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la Oficina de Correos que corresponda.

Los antecedentes con que cuenta esta SEREMI y el ISL permiten determinar que esa entidad empleadora puede acceder a una rebaja de su tasa de cotización adicional. *Sin embargo, para ello es necesario que acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos* contemplados en el artículo 8° del D.S. N° 67, *a más tardar el 31 de octubre de 20__*, presentando la siguiente documentación, en los lugares señalados en el párrafo anterior (señalar sólo los requisitos que debe acreditar su cumplimiento):

1.- HALLARSE AL DIA EN EL PAGO DE LAS COTIZACIONES DEL SEGURO LABORAL

Acompañar copias de las planillas de declaración y pago de las cotizaciones, correspondientes a los meses del o de los año(s) señalados en el anexo Deuda.

2.- CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN LOS TITULOS V y VI DEL D.S. N° 40 (Período julio 20__ a junio de 20__)

Presentar un informe o carta o declaración simple o jurada ante Notario del representante legal que acredite que la empresa mantiene vigente el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene y, cumple con la obligación de informar a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores durante el período citado.

3.- COMITE(S) PARITARIO(S) DE HIGIENE Y SEGURIDAD (Período julio 20__ a junio de 20__)

Presentar una copia de las actas de constitución de todos los Comités que hubiere constituido por primera vez o renovado en el período, y una declaración jurada ante Notario que certifique el funcionamiento de los mismos durante el período citado, suscrita por el representante legal de la empresa y los miembros de dichos Comités.

4.- DEPARTAMENTO DE PREVENCION DE RIESGOS PROFESIONALES (Período julio 20__ a junio de 20__)

Presentar un informe o una carta o una declaración simple o jurada ante Notario del representante legal, en que se indique la fecha a contar de la cual la entidad empleadora ha contratado el Experto en Prevención de Riesgos, la categoría a la cual pertenece, el número de registro de Experto en el Servicio de Salud o la Seremi de Salud correspondiente, y el número de jornadas por las cuales está contratado.

En caso de acreditar debidamente estos requisitos en el plazo establecido, la Tasa de Cotización Adicional que correspondería a esa entidad es%. En ese caso, esa entidad empleadora accederá a esa rebaja y deberá pagar una cotización total de%.

El plazo para acreditar el cumplimiento de los requisitos indicados vence el 31 de octubre de 20__, en cuyo caso la nueva tasa rebajada comenzará a regir el 1 de enero de 20__.

Si no pudiera acreditarlos en la fecha indicada, podrá hacerlo a más tardar el 31 de diciembre de 20__, en cuyo caso, la tasa de cotización adicional determinada en el Proceso de Evaluación se aplicará a contar del 1° del tercer mes siguiente a aquel en que haya efectivamente acreditado el cumplimiento de todos los requisitos.

Se reitera que en el caso que no se acredite oportunamente su cumplimiento, no podrá acceder a la rebaja de su cotización adicional diferenciada, aun cuando ello le corresponda conforme a su siniestralidad efectiva y mantendrá su actual tasa de cotización hasta la próxima evaluación.

Ante cualquier duda consulte en la sucursal del ISL (ex-INP) más cercana a su domicilio, o en su página WEB: www.isl.gob.cl, o al 800 202500.

SECRETARIO REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD

**COMUNICA INICIO DE PROCESO DE EVALUACION
(rebaja indica requisitos no cumplidos)**

En a de 20__.

Ref.: Comunica inicio de Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva.

Señores

Empresa adherente Mutualidad

De nuestra consideración:

Comunico a Uds. que se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a lo establecido en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, lo que permitirá determinar la Tasa de Cotización Adicional diferenciada que deberá pagar a el/la (Nombre de la Mutualidad), además de las tasas de cotización básica y extraordinaria, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 20__ y el 31 de diciembre de 20__.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1 de julio de 20__ y 30 de junio de 20__ han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, señalando respecto de cada uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez o el fallecimiento, cuando corresponda.

Se les hace presente que Uds. *pueden solicitar*, a esta *Mutualidad*, la *rectificación de los errores de hecho*, en caso que se hubiesen incurrido en la nómina adjunta, para lo cual *dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la Oficina de Correos que corresponda.

Los antecedentes con que cuenta esta Mutualidad permiten determinar que esa entidad empleadora puede acceder a una rebaja de su tasa de cotización adicional. Sin embargo, para *ello es necesario que acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos* contemplados en el artículo 8° del D.S. N° 67, a *más tardar el 31 de octubre de 20__*, presentando la siguiente documentación ante esta Mutualidad (señalar sólo los requisitos que debe acreditar su cumplimiento):

1.- HALLARSE AL DIA EN EL PAGO DE LAS COTIZACIONES DEL SEGURO LABORAL

Acompañar copias de las planillas de declaración y pago de las cotizaciones, correspondientes a los meses del o de los año(s) señalados en el anexo Deuda.

2.- CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN LOS TITULOS V y VI DEL D.S. N° 40 (Período julio 20__ a junio de 20__)

Presentar un informe o carta o declaración simple o jurada ante Notario del representante legal que acredite que la empresa mantiene vigente el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene y, cumple con la obligación de informar a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores durante el período citado.

3.- COMITE(S) PARITARIO(S) DE HIGIENE Y SEGURIDAD (Período julio 20__ a junio de 20__)

Presentar una copia de las actas de constitución de todos los Comités que hubiere constituido por primera vez o renovado en el período, y una declaración jurada ante Notario que certifique el

funcionamiento de los mismos durante el período citado, suscrita por el representante legal de la empresa y los miembros de dichos Comités.

4.- DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES (Período julio 20__ a junio de 20__)

Presentar un informe o una carta o una declaración simple o jurada ante Notario del representante legal, en que se indique la fecha a contar de la cual la entidad empleadora ha contratado el Experto en Prevención de Riesgos, la categoría a la cual pertenece, el número de registro de Experto en el Servicio de Salud o la Seremi de Salud correspondiente, y el número de jornadas por las cuales está contratado.

En caso de acreditar debidamente estos requisitos en el plazo establecido, la Tasa de Cotización Adicional que correspondería a esa entidad es%. En ese caso, esa entidad empleadora accederá a esa rebaja y deberá pagar una cotización total de%.

El plazo para acreditar el cumplimiento de los requisitos indicados vence el 31 de octubre de 20__, en cuyo caso la nueva tasa rebajada comenzará a regir el 1 de enero de 20__.

Si no pudiera acreditarlos en la fecha indicada, podrá hacerlo a más tardar el 31 de diciembre de 20__, en cuyo caso, la tasa de cotización adicional determinada en el Proceso de Evaluación se aplicará a contar del 1° del tercer mes siguiente a aquel en que haya efectivamente acreditado el cumplimiento de todos los requisitos.

Se reitera que en el caso que no se acredite oportunamente su cumplimiento, no podrá acceder a la rebaja de su cotización adicional diferenciada, aun cuando ello le corresponda conforme a su siniestralidad efectiva y mantendrá su actual tasa de cotización hasta la próxima evaluación.

COMUNICA INICIO DE PROCESO DE EVALUACION (con recargo)

En a de 200_

Ref.: Comunica inicio de Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva.

Señores

Empresa adherente Mutualidad

De nuestra consideración:

Comunico a Uds. que se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a lo establecido en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, lo que permitirá determinar la Tasa de Cotización Adicional diferenciada que deberá pagar a esta Mutualidad, además de las tasas de cotización básica y extraordinaria, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 20__ y el 31 de diciembre de 20__.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1 de julio de 20__ y 30 de junio de 20__ han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional,

señalando respecto de cada uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez o el fallecimiento, cuando corresponda.

Se les hace presente que Uds. *pueden solicitar*, a esta Mutualidad, *la rectificación de los errores de hecho*, en caso que se hubiesen incurrido en la nómina adjunta, para lo cual *dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la Oficina de Correos que corresponda.

Asimismo, efectuada la investigación del o de los accidente(s) con resultado de muerte que afectó o afectaron a ...(Nombre del o de los trabajadores fallecidos) se ha aplicado el inciso final del artículo 5° del citado D.S. N° 67.

Los antecedentes con que cuenta Mutualidad han permitido determinar que la Tasa de Cotización Adicional que corresponde a esa entidad es de%.

Lo anterior implica que a esa entidad empleadora le correspondería un recargo de la tasa que tiene fijada en la actualidad, *debiendo pagar una cotización total de%, a contar del 1° de enero de 20__*.

COMUNICA INICIO DE PROCESO DE EVALUACION (con recargo)

En a dede 20__

Ref.: Comunica inicio de Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva.

Señores

Empresa No adherida a Mutualidad

De nuestra consideración:

Comunico a Uds. que se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a lo establecido en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, lo que permitirá determinar la Tasa de Cotización Adicional diferenciada que deberá pagar al Instituto de Seguridad Laboral (ex-INP), además de las tasas de cotización básica y extraordinaria, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 20__ y el 31 de diciembre de 20__.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1 de julio de 20__ y 30 de junio de 20__ han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, señalando respecto de cada uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez o el fallecimiento, cuando corresponda.

Se les hace presente que Uds. *pueden solicitar*, a esta Secretaría Regional Ministerial de Salud en la *sucursal del Instituto de Seguridad Laboral (ISL) más cercana a su empresa*, *la rectificación de los errores de hecho*, en caso que se hubiesen incurrido en la nómina adjunta, para lo cual *dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la Oficina de Correos que corresponda.

Asimismo, efectuada la investigación del o de los accidente(s) con resultado de muerte que afectó o afectaron a ...(Nombre del o de los trabajadores fallecidos) se ha aplicado el inciso final del artículo 5° del citado D.S. N° 67.

Los antecedentes con que cuenta esta SEREMI y el ISL han permitido determinar que la Tasa de Cotización Adicional que corresponde a esa entidad es de%.

Lo anterior implica que a esa entidad empleadora le correspondería un recargo de la tasa que tiene fijada en la actualidad, *debiendo pagar una cotización total de%, a contar del 1° de enero de 20__.*

Ante cualquier duda consulte en la sucursal del ISL (ex-INP) más cercana a su domicilio, o en su página WEB: www.isl.gob.cl, o al 800 202500.

SECRETARIO REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD

COMUNICA INICIO DE PROCESO DE EVALUACION (mantiene tasa)

En a de 200__.

Ref.: Comunica inicio de Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva.

Señores

Empresa adherente Mutualidad

De nuestra consideración:

Comunico a Uds. que se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a lo establecido en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, lo que permitirá determinar la Tasa de Cotización Adicional diferenciada que deberá pagar al/el (Nombre de la Mutualidad), además de las tasas de cotización básica y extraordinaria, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 20__ y el 31 de diciembre de 20__.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1 de julio de 20__ y 30 de junio de 20__ han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, señalando respecto de cada uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez o el fallecimiento, cuando corresponda.

