

AGOSTO
2011

ISSN 0716-968X

BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Agosto 2011



AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

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

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

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



Año XXIV N° 271
Agosto de 2011

BOLETÍN OFICIAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Principales contenidos

ENTREVISTA

- Soledad Neveu, Jefa del Departamento de Relaciones Laborales: "El diálogo social debe promover el cumplimiento de la norma".

PRENSA

- Presidente Piñera anunció importantes iniciativas en seguridad laboral.
- Dirección del Trabajo fiscaliza a cafés y restaurantes del centro de Santiago.
- Ministra y directora del Trabajo se reunieron con trabajadores portuarios porteños.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Departamento de Estudios: "Diálogo social en la pequeña empresa".

CARTILLA

- Trabajador y trabajadora extranjeros.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS. *ENTRE OTRAS:*

- Ley N° 20.524. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Reajusta monto del ingreso mínimo mensual.
- Resolución N° 591. Dirección del Trabajo. Deja sin efecto delegación de facultades que señala, modifica resolución exenta N° 46, de 2010, y delega facultad que indica en el jefe del Departamento de Atención de Usuarios.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Reconsideración de multas. Forma de computar el plazo. Días corridos.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *SELECCIÓN DE CIRCULARES.*

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. *SELECCIÓN DE DICTÁMENES.*

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

Directora Responsable
INÉS VIÑUELA SUÁREZ
ABOGADA
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO

COMITÉ DE REDACCIÓN

Cristián Ahumada Ávalos
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Carlos Ramírez Guerra
ADMINISTRADOR PÚBLICO
EDITOR DEL BOLETÍN OFICIAL

Agustinas 1253 Piso 10, Santiago
www.direcciondeltrabajo.cl

Editorial

En la sección Entrevista, Soledad Neveu, Jefa del Departamento de Relaciones Laborales, plantea que el diálogo social debe promover el cumplimiento de la norma, y explica los alcances de la reestructuración realizada al Departamento de Relaciones Laborales.

En Doctrina, Estudios y Comentarios publicamos un abstract de la investigación: "Las condiciones para el diálogo social en la pequeña empresa. La perspectiva de los actores", realizada por Pablo Baltera, sociólogo del Departamento de Estudios, la cual ya se encuentra disponible en el sitio web de la institución <www.dt.gob.cl>.

En la sección de Normas Legales y Reglamentarias, publicamos, entre otras, la Ley N° 20.524, que reajusta monto del ingreso mínimo mensual.

De la normativa administrativa institucional, destacamos la circular N° 45, de 2011, del Departamento Jurídico, que instruye respecto de los requisitos que deben observarse en las modificaciones a los instrumentos colectivos, derivados de los procesos de negociación colectiva.

Del apartado de jurisprudencia administrativa institucional, destacamos el dictamen N° 2.736/049, de 2011, que fija sentido y alcance del inciso 3° del artículo 4° del Código del Trabajo, agregado por el artículo único de la Ley N° 20.510.

La Cartilla del mes informa ampliamente sobre condiciones generales y situaciones especiales de los trabajadores extranjeros.

Se consigna, además, un comentario de Marta Donaire Matorros, abogada de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica, sobre Reconsideración de multas; forma de computar el plazo, y días corridos.

Inés Viñuela Suárez
ABOGADA
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO

CONSEJO EDITORIAL

INÉS VIÑUELA SUÁREZ

Abogada
Subdirectora del Trabajo

MARÍA ANGÉLICA OYARZÚN MAUREIRA

Abogada
Jefa de División Jurídica

JORGE ARRIAGADA HADI

Ingeniero (e) Agrícola
Jefe de División Inspectiva

SOLEDAD NEVEU MUÑOZ

Abogada
Jefe de División de Relaciones Laborales

ANDREA FRAGA YOLI

Abogada
Jefe de División de Estudios

ALEJANDRO ROJAS BUSTOS

Ingeniero Civil en Informática
Jefe de Departamento Tecnologías de Información

CARLOS RAMÍREZ GUERRA

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

ÍNDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA 10

- Soledad Neveu, Jefa del Departamento de Relaciones Laborales. "El diálogo social debe promover el cumplimiento de la norma".

PRENSA 15

- Presidente Piñera anunció importantes iniciativas en seguridad laboral.
- Dirección del Trabajo fiscaliza a cafés y restaurantes del centro de Santiago.
- Ministra y directora del Trabajo se reunieron con trabajadores portuarios porteños.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS 20

- Diálogo social en la pequeña empresa.

CARTILLA 27

- Trabajador y trabajadora extranjeros.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS 31

- Ley N° 20.524. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Reajusta monto del ingreso mínimo mensual.
- Decreto N° 42. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Establece componentes, líneas de acción y procedimientos, modalidades y mecanismos de control del programa de capacitación en oficios.
- Resolución N° 591. Dirección del Trabajo. Deja sin efecto delegación de facultades que señala, modifica resolución exenta N° 46, de 2010, y delega facultad que indica en el jefe del Departamento de Atención de Usuarios.