Se les hace presente que Uds. *pueden solicitar, en esta Mutualidad, la rectificación de los errores de hecho*, en caso que se hubiesen incurrido en la nómina adjunta, para lo cual *disponen de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la Oficina de Correos que corresponda.

Asimismo, efectuada la investigación del o de los accidente(s) con resultado de muerte que afectó o afectaron a ...(Nombre del o de los trabajadores fallecidos) se ha aplicado el inciso final del artículo 5° del citado D.S. N° 67.

Los antecedentes con que cuenta esta Mutualidad han permitido determinar que la Tasa de Cotización Adicional que corresponde a esa entidad es de%.

Lo anterior, implica que mantendría la tasa que tiene fijada en la actualidad, *debiendo pagar una cotización total de%*.

COMUNICA INICIO DE PROCESO DE EVALUACION (mantiene tasa)

En a dede 20__.
Ref.: Comunica inicio de Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva.

Señores

Empresa No adherida a Mutualidad

De nuestra consideración:

Comunico a Uds. que se ha iniciado el Proceso de Evaluación de la Siniestralidad Efectiva de esa entidad empleadora, conforme a lo establecido en el D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, lo que permitirá determinar la Tasa de Cotización Adicional diferenciada que deberá pagar al Instituto de Seguridad Laboral (ex-INP), además de las tasas de cotización básica y extraordinaria, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 20__ y el 31 de diciembre de 20__.

Se adjunta a esta carta el promedio anual de trabajadores y la nómina de sus trabajadores que durante el período comprendido entre el 1 de julio de 20__ y 30 de junio de 20__ han sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, señalando respecto de cada uno de ellos, el número de días perdidos y el grado de invalidez o el fallecimiento, cuando corresponda.

Se les hace presente que Uds. *pueden solicitar*, a esta Secretaría Regional Ministerial de Salud, *en la sucursal del Instituto de Seguridad Laboral (ISL) más cercana a su empresa, la rectificación de los errores de hecho*, en caso que se hubiesen incurrido en la nómina adjunta, para lo cual *dispone de un plazo de 15 días contados desde la recepción de esta carta certificada*, la que para estos efectos se entiende notificada al tercer día de recibida por la Oficina de Correos que corresponda.

Asimismo, efectuada la investigación del o de los accidente(s) con resultado de muerte que afectó o afectaron a ...(Nombre del o de los trabajadores fallecidos) se ha aplicado el inciso final del artículo 5° del citado D.S. N° 67.

Los antecedentes con que cuenta esta SEREMI y el ISL han permitido determinar que la Tasa de Cotización Adicional que corresponde a esa entidad es de%.

Lo anterior, implica que mantendría la tasa que tiene fijada en la actualidad, *debiendo pagar una cotización total de%*.

Ante cualquier duda consulte en la sucursal del ISL (ex-INP) más cercana a su domicilio, o en su página WEB: www.isl.gob.cl, o al 800 202500.

SECRETARIO REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD

2.530 (extracto), 12.06.09.

Requisitos de liquidez y solvencia que deben cumplir las Cajas de Compensación de Asignación Familiar para ser autorizadas a inscribirse en el registro para la emisión de mutuos hipotecarios endosables.

2.531 (extracto), 17.06.09.

Sistema único de prestaciones familiares. Instruye a las Municipalidades, con motivo del otorgamiento del bono extraordinario a pagar en agosto de 2009.

2.532 (extracto), 17.06.09.

Sistema único de prestaciones familiares. Instruye a las instituciones públicas que no operan con el fondo único de prestaciones familiares y subsidios de cesantía, con motivo del otorgamiento del bono extraordinario a pagar en agosto de 2009.

2.533 (extracto), 18.06.09.

Sistema único de prestaciones familiares. Instruye a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, con motivo del otorgamiento del bono extraordinario a pagar en agosto de 2009.

2.534 (extracto), 18.06.09.

Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Solicita información sobre activos y pasivos de inversión y flujos financieros.

2.536, 24.06.09.

Subsidio al empleo establecido en la Ley N° 20.338. Imparte instrucciones*

Con fecha 1° de abril de 2009, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.338 que establece un subsidio al empleo, a que tendrán derecho los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo e independientes, y los empleadores por sus trabajadores dependientes, el que regirá a partir del 1° de julio de 2009.

* La transcripción de esta Circular no incluye los Anexos N°s. 2, Información Estadística (11 cuadros), y 3, Informe del Gasto Mensual.

El artículo 10 de la citada ley dispone que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) administrará el subsidio al empleo, correspondiéndole concederlo, extinguirlo, suspenderlo o modificarlo, y reliquidarlo. Además, deberá pagar el subsidio, sea directamente o por medio de instituciones con las cuales celebre convenio para ello.

Por su parte, el artículo 12 de la mencionada ley dispone que le corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social, la supervigilancia y fiscalización del subsidio al empleo.

Para los efectos de la adecuada implementación del referido subsidio, esta Superintendencia ha estimado pertinente impartir las siguientes instrucciones:

1. DEFINICIONES

Para los efectos de la presente Circular se entenderá por:

- a) *Subsidio al Empleo*: el beneficio a que se refiere la Ley N° 20.338, a que tendrán derecho los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo e independientes, y los empleadores por sus trabajadores dependientes.
- b) *Superintendencia*: Superintendencia de Seguridad Social.
- c) *SENCE*: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- d) *IPS*: Instituto de Previsión Social.
- e) *Ley*: La Ley N° 20.338, publicada en el Diario Oficial de 1° de abril de 2009.
- f) *Reglamento*: Decreto N° 28 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito además por el Ministro de Hacienda, publicado en el Diario Oficial el 16 de junio de 2009, que aprueba el Reglamento del Subsidio al Empleo establecido en la Ley N° 20.338.
- g) *Cotizaciones de Seguridad Social*: Las cotizaciones de los regímenes de pensiones, de salud, del seguro de la Ley N° 16.744 y del seguro de cesantía de la Ley N° 19.728.
- h) *Rentas brutas*: Las rentas definidas para efecto de la aplicación del impuesto a la renta sumadas las cotizaciones previsionales y sin deducción alguna.
- i) *Rentas del trabajo*: Aquellas definidas en el artículo 41 del Código del Trabajo y aquellos ingresos señalados en el N° 2 del artículo 42 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.
- j) *Año calendario*: El período de doce meses que termina el 31 de diciembre.

Para efectos de computar los plazos de días hábiles que se señalan en esta Circular, el día sábado se considerará inhábil. Aquellos plazos definidos en días corridos cuyo vencimiento cayere en día sábado, domingo o festivo, se prorrogarán hasta el primer día hábil siguiente.

2. CONCEPTO, BENEFICIARIOS Y REQUISITOS, SUBSIDIO POR MESES ANTERIORES A LA SOLICITUD, PLAZO ADICIONAL, INCOMPATIBILIDADES

2.1. Concepto

El subsidio al empleo es un beneficio pecuniario, de cargo fiscal, a favor de los trabajadores dependientes y sus empleadores y de los trabajadores independientes, que reúnan los requisitos legales.

Al empleador le corresponderá 1/3 del subsidio y al trabajador dependiente 2/3 del mismo.

El subsidio al empleo de los trabajadores es anual, pudiendo el trabajador dependiente optar por pagos provisionales mensuales, quedando sujeto a reliquidación. En el caso del empleador será siempre mensual.

En términos generales el subsidio se devenga mientras el trabajador cumpla con los requisitos habilitantes y hasta el último día del mes en que éste tenga 24 años de edad.

2.2. Beneficiarios y Requisitos

Serán beneficiarios del subsidio al empleo:

2.2.1. Los trabajadores dependientes que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Sean trabajadores regidos por el Código del Trabajo;
- b) Tengan entre 18 y menos de 25 años de edad. Para estos efectos, se entenderá que un trabajador tiene menos de 25 años de edad hasta el día anterior a aquel en que cumple 25 años;
- c) Integren un grupo familiar perteneciente al 40% más pobre de la población del país, y
- d) Sus rentas brutas sean inferiores a \$ 4.320.000 en el año calendario en que se devenga el subsidio.

2.2.2. Los trabajadores independientes que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Los señalados en las letras b) y c) anteriores.
- b) Acrediten rentas brutas por un monto inferior a \$ 4.320.000 en el año calendario en que se devenga el subsidio.
- c) Acrediten rentas de las señaladas en el N° 2 del artículo 42 de la Ley sobre Impuesto a la Renta en el año calendario en que se devenga el subsidio, y
- d) Se encuentren al día en el pago de sus cotizaciones obligatorias de pensiones y de salud del año calendario indicado.

2.2.3. Los empleadores por sus trabajadores dependientes que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Sean trabajadores regidos por el Código del Trabajo;

- b) Tengan entre 18 y menos de 25 años de edad;
- c) Integren un grupo familiar perteneciente al 40% más pobre de la población del país, y
- d) Las remuneraciones brutas mensuales del trabajador sean inferiores a \$ 360.000.

Si un trabajador registra remuneraciones y/o rentas con cotizaciones sólo en algunos meses del año, para determinar el derecho al subsidio al empleo se considerará el límite de ingresos en proporción a los meses con cotizaciones. Así por ejemplo, si registra 5 meses con cotizaciones, para acceder al subsidio al empleo deberá registrar remuneraciones o rentas del trabajo que no excedan de 5/12 de \$ 4.320.000, esto es, que no excedan de \$ 1.800.000.

Durante los años 2009 y 2010, para determinar si el trabajador integra un grupo familiar perteneciente al 40% más pobre de la población de Chile, el SENCE deberá verificar que el trabajador tenga un puntaje igual o inferior a 11.734 puntos por aplicación de la Ficha de Protección Social que establece el Decreto Supremo N° 291, de 2006, del Ministerio de Planificación, a la fecha de presentación de la solicitud.

El pago del subsidio al empleo para los empleadores sólo se verificará respecto de aquellos meses en que éstos hayan enterado las cotizaciones de seguridad social mencionadas en la letra g) del punto 1. de esta Circular, relativas al trabajador que originó el subsidio, dentro de los plazos legales establecidos en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, en el artículo 22 de la Ley N° 17.322, en el artículo 185 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud y en el artículo 10 de la Ley N° 19.728, según corresponda. En aquellos meses en que el empleador pierda el derecho al subsidio por no haber enterado las cotizaciones de seguridad social o haberlo hecho fuera de los plazos legales establecidos en la normativa legal antes citada, el respectivo trabajador mantendrá el derecho a devengar el subsidio correspondiente a dichos meses, pero sólo lo percibirá cuando el empleador entre las respectivas cotizaciones para pensiones y salud.

No podrán solicitar el subsidio al empleo los trabajadores, sean dependientes o independientes, y los empleadores de los órganos señalados en el inciso segundo del artículo 1° de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, D.F.L. N° 1/19.653 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia y las entidades en que el Estado o sus instituciones o empresas tengan aportes o representación igual o superior al 50%. Para hacer efectivo este requisito de acceso al subsidio al empleo, el SENCE deberá utilizar la información pertinente que proporcione la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.

2.3. Subsidio por meses anteriores a la solicitud

Si bien el subsidio al empleo entrará en vigencia el 1° de julio de 2009, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8° transitorio de la Ley N° 20.338, durante los meses de julio, agosto y septiembre del año en curso, los empleadores y sus trabajadores o ex trabajadores, podrán solicitar el pago mensual del subsidio de todos o algunos de los cuatro meses inmediatamente anteriores a aquel en que presentan la solicitud del beneficio, esto es, en el mes de julio de 2009 podrán solicitar el subsidio por los meses de marzo a junio de 2009, además del mes de julio; en el mes de agosto por los meses de abril a julio, además del mes de agosto, y en el mes de septiembre, por los meses de mayo a agosto, además del mes de septiembre.

Cabe hacer presente que el pago del subsidio al empleo se hará en forma mensual, de modo que no será procedente efectuar pagos acumulados.

2.4. Plazo Adicional del Beneficio

Conforme a lo dispuesto en los artículos 7° y 8° de la Ley, tendrán derecho a solicitar un plazo adicional para acceder al subsidio al empleo los trabajadores independientes, los dependientes y sus respectivos empleadores, en los casos que a continuación se indican.

- a) Por cada hijo nacido vivo que la trabajadora hubiere tenido entre los 18 y antes de los 25 años de edad.

Dicho plazo adicional será equivalente al descanso maternal, tanto pre como post natal, correspondiendo en total a 18 semanas.

Este plazo adicional se contará a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que la trabajadora cumpla 25 años.

El plazo adicional para acceder al subsidio por hijos nacidos vivos es compatible con el de estudios, pudiendo sumarse ambos, desde que entre en vigencia el plazo adicional por estudios.

No es aplicable a la trabajadora límite de edad alguno para percibir el subsidio por el plazo adicional por hijos nacidos vivos.

- b) Cuando los trabajadores hayan cursado estudios regulares, entre los 18 y antes de los 25 años de edad, en una Institución de Educación Superior del Estado o reconocida por éste conforme a la información que proporcione el Ministerio de Educación.

Para acreditar los estudios regulares, se deberá presentar el certificado correspondiente.

El plazo adicional se contará a partir del primer día del mes siguiente de aquel en que el trabajador cumpla 25 años, y sólo se podrá extender hasta el mes en que el trabajador cumpla 27 años de edad.

Conforme a los semestres académicos cursados, el plazo adicional por estudios será el siguiente:

- 1 semestre académico, tres meses de plazo adicional,
- 2 semestres académicos, seis meses de plazo adicional,
- 3 o más semestres académicos sin título, doce meses de plazo adicional,
- 4 o más semestres académicos con título, veinticuatro meses de plazo adicional.

En todo caso, este plazo adicional sólo será aplicable a contar del 1° de enero de 2012.

El plazo adicional para acceder al subsidio al empleo deberá ser solicitado separadamente por el trabajador dependiente y sus empleadores y por el trabajador independiente, en su caso.

La solicitud de plazo adicional deberá realizarse en el mismo formulario de "Solicitud del Subsidio", que se acompaña en el Anexo N° 1, de la presente Circular.

La solicitud de plazo adicional deberá presentarse ante el SENCE o la institución con la cual éste celebre convenio, dentro de los tres meses anteriores al cumplimiento de los 25 años de edad y mientras se encuentre vigente el plazo adicional que se tiene derecho a invocar, siéndoles aplicables lo dispuesto en los artículos 8°, 9° y 10 del Reglamento, según corresponda.

2.5. Incompatibilidades

El subsidio correspondiente al empleador será incompatible con la percepción simultánea de los beneficios que concede el artículo 57 de la Ley N° 19.518, el artículo 82 de la Ley N° 20.255 y otras bonificaciones a la contratación de mano de obra o de naturaleza homologable otorgadas con cargo a programas establecidos en la Ley de Presupuestos del Sector Público, según la información que entregue la Dirección de Presupuestos.

Al presentar la solicitud respectiva, el empleador renuncia a los beneficios o bonificaciones recién mencionados, sin perjuicio de que pueda modificar su opción posteriormente, debiendo comunicarlo al SENCE.

El subsidio al empleo correspondiente al trabajador dependiente o independiente será compatible con la percepción simultánea de los beneficios señalados que les sean aplicables.

3. MONTO, REAJUSTE Y RELIQUIDACION

3.1. Monto del Subsidio calculado anualmente

El cálculo anual del subsidio sólo procede respecto del trabajador, sea dependiente y/o independiente.

El monto del subsidio ascenderá a:

- Respecto de los trabajadores cuyas rentas del trabajo brutas anuales sean iguales o inferiores a \$ 1.920.000, el subsidio ascenderá al 20% de la suma de remuneraciones y rentas imponibles.
- Respecto de los trabajadores cuyas rentas del trabajo brutas anuales sean superiores a \$ 1.920.000, e inferiores o iguales a \$ 2.400.000, el monto anual ascenderá a \$ 384.000 (20% de \$ 1.920.000).
- Respecto de los trabajadores cuyas rentas del trabajo brutas anuales sean superiores a \$ 2.400.000 e inferiores a \$ 4.320.000, el monto del subsidio ascenderá a \$ 384.000 menos el 20% de la diferencia entre la suma de las remuneraciones y rentas imponibles anuales y \$ 2.400.000.

Tratándose de trabajadores que registren remuneraciones y/o rentas con cotizaciones sólo en algunos meses del año, para determinar el monto del subsidio, las cantidades recién indicadas deberán reducirse teniendo en consideración la proporción que represente la cantidad de meses con cotizaciones en relación a los doce meses del año.

3.2. Monto del Subsidio pagado mensualmente

- Cuando las remuneraciones brutas mensuales sean iguales o inferiores a \$ 160.000, el subsidio ascenderá al 30% de la remuneración sobre la cual se hubieren realizado cotizaciones obligatorias de pensiones y salud (remuneración imponible).
- Cuando la remuneración bruta mensual del trabajador sea superior a \$ 160.000 e igual o inferior a \$ 200.000, el subsidio ascenderá a \$ 48.000 (30% de \$ 160.000).
- Cuando la remuneración bruta mensual del trabajador sea superior a \$ 200.000 e inferior a \$ 360.000, el subsidio ascenderá a \$ 48.000 menos el 30% de la diferencia entre la remuneración mensual bruta y \$ 200.000.

Si el trabajador dependiente optó por los pagos provisionales mensuales del subsidio, percibirá el 75% de lo que le corresponde como subsidio mensual y la diferencia la recibirá cuando se reliquide anualmente el subsidio. En cambio, el empleador percibe el 100% del subsidio mensual.

3.3. Reajuste

Las cantidades expresadas en pesos en la Ley se reajustarán el 1° de enero de cada año, en el 100% de la variación que experimente el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas entre el mes de diciembre del año anteprecedente y noviembre del año anterior a la fecha en que opere el reajuste respectivo. En virtud de lo establecido en el artículo 2° transitorio de la ley, el primer reajuste deberá aplicarse a contar del 1° de enero del año 2011.

3.4. Reliquidación

Se deberá efectuar una reliquidación anual del subsidio al empleo en caso que el trabajador dependiente haya percibido pago provisional mensual. Dicha reliquidación se realizará durante el segundo semestre del año calendario siguiente de aquel en que se recibieron las remuneraciones y/o rentas del trabajo por las cuales se percibe el subsidio.

Este procedimiento se verificará cuando el trabajador dependiente ha optado por pagos provisionales mensuales del subsidio al empleo.

La reliquidación opera de la forma siguiente:

- a) Se determina la diferencia entre el subsidio calculado anualmente y los pagos provisionales mensuales realizados del beneficio.
- b) El saldo a favor del trabajador se paga en el segundo semestre del año siguiente a aquel en que se devengue, en la misma oportunidad en que se paguen los subsidios anuales.
- c) Si existen pagos en exceso, el trabajador debe reintegrar. Si no lo hace se le descontará de futuros subsidios.
- d) Si no tiene derecho a otros subsidios, el Servicio de Tesorerías podrá retener la devolución de impuestos a la renta u otro crédito fiscal a favor del trabajador.

Procederá, además, reliquidar el subsidio, tanto de los trabajadores como de los empleadores, cuando se produzcan diferencias respecto de la información que sirvió de base para el otorgamiento del beneficio.

4. SOLICITUD DEL SUBSIDIO

El SENCE o las instituciones con las cuales éste celebre convenio, deberán implementar adecuados canales de información que permitan a los beneficiarios de los subsidios o a aquellos potenciales solicitantes de éstos, para que puedan requerir antecedentes respecto de su tramitación, de su otorgamiento y del pago del subsidio, en el momento que éstos lo soliciten.

Sin perjuicio de toda la información que el SENCE o la institución con la cual éste celebre convenio, ponga a disposición de los empleadores y trabajadores de manera que éstos se informen de los requisitos, plazos y documentación que se debe aportar para requerir el o los subsidios, al momento

de la suscripción de la solicitud, el SENCE deberá informar en términos generales a los solicitantes respecto de su derecho al subsidio, los requisitos para invocarlo, las sanciones en caso de percibir indebidamente este beneficio, los procesos a que será sometida la solicitud y que finalmente podrá ser aceptada o rechazada.

4.1. *Presentación de la solicitud*

El subsidio al empleo deberá solicitarse por el empleador o por el trabajador, según corresponda y por separado, ante el SENCE o la institución con la cual éste celebre convenio, en los formularios que se adjuntan en el Anexo N° 1, de la presente Circular. En el caso del empleador, la solicitud de subsidio deberá presentarse dentro de los primeros 25 días de cada mes. Los trabajadores dependientes y los independientes deberán presentar la solicitud de subsidio dentro del año calendario en que se perciben las remuneraciones y/o rentas del trabajo que originan el beneficio. Dichas solicitudes tendrán vigencia tanto para el empleador como para el trabajador, en tanto no concurra una causal que extinga el derecho al subsidio.

El empleador deberá identificar, con el nombre completo y cédula de identidad, a los trabajadores por los cuales solicita el subsidio al empleo.