DEL DIARIO OFICIAL 37

JURISPRUDENCIA JUDICIAL 39

- Reconsideración de multas. Forma de computar el plazo. Días corridos.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO 44

- Índice Temático.

2627/045, 30.06.2011

Se ratifica la doctrina contenida en el dictamen recurrido, en orden a que el límite que sirve de base para computar las horas extraordinarias del personal embarcado o gente de mar es de 56 horas semanales, sin perjuicio de las excepciones previstas en los artículos 108 y 109 del Código del Trabajo, debiendo calcularse el valor de dichas horas conforme al procedimiento indicado en el cuerpo del presente informe.

Por tanto, se deniega la reconsideración del dictamen N° 2374/113, de 14.04.1995, de esta Dirección.

2628/046, 30.06.2011

A los trabajadores que se desempeñan en los Hogares de Ancianos de Conapran se les aplica la norma contenida en el inciso 2° del artículo 146 del Código del Trabajo en la medida que se cumplan los requisitos señalados en el presente informe.

2734/047, 08.07.2011

Complementa doctrina contenida en dictamen N° 3309/176, de 09.10.2002, en el sentido que la remuneración que percibe el personal embarcado en naves de la Marina Mercante por concepto de la diferencia en el pago de las horas laboradas en exceso de 45 horas semanales, a que se refiere el inciso 3° del artículo 106 del Código del Trabajo, tiene el carácter de estipendio fijo.

2735/048, 08.07.2011

Se confirma la doctrina contenida en el ordinario N° 1247/78, de 24.03.1993, en el sentido que el artículo 320 del Código del Trabajo, respecto de la obligación que asiste al empleador de comunicar al resto de los trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo de trabajo, sólo resulta aplicable a la situación prevista en el artículo 317 del mismo texto legal, lo que permite sostener que no corresponde que el empleador realice esta comunicación cuando en la respectiva empresa hubiere un instrumento colectivo vigente, entendiéndose por tal, indistintamente, convenio colectivo, suscrito a la luz del artículo 314 de la normativa legal citada, contrato colectivo o fallo arbitral.

2736/049, 08.07.2011

Fija sentido y alcance del inciso 3° del artículo 4° del Código del Trabajo, agregado por el artículo único de la Ley N° 20.510.

CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**55****57, 23.06.2011*****Departamento de Inspección***

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

62 (extracto), 07.07.2011***Departamento de Administración y Finanzas***

Programa de control funcional para Inventario de Bienes Muebles.

63, 08.07.2011***Departamento de Inspección***

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización para verificación de cumplimiento de las medidas de seguridad prescritas por los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744.

64 (extracto), 12.07.2011***Departamento de Recursos Humanos***

Modifica aporte mensual afiliado/a al servicio de bienestar.

65, 14.07.2011***Departamento de Relaciones Laborales***

Instruye sobre atención a usuarios exonerados políticos.

66, 14.07.2011***Departamento de Atención de Usuarios***

Instruye acerca de los horarios de atención en el trámite de certificaciones de la Ley N° 20.123.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares**74****2744 (extracto), 12.07.2011**

Imparte normas a las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744 en el marco del proceso de convergencia de principios contables generalmente aceptados en Chile a normas internacionales de contabilidad y de información financiera.

2746, 12.07.2011

Alza suspensión de la circular N° 2.658, de 2 de julio de 2010 y fija su entrada en vigencia.

2747 (extracto), 12.07.2011

Modifica la circular N° 2.658 de 2010, sobre régimen de prestaciones de crédito social administrado por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

2748, 18.07.2011

Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de julio de 2011.

2749, 18.07.2011

Imparte instrucciones a las instituciones de Previsión Social para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 20.524 que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, a partir del 1° de julio de 2011.

2750, 18.07.2011

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 2011.

2751, 18.07.2011

Subsidios maternales. Comunica monto de subsidio diario mínimo a partir del 1° de julio de 2011.

2752, 18.07.2011

Subsidio familiar. Informa nuevos valores a contar del 1° de julio de 2011.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes**81****721, 01.04.2011**

Aplicación de la exención de Impuesto Adicional establecido en el N° 2 del artículo 59, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que grava las remuneraciones por servicios prestados en el extranjero – Requisitos – Instrucciones impartidas por el Servicio.

725, 01.04.2011

Imposibilidad de prácticos autorizados de emitir boletas de honorarios a través de sociedades de profesionales a las cuales pertenecen – Concepto de practicaje – La función de prácticos autorizados sólo puede ser ejercida por personas naturales, no pudiendo prestarse tales servicios por personas jurídicas – Función indelegable.

726, 01.04.2011

Situación tributaria de ahorro previsional voluntario – Reformas introducidas por la Ley N° 20.455 – Los depósitos convenidos que se sujetan al tratamiento tributario establecido en la LIR, son aquellos efectivamente depositados a partir del mes de enero del 2011 – Instrucciones impartidas por el Servicio.