Cada vez que un empleador o trabajador desee solicitar el subsidio producto del inicio de nuevas relaciones laborales, deberá presentar una nueva solicitud.

En aquellos casos en que el empleador corresponda a una persona jurídica será el representante legal o mandatario quien deberá requerir el subsidio, acreditando su calidad de tal mediante escritura pública o mandato, según corresponda.

4.2. *Recepción de la solicitud*

El SENCE o la institución con la cual éste celebre convenio, serán los encargados de recibir las solicitudes de subsidio al empleo que presenten los empleadores o los trabajadores. Para ello, el SENCE habilitará un Sistema de Información que garantice una rápida atención a los solicitantes de los subsidios y que contemple el ingreso de las solicitudes a través de formularios electrónicos, de acuerdo al formato ya indicado.

El SENCE o la institución con la cual éste celebre convenio, deberá asignar una numeración única y correlativa a todas las solicitudes, que permita su control y posterior ingreso a los sistemas de información.

El SENCE o la institución con la cual éste celebre convenio deberán poner a disposición de los empleadores que presenten una solicitud de subsidio al empleo, diferentes alternativas para la entrega de la información correspondiente al detalle de los trabajadores que se desea incluir en dicha solicitud, cuando la cantidad de trabajadores por los cuales se solicita el beneficio exceda el número máximo de trabajadores posibles de incorporar en el detalle de la respectiva solicitud.

Adicionalmente, el SENCE podrá habilitar en su sitio web otros medios para el ingreso o recepción de las respectivas solicitudes. Además, podrá implementar otras alternativas, previa autorización de esta Superintendencia.

El SENCE deberá implementar las medidas de seguridad necesarias que garanticen que la identidad del solicitante corresponda al empleador o trabajador que requiere el beneficio. Siempre se le deberá proveer al solicitante un comprobante o una copia de la solicitud.

El SENCE deberá tener sistemas de contingencia que le permitan recepcionar solicitudes en situaciones de no conectividad o que los Sistemas de Información no puedan ejecutarse. Para ello deberá poner a disposición del solicitante un formulario en papel denominado *Solicitud de Subsidio al Empleo Ley N° 20.338*, el cual deberá corresponder al formulario que se acompaña en el Anexo N° 1 de la presente Circular. Una copia deberá ser entregada al solicitante debidamente firmada por éste. En situaciones de contingencia, las solicitudes que se recepcionen en forma manual deberán ser ingresadas al Sistema una vez que éstos se encuentren operativos.

4.3. Admisibilidad de la solicitud

El SENCE o la institución con la cual éste celebre convenio, no acogerá a trámite una solicitud, cuando ninguno de los trabajadores incluidos en ella cumplan los requisitos básicos y deberá informar al solicitante acerca de los requisitos no cumplidos.

Se entenderá por requisitos básicos los siguientes:

- a) Que el solicitante o su representante legal acredite su identidad a través de la cédula de identidad o rol único tributario, según corresponda, y que estén vigentes;
- b) Que el trabajador tenga entre 18 y menos de 25 años de edad.
- c) Que el trabajador tenga un puntaje igual o inferior a 11.734 puntos por aplicación de la Ficha de Protección Social que establece el Decreto Supremo N° 291, de 2006, del Ministerio de Planificación, a la fecha de presentación de la solicitud.

4.4. Nueva solicitud

Los trabajadores cuya relación laboral termine mientras estén en goce del subsidio, deberán presentar una nueva solicitud cuando inicien otra relación laboral. En este caso y siempre que el trabajador aún cumpla con los requisitos establecidos en la Ley y el Reglamento para percibir este subsidio, el SENCE reactivará el pago del beneficio con la comprobación del pago de sus respectivas cotizaciones de seguridad social por su nuevo empleador y actualizará sus bases de datos con los nuevos antecedentes de éste.

5. CONCESION DEL SUBSIDIO

5.1. Validación de la información

Para efectos de verificar los antecedentes registrados en una solicitud de subsidio se tendrá por válida la información emanada de alguna de las siguientes fuentes:

- a) La obtenida del Servicio de Registro Civil e Identificación, para conocer fehacientemente la fecha de nacimiento del trabajador.
- b) La proporcionada por las correspondientes instituciones del ámbito previsional, para la verificación del pago de las respectivas cotizaciones de seguridad social que dan derecho a percibir los subsidios.
- c) La información disponible en el Sistema de Información de Datos Previsionales del IPS.

Para los efectos de determinar el cumplimiento del requisito establecido en los incisos cuarto y quinto del artículo 1° de la ley, el SENCE consultará anualmente al Servicio de Impuestos Internos si, de acuerdo a la información de sus registros, los trabajadores que se le indiquen cumplen con la exigencia sobre monto máximo de renta bruta percibida en el año calendario respectivo. Asimismo, para los efectos de los artículos 4° y 5° de la ley, el Servicio de Impuestos Internos informará anualmente al SENCE la clasificación que en las letras del citado artículo 4° corresponda a los trabajadores respecto de los que se consulte.

El SENCE deberá poner a disposición de los trabajadores y empleadores beneficiarios del subsidio, cuando éstos lo requieran, el detalle de toda la información referida a los recursos por subsidios entregados de acuerdo a la modalidad de pago que les corresponda o que hayan seleccionado, de manera que éstos tomen pleno conocimiento de los respectivos pagos.

5.2. Otorgamiento del Subsidio

Una vez acogida a trámite una solicitud, el SENCE o la institución con la cual éste celebre convenio podrá requerir información adicional al solicitante que permita la verificación de la totalidad de los requisitos exigidos por la Ley y el Reglamento para el otorgamiento de los subsidios, así como requerir el complemento de antecedentes cuando existan datos erróneos o cuya validez esté en duda. Para esto, el SENCE o la institución con la cual éste celebre convenio, notificará por escrito al solicitante la información y/o antecedentes requeridos, mediante carta certificada o a través de medios electrónicos, otorgando un plazo que no podrá ser inferior a 5 días hábiles ni superior a 30 días hábiles. Además, deberá dejar claramente establecido que si transcurrido este plazo no se recepciona la información o los antecedentes requeridos, se podrá dar por rechazada la solicitud en su totalidad o la relativa a algún trabajador incluido en ella, según corresponda. Este requerimiento de información se podrá realizar en cualquier instancia del proceso de una solicitud.

En caso que los solicitantes o beneficiarios deban cumplir con un plazo para proporcionar información que requiera el SENCE para la tramitación del beneficio y que sean notificados mediante carta certificada, aquél se contabilizará a partir del tercer día hábil contado desde la fecha del despacho por correos.

Una vez que el SENCE o la institución con la cual éste celebre convenio, acoja a trámite una solicitud, procederá a validar la información contenida en ella con la registrada en la Base de Datos Previsionales del IPS, a objeto de determinar inconsistencias o verificar la información contenida.

5.3. Resolución

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios para el otorgamiento del subsidio, el SENCE emitirá una resolución concediendo el subsidio y, en caso contrario, rechazándolo. Estas resoluciones podrán ser individuales o colectivas y el SENCE deberá emitir las dentro del plazo máximo de 90 días, contado desde la fecha de la solicitud respectiva.

Las resoluciones deberán contener al menos la siguiente información:

- a) Número de Resolución,
- b) Fecha de emisión,
- c) Nombre completo o razón social del solicitante, según corresponda,
- d) Cédula de identidad o rol único tributario del solicitante, según corresponda,

e) Tipo de solicitante (empleador, trabajador dependiente o independiente).

En caso de conceder el beneficio deberá además indicar:

a) Identificación de los trabajadores con derecho al subsidio detallando para cada trabajador:

- Cédula de identidad,
- Nombre completo.

b) Subsidio que se concede (al trabajador o al empleador),

c) Fecha de devengamiento (primer día del mes siguiente a la fecha de la presentación de la solicitud),

d) Plazo para iniciar el pago del subsidio,

e) Modalidad de pago del subsidio (mensual o anual).

En caso de denegar el beneficio deberá además indicar:

a) Identificación de los trabajadores sin derecho al subsidio detallando para cada trabajador:

- Cédula de identidad,
- Nombre completo,
- Fundamentos del rechazo.

En caso de resoluciones colectivas los datos antes indicados deberán formar parte de una nómina que será parte integrante de la resolución.

El SENCE deberá emitir una resolución por cada solicitud rechazada, en la que detalle sus fundamentos.

5.4. Notificación

Las resoluciones emitidas por el SENCE, sean éstas colectivas o individuales, para el otorgamiento o rechazo de los subsidios solicitados, serán notificadas a los beneficiarios (empleador y trabajador) por carta certificada o correo electrónico, si así lo solicita el beneficiario. En caso de que la resolución sea denegatoria siempre será notificada por carta certificada.

Cuando se trate de resoluciones colectivas deberá entregar copia de la resolución y una certificación que el interesado forma parte de la nómina integrante de la resolución.

En todo caso, cualquiera sea la forma de emisión de la resolución que se notifique, deberá indicarse que ésta se encuentra a disposición del interesado en cualquier Centro de Atención de Público del SENCE.

Sin perjuicio de los medios utilizados para notificar a los solicitantes o beneficiarios de los subsidios, se entenderá que existe notificación personal cuando éstos concurren a una oficina del SENCE, o a la institución con la cual éste celebre convenio y tomen conocimiento del hecho, de lo cual se deberá dejar constancia.

Toda notificación efectuada por carta certificada será dirigida al domicilio señalado en la solicitud de subsidio.

5.5. Formación del Expediente

Por cada solicitud recepcionada y acogida a trámite el SENCE debe habilitar un expediente de trámite, el cual podrá ser electrónico.

El SENCE determinará la mejor forma de organizar los expedientes y la tecnología más adecuada a utilizar de manera que garantice la existencia de medidas de seguridad para una correcta administración, otorgamiento y pago de los respectivos subsidios.

El SENCE deberá contar con un sistema destinado a la custodia de todos los documentos que constituyan el respaldo legal y administrativo de los subsidios requeridos, de aquellos que se otorgaron y pagaron y de las solicitudes rechazadas.

El SENCE será responsable de que el acceso a los documentos sea expedito, con el objeto de responder a los requerimientos y a las fiscalizaciones de esta Superintendencia, debiendo desarrollar para ello sistemas de información, que permitan referenciar mediante punteros lógicos, folios, códigos de barra u otras tecnologías, cualquier formulario o antecedente que esté relacionado con los solicitantes que se encuentren tramitando o que hubiesen estado percibiendo un subsidio o de aquellos a los cuales se les rechazó la solicitud.

6. PAGO DEL SUBSIDIO

6.1. Períodos de pago

- a) En el caso de los trabajadores dependientes, los subsidios otorgados se pagan en forma anual durante el segundo semestre del año calendario siguiente a aquel en que se percibieron las remuneraciones por las cuales se devenga el subsidio y, en forma mensual, a través de pagos provisionales mensuales, de acuerdo con la opción que haya ejercido al solicitar el beneficio.
- b) En el caso de los empleadores, el subsidio se pagará siempre mensualmente. El subsidio se devengará a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de la presentación de la solicitud, siempre que se cumplan los requisitos para tener derecho al mismo.
- c) Respecto de los trabajadores independientes, el beneficio sólo se podrá pagar en forma anual, durante el segundo semestre del año calendario siguiente de aquel en que se percibieron las rentas del trabajo por las cuales se percibe el subsidio.

Cuando corresponda realizar pagos mensuales, los subsidios se comenzarán a pagar a más tardar dentro de los 90 días de efectuada la solicitud del beneficio, siempre que se haya emitido la respectiva resolución que acredita el derecho a percibirlo por haberse cumplido los requisitos exigidos en la Ley y el Reglamento. Los sucesivos pagos mensuales de los subsidios se deben realizar una vez acreditado el pago de las respectivas cotizaciones de seguridad social y el cumplimiento de los restantes requisitos.

6.2. Medios de pago

El SENCE, sea directamente o a través de los organismos con los cuales suscriba convenios para el pago de los beneficios, deberá poner a disposición de los trabajadores y de los empleadores los

recursos correspondientes al subsidio a través de alguno de los medios de pago que a continuación se detallan:

- a) Mediante una transferencia electrónica de fondos a la cuenta bancaria que designe el beneficiario.
- b) Mediante un depósito en la cuenta bancaria que designe el beneficiario.
- c) Mediante la emisión de una orden de pago o de un vale vista a nombre o razón social del beneficiario, según corresponda, el cual podrá ser enviado por carta certificada al domicilio que haya indicado en la solicitud del beneficio, o puesto a disposición para su retiro en el SENCE, o en la sucursal de la entidad con la que tenga convenio de pago más cercana al domicilio del beneficiario.
- d) En efectivo.
- e) Mediante otras modalidades de pago determinadas por el SENCE, distintas a las señaladas en las letras anteriores, previa autorización de la Superintendencia.

Aquellos beneficiarios que optaron por la alternativa de la letra c) anterior y que no pudieron hacer efectivo el cobro del documento, ya sea porque haya caducado o expirado o se haya extendido en forma errónea, deberá concurrir al SENCE o a la institución con la cual éste celebre convenio, a objeto de solicitar la revalidación del documento, la emisión de uno nuevo o realizar las correspondientes gestiones de manera de lograr el pago del subsidio.

6.3. Plazos para realizar el pago del subsidio

El SENCE deberá hacer efectivo el pago anual del subsidio a los trabajadores dependientes e independientes a más tardar el día 5 o hábil siguiente del mes de agosto del año calendario siguiente de aquel en que se percibieron las remuneraciones o rentas del trabajo por las cuales se devenga el subsidio, siempre que los empleadores o los trabajadores independientes, en su caso, hayan pagado, dentro del plazo legal, las cotizaciones de seguridad social correspondientes a pensiones y salud que se hayan devengado durante el año calendario anterior.

El plazo que dispone el SENCE para hacer efectivo el pago mensual del subsidio a los beneficiarios, cuando corresponda o se opte por el, será el siguiente:

- a) Cuando las cotizaciones de seguridad social de aquellos trabajadores beneficiados con el subsidio o que dan origen al beneficio son enteradas dentro del plazo legal por los empleadores, el SENCE pondrá a disposición de los beneficiarios los recursos del subsidio a más tardar el último día hábil del mes subsiguiente al de pago de dichas cotizaciones.
- b) Cuando los empleadores paguen fuera del plazo legal las cotizaciones de seguridad social de aquellos trabajadores beneficiados o por los cuales se perciba el subsidio, el SENCE pondrá a disposición de los respectivos trabajadores, los recursos del subsidio dentro de los 90 días siguientes a la fecha del pago de dichas cotizaciones.

El SENCE deberá establecer los procedimientos administrativos y financieros con el objeto de disponer de los recursos necesarios para el correcto y oportuno pago de los respectivos subsidios, en la forma y plazos establecidos en la presente Circular.

6.4. *Mantención*

Para hacer efectivo el pago del subsidio, el SENCE deberá comprobar que el empleador se encuentra al día en el pago de las cotizaciones previsionales de los regímenes de pensiones, de salud, del seguro de la Ley N° 16.744 y del seguro de cesantía de la Ley N° 19.728, para los trabajadores que invocan.

Además, el SENCE deberá verificar mensualmente el monto de las remuneraciones y el pago de las cotizaciones de seguridad social.

Respecto de los trabajadores dependientes, el SENCE deberá verificar que se encuentren pagadas las cotizaciones de pensiones y salud del mes en que se invoca el subsidio.

7. PAGO DEL SUBSIDIO AL TRABAJADOR EN CASO DE COTIZACIONES IMPAGAS

El pago del subsidio correspondiente al trabajador, cuando el empleador no pague las cotizaciones de pensiones y de salud de dicho trabajador, se efectuará cuando dichas cotizaciones se enteren.

En caso que el trabajador tuviere más de un empleador y alguno de ellos no haya pagado las cotizaciones de pensiones y salud dentro del plazo legal, no se pagará al trabajador en la proporción del subsidio que corresponda respecto del empleador que adeude las cotizaciones antes mencionadas, hasta que aquellas sean enteradas en los organismos previsionales correspondientes.

8. SUSPENSION, REVISION Y EXTINCION DEL SUBSIDIO

8.1. *Suspensión*

Cuando un trabajador dependiente se encuentre sujeto a subsidio por incapacidad laboral, su empleador no tendrá derecho al pago del subsidio al empleo por el tiempo en que perciba subsidio por incapacidad laboral de la licencia médica o de la orden de reposo médico. El monto del subsidio mensual se reducirá en proporción a los días por los cuales el trabajador perciba el subsidio por incapacidad laboral.

El empleador está obligado a comunicar al SENCE cuando el trabajador por el cual percibe el subsidio al empleo tenga una licencia médica o una orden de reposo médico, y su extensión, ya sea personalmente, por carta certificada o través de medios electrónicos. En todo caso, dicha comunicación deberá indicar a lo menos:

- a) El nombre o razón social del empleador, y su cédula de identidad o rol único tributario, según corresponda.
- b) El nombre completo y el RUT del trabajador.
- c) La entidad de salud previsional pagadora del subsidio por incapacidad laboral.
- d) Los días de duración la licencia médica o la orden de reposo cuando corresponda.

En el caso que para verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley para percibir el subsidio, el SENCE haya requerido información pertinente al beneficiario y éste no la haya proporcionado dentro del plazo otorgado para ello o que la entregada no permite verificar el cumplimiento

de los requisitos, se suspende el pago del subsidio hasta obtener la correspondiente verificación del cumplimiento de los requisitos.

8.2. Revisión

El SENCE, en cualquier momento, podrá requerir al beneficiario información pertinente a objeto de verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley y el Reglamento, requerimiento que deberá ser notificado por escrito mediante carta certificada o a través de medios electrónicos. En el requerimiento se deberá señalar el detalle de la información o documentación requerida y el plazo que dispone para entregarla, plazo que no podrá ser inferior a 5 días hábiles ni superior a 30 días hábiles.

En el requerimiento que se envíe al beneficiario se deberá dejar claramente establecido que transcurrido el plazo otorgado para la entrega de información o antecedentes y de no existir una manifestación formal, ya sea entregando la documentación o datos solicitados o una explicación que aclare la situación, el SENCE procederá a suspender el pago del subsidio.

8.3. Extinción

El subsidio al empleo se extinguirá cuando el beneficiario ha dejado de cumplir uno o más requisitos exigidos en la Ley y en el Reglamento para tener derecho al mismo.

El subsidio se otorgará hasta el último día del mes en que el trabajador tenga 24 años de edad, sin perjuicio de los plazos adicionales a que se refiere la Ley y el Reglamento.

El subsidio se extinguirá, asimismo, el último día del mes en que el trabajador cumpla 21 años de edad, si a esa fecha no hubiere obtenido la licencia de educación media. Si con posterioridad el trabajador obtuviere la licencia de educación media, podrá solicitar el subsidio al empleo, siempre que se cumplan los demás requisitos para tener derecho al mismo. Esta causal de extinción del subsidio regirá a contar del 1° de enero del año 2011.

9. SANCIONES

Todo aquel que con el objeto de percibir indebidamente el subsidio, para sí o para terceros, proporcione, declare o entregue a sabiendas datos o antecedentes falsos, incompletos o erróneos, será sancionado de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 de la ley con las penas del artículo 467 del Código Penal. Asimismo, al empleador que, con igual propósito incluya en sus planillas a trabajadores inexistentes o que no presten servicios efectivos o informe remuneraciones distintas a las efectivamente pagadas e imponibles por la empresa, se le impondrá la misma sanción. Serán solidariamente responsables de las obligaciones civiles que generen las conductas anteriores tanto el gerente general o el autor material o intelectual del hecho, como el contador que certifique la planilla respectiva.

Lo anterior es sin perjuicio que dicho infractor deberá restituir al SENCE las sumas indebidamente percibidas, en conformidad a lo establecido en la citada norma legal, reajustadas según la variación que experimente el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace, entre el mes anterior a aquél en que se percibieron y el que antecede a la restitución. Cuando el porcentaje de reajuste de como resultado un valor negativo, dicho valor no se debe considerar, igualándose éste a un valor cero (0).

Las cantidades así reajustadas devengarán además el interés penal mensual establecido en el artículo 53 del Código Tributario, vigente en la fecha en que se restituyen los recursos, por todo el período transcurrido entre la fecha en que se recibió indebidamente el subsidio y la fecha de su restitución al SENCE.

10. REINTEGRO Y COBRANZA DE BENEFICIOS INDEBIDAMENTE PERCIBIDOS

En el evento que se generen pagos en exceso por concepto de subsidio, el SENCE deberá solicitar el reintegro de las cantidades percibidas en exceso, fijando la fecha a partir de la cual se ha percibido indebidamente el beneficio, y determinando el monto de lo indebidamente percibido, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la ley. El SENCE deberá notificar a los beneficiarios deudores mediante carta certificada, a través de la cual se informará el monto adeudado, requiriéndoles su devolución en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la notificación, e indicándoles que en caso de no hacerlo podrá descontarse esa suma de futuros subsidios.

En aquellos casos en que el beneficiario que haya percibido sumas indebidas no las haya devuelto y tenga el derecho a percibir futuros pagos por subsidio, cumplidos los requisitos exigidos por la Ley y el Reglamento, el SENCE podrá retener de dichos pagos las sumas percibidas indebidamente por el beneficiario, incluidos sus reajustes e intereses cuando corresponda con el objeto de dar por restituidas, dichas sumas. Lo anterior deberá ser comunicado por escrito al beneficiario mediante carta certificada o a través de medios electrónicos, indicando en dicha notificación que dispone de un plazo, el cual no podrá ser inferior a 5 días hábiles ni superior a 30 días hábiles, para presentar la documentación de respaldo pertinente que acredite que las sumas percibidas no tienen la calidad de "indebidas" o que éstas ya han sido restituidas al SENCE o el Servicio de Tesorerías. Si la documentación presentada por el beneficiario demuestra que la retención no se justifica, el SENCE procederá al pago de los recursos retenidos. En caso contrario se darán por restituidas las sumas percibidas indebidamente.

En los cinco primeros días de cada mes, y siempre que no existan pagos futuros del subsidio susceptibles de ser retenidos, el SENCE deberá remitir al Servicio de Tesorerías, una nómina con la individualización de los beneficiarios que al último día del mes anterior registren deuda por beneficios indebidamente percibidos indicando el monto adeudado, para que ésta proceda a retener de la devolución de impuesto a la renta y de cualquiera otra devolución o crédito fiscal, las sumas percibidas indebidamente. Si aún hubiera obligación pendiente, el Servicio de Tesorerías podrá iniciar la cobranza administrativa y judicial de estas cantidades a objeto de recuperarlas, de acuerdo a la normativa aplicable a dicho Organismo.

El Servicio de Tesorerías deberá informar en los cinco primeros días de cada mes al SENCE acerca de los deudores y los montos de subsidio que haya retenido de la devolución de impuesto a la renta y de cualquiera otra devolución o crédito fiscal, como también de los montos recuperados mediante cobranzas administrativas y judiciales que esté realizando con motivo de la percepción indebida de subsidios. El formato y los contenidos mínimos de la información que sea remitida por el Servicio de Tesorerías deberá ser acordada con el SENCE.

Los dineros retenidos de la devolución de impuesto a la renta y de cualquiera otra devolución o crédito fiscal, o recaudados por concepto de cobranza administrativa o judicial por el Servicio de Tesorerías, deberán ser ingresados a rentas generales de la Nación.

El SENCE deberá crear y mantener actualizado, al menos al último día hábil de cada mes, un sistema de información que contenga todas las gestiones administrativas tendientes al cobro de las sumas percibidas indebidamente y del estado de tramitación procesal de cada uno de los juicios, conforme a la información proporcionada por el Servicio de Tesorerías. La información contenida en dicho sistema deberá estar a disposición de esta Superintendencia.

11. PROCEDIMIENTOS PARA LA ADMINISTRACION DEL BENEFICIO

El SENCE deberá establecer procedimientos eficientes para la adecuada administración del beneficio.

12. BASE DE DATOS SOBRE EL SUBSIDIO AL EMPLEO

El SENCE deberá implementar y mantener una base de datos en la que se registrarán todos los antecedentes de las solicitudes acogidas a trámite, de las resoluciones emitidas aceptando o rechazando las solicitudes, los pagos realizados por los subsidios otorgados y sus respectivas reliquidaciones, la individualización de los trabajadores dependientes e independientes y de los empleadores que lo están recibiendo, y la información referida a las suspensiones y extinciones de los subsidios. Esta base de datos se actualizará al menos al último día hábil de cada mes con la información obtenida por el SENCE.

La base de datos señalada está concebida con fines de consulta, de control, de estadística y otros que el SENCE determine, debiendo indicar a esta Superintendencia el medio que utilizará para respaldarla.

13. CELEBRACION DE CONVENIOS

El SENCE podrá suscribir convenios de prestación de servicios con organismos públicos y privados para realizar tareas de apoyo en la tramitación, pago e información respecto del subsidio al empleo.

Los convenios podrán comprender las actividades de: orientación, información y recepción de solicitudes, como asimismo para el pago de los subsidios a los respectivos beneficiarios.

El SENCE será responsable por las actividades que encargue realizar a otros organismos producto de la suscripción de estos convenios, debiendo ejercer permanentemente un control sobre ellas. Dichas funciones, servicios o actividades deberán cumplir con los mismos estándares de calidad exigidos al SENCE. El hecho que las funciones sean realizadas por un prestador de servicios no limitará la responsabilidad del SENCE frente a las obligaciones que la ley y la normativa le imponen respecto de los beneficiarios y de esta Superintendencia.

El SENCE deberá contar con políticas y procedimientos formales para la contratación y control de las actividades de apoyo a la administración del subsidio al empleo que encargue realizar a organismos públicos o privados.

El SENCE deberá mantener un registro actualizado de los referidos convenios. Este registro debe indicar a lo menos, la identificación del organismo público o privado con el que suscribió el convenio, el lugar donde la entidad presta el servicio, fecha y duración del convenio, nombre de los representantes legales, y cualquier otra información relevante para la administración del servicio convenido. De igual forma deberá mantener a disposición de esta Superintendencia copia de los convenios celebrados y todos los antecedentes y documentación que ellos originen.

El SENCE deberá ejercer controles permanentes sobre los organismos con los que ha suscrito convenios y monitorear constantemente la calidad del servicio otorgado por éstos, debiendo asegurar que los niveles de confianza de los procesos que desarrolla la entidad prestadora del servicio son adecuados.

14. RECLAMOS

Los reclamos relacionados con el subsidio al empleo podrán ser presentados ante el SENCE por el interesado o por un tercero en su representación, debiendo acompañar para ello un poder simple firmado por el interesado.

Cada reclamo dará origen a un expediente físico o electrónico en el que se incorporarán los documentos presentados por los interesados y terceros, señalando la hora y fecha de la recepción de cada documento. Este expediente deberá contener todos los antecedentes relacionados con el reclamo.

El SENCE deberá adoptar todas las medidas de seguridad y control necesarias a objeto de garantizar la autenticidad, integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información. Si el expediente es electrónico deberá permitir el ingreso de la documentación en papel mediante la digitalización de ésta.

Una vez ingresado el reclamo, el SENCE deberá entregar al recurrente un comprobante de recepción en el cual constará el número único de identificación del reclamo, el nombre y Rut del interesado, la identificación de la oficina en que se presentó, además del responsable del SENCE que recibió el reclamo. El comprobante de recepción también deberá contener el número de teléfono del Call Center del SENCE y la URL de su Sitio Web en donde el recurrente pueda obtener información sobre el estado del trámite.

En todo caso, el SENCE podrá celebrar convenios mediante los cuales otras entidades también puedan recibir estas reclamaciones, cumpliendo las formalidades indicadas. Sin embargo, siempre la responsabilidad de resolver en tiempo y forma las reclamaciones corresponderá al SENCE.

El SENCE conocerá y resolverá los aludidos reclamos de conformidad a lo establecido en la Ley N° 19.880.

De lo que en definitiva resuelva el SENCE, podrá recurrirse ante esta Superintendencia.

15. ROL DEL INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL

Durante los años 2009 y 2010 el SENCE requerirá al IPS la verificación del cumplimiento de los requisitos de los solicitantes del subsidio al empleo en el Sistema de Información de Datos Previsionales, a fin de conceder los beneficios de la ley. Una vez otorgados los beneficios por el SENCE y durante ese mismo período, podrá requerir del IPS la emisión de liquidaciones y pagos de los referidos subsidios. Para estos efectos, el referido Instituto podrá convenir en forma directa con instituciones públicas y privadas el pago de los subsidios.

16. INFORMACION A REMITIR A LA SUPERINTENDENCIA

16.1. Información estadística

El día 15 de cada mes o el hábil siguiente, el SENCE deberá enviar a esta Superintendencia un informe denominado *Información Estadística del Subsidio al Empleo Ley N° 20.338*, referido a las solicitudes de subsidio al empleo y las emisiones de pago de los subsidios registradas por el SENCE en el mes anterior al de emisión de dicho informe, desglosada según el tipo de solicitante, esto es, trabajadores dependientes, trabajadores independientes y empleadores. La información deberá ser proporcionada todos los meses a esta Superintendencia utilizando los Cuadros N°s. 1 al 11. El formato de los citados cuadros se adjunta en el Anexo N° 2 de esta Circular (*no incluido en esta transcripción*).

La información que se solicitará se referirá a lo siguiente:

- a) Consultas respecto a la procedencia de la presentación de solicitudes de subsidio al empleo (Cuadro N° 1).
- b) Solicitudes recibidas y en trámite en el mes, desglosadas en aceptadas, rechazadas y en trámite (Cuadro N° 1).
- c) Solicitudes de ampliación del subsidio (Cuadro N° 2).
- d) Número y monto de los subsidios emitidos en el mes distribuidos según edad y sexo de los trabajadores, así como según región y actividad económica de los beneficiarios (Cuadros N°s. 3 al 8).
- e) Número y monto de los subsidios emitidos que se pagan en forma anual (Cuadro N° 9).
- f) Número y monto de los subsidios suspendidos y extinguidos en el mes, según las causales de suspensión y extinción (Cuadro N° 10).
- g) Número y monto de los subsidios indebidamente percibidos detectados (Cuadro N° 11).

Sin perjuicio de lo anterior, el SENCE otorgará a la Superintendencia una clave de acceso a su Intranet para que este Organismo Contralor tenga acceso directo a los Cuadros indicados precedentemente, así como a la información de respaldo de las estadísticas.

16.2. Información del gasto mensual

En el Anexo N° 3 de esta Circular se adjunta el formato del *Informe del Gasto Mensual por Subsidios al Empleo de la Ley N° 20.338* que deberá ser preparado por el SENCE y remitido oficialmente a esta Superintendencia en el mismo plazo que la información estadística requerida en el punto anterior. Cabe señalar, que el formulario del Informe deberá venir firmado por el funcionario que ejerza el cargo de Jefe de Administración y Finanzas o su equivalente.

Este Informe se referirá a la emisión de subsidios del mes inmediatamente anterior al de presentación del mismo. Sobre el particular, se deberá informar la emisión de subsidios a pagar en el mes, separados por subsidios de trabajadores dependientes, de trabajadores independientes y de empleadores, el reintegro de subsidios, la revalidación de documentos y las reliquidaciones anuales. Los ítems de este Informe referidos a la emisión de beneficios deberán estar respaldados por cuatro archivos en formato de texto (.txt) que deberán ser remitidos a esta Superintendencia gravados en un CD que será ingresado en conjunto con el Informe del Gasto Mensual. Los contenidos y formatos de los archivos se encuentran en el Anexo N° 3 de esta Circular (*no incluido en esta transcripción*).

17. VIGENCIA

Las presentes instrucciones entrarán en vigencia a partir del 1° de julio de 2009.

Por último, el Superintendente infrascrito solicita a Ud., dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud,

ALVARO ELIZALDE SOTO
SUPERINTENDENTE

ANEXO N° 1

FORMULARIO SOLICITUD SUBSIDIO AL EMPLEO LEY N° 20.338
TRABAJADOR

N° de Solicitud

Día	Mes	Año

Solicita Subsidio = S	
Ampliación de Subsidio = A	

Solicita Ampliación por: (Marque una X)	Estudios Superiores		Descanso maternal	
--	---------------------	--	-------------------	--

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres
------------------	------------------	---------

Cédula de Identidad	Fecha de Nacimiento (dd/mm/aaaa)	M	F	Sexo
---------------------	----------------------------------	---	---	------

Calle	Número	Depto.	Block	Población/Villa	Comuna	Ciudad	Región
-------	--------	--------	-------	-----------------	--------	--------	--------

Teléfono red fija (código de área/N°)	Teléfono celular	Dirección de correo electrónico (si dispone)
--	------------------	--

Calidad del Trabajador (si tiene ambas condiciones ponga una X en cada casillero)	Dependiente	Independiente

1. Si es trabajador dependiente:

Solicita pago: (Marque sólo una X)	Mensual	Anual

2. Si es trabajador independiente, indique las instituciones de seguridad social donde entera sus cotizaciones:

AFP	ISAPRE	Ley 16.744 de accidentes del trabajo
-----	--------	--------------------------------------

3. Medio de pago solicitado:

- a. Efectivo
- b. Depósito en cuenta bancaria

Corriente	Ahorro	Otra	
Tipo de Cuenta			Número
		Banco	

El resultado de esta solicitud se notificará a su:	Correo electrónico	Domicilio
--	--------------------	-----------

DECLARACIONES:

- Autorizo expresamente al SENCE para solicitar los antecedentes necesarios para el otorgamiento del beneficio, incluyendo aquellos registrados en el Servicio de Impuestos Internos.
- La información proporcionada en la solicitud se ajusta a la realidad, y que acepto la responsabilidad en el retraso en la entrega del subsidio si proporciono información errónea.

Firma del Trabajador :

FORMULARIO SOLICITUD SUBSIDIO AL EMPLEO LEY N° 20.338 EMPLEADOR

N° Solicitud

Día	Mes	Año

Solicita Subsidio = S	
Ampliación Subsidio = A	

Solicita ampliación por: (Marque sólo una X)	Estudios Superiores		Descanso Maternal
---	---------------------	--	-------------------

Nombre o Razón Social							
Cédula de Identidad o Rol Unico Tributario según corresponda				Código de actividad económica (clasificador del			
Calle	N°	Depto	Block	Población / Villa	Comuna	Ciudad	Región
Teléfono red fija (código de área)		Teléfono celular		Dirección de correo electrónico (si dispone)			

Datos del Representante legal:

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres
Cédula de Identidad N°		

Datos del Mandatario:

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres
Cédula de Identidad	Domicilio completo (Calle, número, población o villa, departamento, comuna, ciudad y región)	

Trabajadores por los que solicita el subsidio o su ampliación:

(De ser necesario la nómina puede presentarse en anexo)

N° cédula de identidad	Nombre completo
1.-	
2.-	
3.-	

Indique los datos de la cuenta bancaria en la que se le depositará el subsidio:

Cuenta corriente	Cuenta de ahorro	Otra
Banco		N° de cuenta

El resultado de esta solicitud se notificará a su:	Correo electrónico	Domicilio
--	--------------------	-----------

DECLARACIONES:

Autorizo expresamente al SENCE para solicitar los antecedentes necesarios para el otorgamiento del beneficio, incluyendo aquellos registrados en el Servicio de Impuestos Internos.

Que la información proporcionada en la solicitud se ajusta a la realidad, y que acepto la responsabilidad en el retraso en la entrega del subsidio si proporciono información errónea.

Que renuncio, por los trabajadores que solicito este subsidio, a los beneficios que concede el artículo 57 de la Ley N° 19.518, el artículo 82 de la Ley N° 20.255 y otras bonificaciones a la contratación de mano de obra o de naturaleza homologable otorgadas con cargo a programas establecidos en la Ley de Presupuestos del Sector Público.

Firma del empleador o representante legal

2.537 (extracto), 25.06.09.

Subsidio al empleo de la Ley N° 20.338. Imparte instrucciones a los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744 respecto de la información a entregar sobre el pago de cotizaciones.

2.538, 30.06.09.

Subsidio familiar. Informa nuevos valores a contar del 1° de julio de 2009.

- 1.- En el Diario Oficial del 27 de junio de 2009, se publicó la Ley N° 20.359, la que en su artículo 3° fijó en \$ 6.500, a contar del 1° de julio de 2009, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1° de la Ley N° 18.020.
- 2.- En relación con el pago de subsidios familiares devengados con anterioridad a la fecha indicada, esto es, al 1° de julio de 2009, deberán tenerse presente los valores vigentes al mes en que se devengaron los respectivos subsidios.

Saluda atentamente a Ud.,

ALVARO ELIZALDE SOTO

SUPERINTENDENTE

2.540, 30.06.09.

Imparte instrucciones a las instituciones de previsión para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 20.359 que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, a partir del 1° de julio de 2009.

En el Diario Oficial del día 27 de junio de 2009, se publicó la Ley N° 20.359, que estableció los valores del ingreso mínimo mensual para fines remuneracionales y no remuneracionales, que regirán a contar del 1° de julio del año 2009.

Con el objeto de asegurar la correcta y oportuna aplicación de las normas que en ella se contienen esta Superintendencia imparte las siguientes instrucciones:

1. NUEVOS MONTOS DEL INGRESO MINIMO

El artículo 1° de la Ley N° 20.359 fijó, a contar del 1° de julio de 2009, en los siguientes valores los ingresos mínimos que se indican:

- a) En \$ 165.000 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años de edad.
- b) En \$ 123.176 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad.
- c) En \$ 106.435 el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales.

El monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años de edad constituye la remuneración mínima imponible para los trabajadores dependientes del Sector Privado y es el monto mínimo que también deben percibir los trabajadores que tengan 18 años de edad.

El ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales es el que debe tenerse en consideración para la determinación del monto de beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él y para el cálculo de beneficios que contemplan amplificaciones en relación a la variación de este indicador.

Asimismo, tal ingreso mínimo constituye la renta mensual mínima imponible de los trabajadores independientes y de los imponentes voluntarios.

2. REMUNERACION DE LOS TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES

Conforme al inciso segundo del artículo 151 del Código del Trabajo, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 20.279, el monto mensual de la remuneración de los trabajadores de casa particular, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

En todo caso, de acuerdo con el artículo transitorio de la Ley N° 20.279, la modificación prevista en el artículo 2° regirá a contar del 1° de marzo del 2011. A partir del 1° de marzo de 2009 la remuneración mensual mínima imponible de los trabajadores de casa particular es equivalente al 83% del ingreso mínimo mensual, a contar del 1° de marzo de 2010 alcanzará al 92 % de dicho ingreso mínimo y a partir del 1° de marzo del 2011, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

De acuerdo con lo anterior, desde el 1° de julio de 2009 y hasta el 28 de febrero de 2010, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular será equivalente al 83% del ingreso mínimo mensual.

Por su parte, el inciso final del artículo 151 del Código del Trabajo dispone que las prestaciones de casa habitación y alimentación de estos trabajadores no serán imponibles para efectos previsionales. Por consiguiente, a contar del 1° de julio de 2009, la remuneración en dinero mínima de estos trabajadores asciende a \$ 136.950, suma que constituye la remuneración mensual mínima imponible de los mismos.

El inciso tercero del citado artículo 151 establece que los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y que se desempeñen en jornadas parciales o presten servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a la remuneración mínima señalada, calculada proporcionalmente en relación a la jornada o días de trabajo. En consecuencia, la remuneración mínima imponible de estos trabajadores será la proporción que corresponda de los \$ 136.950.

3. MONTO MAXIMO DE LA ASIGNACION POR MUERTE

Dado que esta prestación, según lo dispone el artículo 6° del D.F.L. N° 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra expresada en ingresos mínimos y que el ingreso mínimo para fines no remuneracionales, por disposición del artículo 1° de la Ley N° 20.359 es de \$ 106.435 a contar del 1° de julio de 2009, el tope máximo de este beneficio, equivalente a 3 ingresos mínimos, es de \$ 319.305 a contar de la fecha indicada.

4. MONTO DIARIO MINIMO DE LOS SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL

El artículo 17 del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que el monto diario de los subsidios no puede ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado. Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a contar del 1° de julio de 2009, el monto diario de los subsidios por incapacidad laboral de origen común, no puede ser inferior a \$ 1.773,92.

Por otra parte, por disposición del artículo 8° de la Ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, por lo que, a contar del 1° de julio de 2009, el monto diario de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a \$ 1.773,92.

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

Saluda atentamente a Ud.,

ALVARO ELIZALDE SOTO

SUPERINTENDENTE

2.541, 30.06.09.

Subsidios maternales. Comunica monto de subsidio diario mínimo a partir del 1° de julio de 2009.

En el Diario Oficial del 27 de junio de 2009, se publicó la Ley N° 20.359, en cuyo artículo 1° inciso tercero se fijó en \$ 106.435, a contar del 1° de julio de 2009, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

Por otra parte, el artículo 17 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en

ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir del 1° de julio de 2009, el monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral, entre los cuales se encuentran los subsidios por reposo maternal y por enfermedad grave del hijo menor de un año, es de \$ 1.773,92.

El nuevo monto diario mínimo de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficios que se otorguen a contar de la fecha indicada como a aquellos iniciados en períodos anteriores, debiendo utilizarse en este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidio devengados hasta el 30 de junio de 2009, de los devengados a partir del 1° de julio en curso. Así, tratándose de subsidios iniciados antes del 1° de julio de 2009 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.709,30 por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 30 de junio pasado, y de \$ 1.773,92 por los días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.773,92 a contar del 1° de julio de 2009, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 30 de junio (\$ 1.709,30), pero inferior al nuevo mínimo (\$ 1.773,92).

Agradeceré a Ud. dar la más amplia difusión a la presente Circular, especialmente entre el personal encargado de la determinación del monto de estos beneficios.

Saluda atentamente a Ud.,

ALVARO ELIZALDE SOTO

SUPERINTENDENTE

2.542, 30.06.09.

Asignaciones Familiar y Maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de julio de 2009.

En el Diario Oficial del 27 de junio de 2009, se publicó la Ley N° 20.359, cuyo artículo 2°, reemplazó el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, fijando los nuevos montos de la asignación familiar regulada por el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al ingreso mensual del beneficiario, que regirán a contar del 1° de julio de 2009.

En atención a lo anterior, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones de aplicación obligatoria para todos los entes pagadores de las asignaciones familiar y maternal.

1. NUEVOS VALORES DE LAS ASIGNACIONES POR TRAMO DE INGRESO

En virtud de las modificaciones introducidas por el artículo 2° de la Ley N° 20.359, los valores de las asignaciones familiar y maternal serán los siguientes a contar del 1° de julio de 2009:

- a) \$ 6.500 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 170.000.

- b) \$ 4.830 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 170.000 y no exceda de \$ 293.624.
- c) \$ 1.526 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 293.624 y no exceda de \$ 457.954.
- d) \$ 0 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 457.954.

Dado que el artículo 2° citado sólo modificó el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, se debe entender que se mantiene inalterable la disposición del inciso segundo de dicho artículo. De esta forma, los beneficiarios contemplados en la letra f) del artículo 2° del D.F.L. N° 150, y los beneficiarios que se encuentren en goce del subsidio de cesantía establecido en el citado D.F.L. N° 150, se mantienen comprendidos en el tramo de ingresos mensuales indicado en la letra a), de modo que tienen acceso al valor máximo fijado para las prestaciones familiares.

De igual forma, en el caso de los causantes inválidos, el monto que les corresponde de acuerdo con los nuevos valores, debe aumentarse al duplo.

2. DETERMINACION DEL INGRESO MENSUAL

2.1. Situación General

El artículo 2° de la Ley N° 19.152, que reemplazó el inciso primero y segundo y eliminó el último párrafo del inciso tercero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que para determinar el valor de las prestaciones a que tenga derecho el beneficiario, se debe entender por ingreso mensual el promedio de la remuneración, de la renta del trabajador independiente y/o del subsidio, o de la pensión, en su caso, devengados por el beneficiario durante el semestre comprendido entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, inmediatamente anterior a aquel en que se devengue la asignación, siempre que haya tenido ingresos, a lo menos, por treinta días. En el evento que el beneficiario tuviere más de una fuente de ingresos, deben considerarse todas ellas.

En el caso que el beneficiario no registre ingresos en todos los meses del semestre respectivo, el aludido promedio se determinará dividiendo el total de ingresos del período por el número de meses en que registra ingresos. Si en cambio, en un mes del período respectivo se tienen ingresos sólo por una fracción de éste, debe considerarse dicho ingreso como el ingreso de todo el mes.

De acuerdo con lo anterior, para determinar en esta oportunidad los montos de las asignaciones que corresponde pagar en cada caso, a contar del 1° de julio de 2009, deberá estarse a los ingresos de los beneficiarios del semestre enero-junio de 2009. Los valores de las asignaciones así determinados, se mantendrán vigentes hasta junio del año 2010, debiendo en julio de dicho año determinarse los valores que deban regir por los 12 meses siguientes.

Atendido que el modificado inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, al mencionar los distintos ingresos no indica que debían deducirse de ellos los impuestos y/o cotizaciones, deberán considerarse todos ellos en su monto bruto.

En el caso que el beneficiario haya percibido durante el período a considerar, remuneraciones devengadas por un lapso mayor que dicho período, tales como gratificaciones, bonos de producción, etc., para determinar su ingreso mensual, solamente deberá considerarse como ingreso del período la parte proporcional que corresponda a lo devengado en el señalado semestre.

En el caso de beneficiarios que no registraren ingresos, a lo menos, por 30 días efectivos en el período indicado, se considerará aquel correspondiente al primer mes en que esté devengando la asignación, y si sólo hubiese devengado ingresos por algunos días, el ingreso mensual corresponderá a la cantidad recibida en dichos días. Así por ejemplo, si la persona comenzó a trabajar el 20 de julio de 2009, para obtener el ingreso base para la fijación del monto de la asignación familiar que le corresponde, no procede amplificar la remuneración percibida en el período sino que sólo debe estarse a dicha remuneración.

2.2. Trabajadores Contratados por Obras o Faenas o por plazo fijo

Tratándose de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superior a seis meses, el artículo 13 N° 1 de la Ley N° 19.350, que modificó el inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que a contar del 1° de julio de 1994, para efectos de la determinación del ingreso mensual deberá considerarse un período de doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la respectiva asignación.

3. BENEFICIARIOS CON INGRESO MENSUAL SUPERIOR A \$ 457.954

Los beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 457.954 y que tengan acreditadas cargas familiares, no tendrán derecho a valor pecuniario alguno por dichas cargas. No obstante lo anterior, tanto los referidos beneficiarios como sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

En el caso de los aludidos beneficiarios que deban reconocer una carga familiar con posterioridad al 1° de julio de 2009, las instituciones pagadoras del beneficio deberán autorizar éstas de acuerdo al procedimiento habitual, aun cuando no tengan derecho a beneficio pecuniario.

4. REQUISITOS PARA SER CAUSANTE DE ASIGNACION FAMILIAR RELATIVOS A INGRESOS DE ESTE

De acuerdo con el artículo 5° del citado D.F.L. N° 150, para ser causante de asignación familiar se requiere además de vivir a expensas del beneficiario que los invoque como carga, no disfrutar de una renta, cualquiera que sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 18.806 (\$ 82.500 a contar del 1° de julio de 2009).

Cabe destacar que el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 18.987 estableció una excepción al requisito señalado en el párrafo anterior, al establecer que los causantes de asignación familiar que desempeñen labores remuneradas por un período no superior a tres meses en cada año calendario, conservarán su calidad de tal para todos los efectos legales.

5. PAGO DE ASIGNACIONES FAMILIAR Y/O MATERNAL RETROACTIVAS

Cuando corresponda pagar retroactivamente asignaciones familiar y/o maternal devengadas antes del 1° de julio de 2009, ellas deberán otorgarse de acuerdo con la legislación vigente en el período al cual corresponda la prestación familiar.

6. DECLARACIONES JURADAS

Las entidades pagadoras del beneficio, esto es, empleadores y entidades a las que les corresponde pagar pensiones como el Instituto de Previsión Social, Administradoras de Fondos de Pensiones,

Cajas de Previsión, Compañías de Seguros de Vida, Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 y la Tesorería General de la República, deberán exigir en el mes de julio de cada año una declaración jurada a los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, consistente en una simple declaración del monto de sus ingresos en el período correspondiente (semestre anterior en el caso general y doce meses anteriores en el caso de trabajadores contratados por obras o faenas o plazos fijos no superior a seis meses).

Para los efectos anteriores, el Instituto de Previsión Social y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deberán instruir a los empleadores afiliados respecto de la obligación que les asiste de solicitar las respectivas declaraciones juradas.

En el caso de los trabajadores que se mantengan con el mismo empleador que tuvieron en el período a considerar, bastará con que señalen en su declaración jurada si tuvieron otros ingresos en el período indicado y cuales fueron éstos. Por su parte, aquellos que hubieran cambiado de empleador deberán incluir todos los ingresos del referido período.

Considerando que el monto del ingreso mensual del beneficiario determina el derecho al monto pecuniario de la asignación de que se trata y su valor, en los casos en que éste no presente la declaración correspondiente se asumirá que su ingreso mensual es superior a \$ 457.954 y por lo tanto, hasta que no demuestre lo contrario, no tendrá derecho a valor pecuniario alguno por su carga.

Los empleadores y las entidades pagadoras de asignación familiar, están obligados a mantener las declaraciones juradas de los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, por un plazo no inferior a cinco años.

7. PAGO DE ASIGNACIONES A TRABAJADORES EN GOCE DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

Se hace presente que en uso de la facultad que le confiere el artículo 33 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia dispuso, por Circular N° 1.065, de 1988, que las asignaciones familiares de los trabajadores dependientes en goce de subsidio por incapacidad laboral, sean pagadas por el empleador.

8. PAGO DE ASIGNACIONES A TRABAJADORES BENEFICIARIOS DEL FONDO SOLIDARIO DEL SEGURO DE CESANTIA DE LA LEY N° 19.728

Los trabajadores que se encuentran haciendo uso de las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario establecido en la Ley N° 19.728 y que conforme al artículo 20 de dicha ley tienen derecho a percibir asignación familiar, tendrán derecho a recibir a contar del 1° de julio de 2009 y mientras perciban los giros mensuales conforme a la citada ley, los nuevos valores de la asignación familiar indicados en las letras a) y b) del punto 1.- de la presente Circular, que les corresponda según la asignación que estaban percibiendo, sin necesidad de nuevas declaraciones de ingreso.

9. Se solicita a Ud. dar la más amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre las personas encargadas de su aplicación, los beneficiarios del Sistema Unico de Prestaciones Familiares y los empleadores, en los casos que proceda.

Saluda atentamente a Ud.,

ALVARO ELIZALDE SOTO
SUPERINTENDENTE

2.543, 30.06.09.

Subsidios por incapacidad laboral de la Ley N° 16.744. Comunica monto de subsidio diario mínimo que deberá pagarse a partir del 1° de julio de 2009.

En el Diario Oficial del 27 de junio de 2009, se publicó la Ley N° 20.359, en cuyo artículo 1° inciso tercero se fijó en \$ 106.435, a contar del 1° de julio de 2009, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

Por otra parte, el artículo 17 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir del 1° de julio de 2009, el monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral es de \$ 1.773,92.

Considerando que por disposición del artículo 8° de la Ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, a contar del 1° de julio de 2009, el monto diario mínimo de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a \$ 1.773,92.

El nuevo monto diario mínimo de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficios que se otorguen a contar de la fecha indicada como a aquellos iniciados en períodos anteriores, debiendo utilizarse en este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidio devengados hasta el 30 de junio de 2009, de los devengados a partir del 1° de julio en curso. Así, tratándose de subsidios iniciados antes del 1° de julio de 2009 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.709,30 por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 30 de junio pasado, y de \$ 1.773,92 por los días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.773,92 a contar del 1° de julio de 2009, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 30 de junio (\$ 1.709,30), pero inferior al nuevo mínimo (\$ 1.773,92).

Agradeceré a Ud. dar la más amplia difusión a la presente Circular, especialmente entre el personal encargado de la determinación del monto de estos beneficios.

Saluda atentamente a Ud.,

ALVARO ELIZALDE SOTO
SUPERINTENDENTE