1.042, 04.05.2011

Tratamiento tributario frente a la Ley sobre Impuesto a la Renta de la entrega de opciones de compra de acciones cesibles – Plan de adquisición de acciones ofrecido por una compañía matriz a los trabajadores de sus subsidiarias y/o filiales – La entrega de la opción cesible, sin que se efectúe un desembolso a cambio del mismo, constituirá un incremento de patrimonio para el trabajador, por el cual deberá tributar con el impuesto establecido en el artículo 43 de la LIR, en la medida que la entrega de la opción tenga por causa el contrato de trabajo – El Impuesto de Segunda Categoría deberá ser declarado y pagado en arcas fiscales por el mismo trabajador chileno.

Soledad Neveu, Jefa del Departamento de Relaciones Laborales: “El Diálogo Social debe Promover el Cumplimiento de la Norma”

En el último año este Departamento ha sido reestructurado, por lo cual Conectad@s entrevistó a María Soledad Neveu para saber de estos cambios y muchas cosas más.



María Soledad Neveu, Jefa Departamento de Relaciones Laborales.

Esta destacada funcionaria ha desempeñado variadas funciones, una de ellas como abogada del Departamento Jurídico, posteriormente asumió la jefatura del Departamento de Organizaciones Sindicales, y luego la jefatura de la Unidad de Asesoría Jurídica del Departamento de Relaciones Laborales.

En el último año este Departamento ha sido reestructurado, por lo cual Conectad@s entrevistó a María Soledad Neveu para saber de estos cambios y muchas cosas más.

¿Cuál es la Misión del Departamento?

El Servicio se encuentra en un proceso de revisión de su Misión y de sus objetivos estratégicos. En ese marco este Departamento debe establecer la suya de modo que quede explicitado cómo la línea de relaciones laborales colabora o aporta a la consecución de la Misión de la Institución, a través de la utilización de instrumentos distintos y complementarios, como lo son la asistencia técnica, las instancias de diálogo social y los sistemas alternativos de solución de conflictos laborales, tanto individuales como colectivos.

Su Departamento ha sido reestructurado. ¿Cuál es la estructura actual?

El año pasado en conjunto con el Departamento Jurídico, revisamos si la estructura de ambos Departamentos permitía responder de manera eficaz y eficiente a la demanda y ejecución de los procesos que cada uno tenía a su cargo. Tal revisión permitió concluir que la Conciliación tenía semejanzas con la Mediación que justificaban su radicación en un solo centro de responsabilidad. En ese marco se integraron en una sola unidad todas las labores vinculadas a la solución alternativa de conflictos e instancias de diálogo social, como son la mediación, la conciliación, las mesas de trabajo y los Consejos Regionales del Trabajo de Usuarios, CRTU.

De igual forma, al revisar el cómo se llevaba a cabo el control jurídico de las actuaciones en materia de derecho colectivo, se determinó que era una labor que debía ser asumida y conducida por el Departamento Jurídico, para lo cual, entre otras cosas, se creó en ese Departamento una Unidad de Control Jurídico, radicándose en éste, sólo el control de los procesos.

Ello dio lugar a que este Departamento se reestructurara en cuatro unidades, dos que se mantuvieron: Unidad de Servicio de Asistencia Técnica y Unidad de Gestión y Análisis, creándose dos nuevas: Unidad de Solución Alternativa de Conflictos y Diálogo Social, más la Unidad de Procedimientos y Apoyo, además de la subjefatura y la jefatura del mismo, que también se mantuvieron.



Nueva Unidad de solución alternativa de conflictos y diálogo social.

Ante esta nueva estructura, ¿cuáles son los desafíos que ha asumido?

Cada una de las unidades ha asumido distintos desafíos, derivados del cumplimiento de la Misión sumados a los que provienen de la agenda ministerial que prioriza algunas labores o insta a desarrollar nuevos productos, como es el caso de la iniciativa que se plasmó en el Programa de Buenas Prácticas Laborales, del cual es responsable la Unidad de Servicio de Asistencia Técnica. Éste tiene por objeto identificar malas prácticas laborales y trabajar en su corrección, cuya implementación este año se traducirá en que 130 empresas Mypyme podrán participar en él.

Asimismo, en el marco del fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de las instancias de diálogo social, focalizamos nuestra actuación en materia de capacitación, específicamente respecto de todas aquellas que este año deben negociar colectivamente, de manera de asistir técnicamente dicho proceso en

forma previa a su inicio, lo que debería traducirse en una disminución de actuaciones nuestras durante el desarrollo del mismo.

Finalmente en materia de mesas de trabajo y CTRU, lo primero a que nos abocamos fue a sistematizar y diseñar un marco regulatorio de su funcionamiento, objetivos y seguimiento que se tradujo en la dictación de las respectivas órdenes de servicio, así como la confección de los módulos informáticos que permitieran, por una parte, hacer los nexos con fiscalización, y, por otra, dar cuenta de las tareas y compromisos contraídos en virtud de esas instancias, lo que permitirá, luego, hacer análisis de datos que aporten respecto a sus resultados, así como al aumento de cobertura de nuestro Servicio.

¿Cuál es la importancia del diálogo social en la relación entre trabajadores y empleadores?

Si entendemos que el diálogo social es un mecanismo eficaz para prevenir los conflictos, canalizarlos, y generar climas de confianza y colaboración; esto debería traducirse en promover y facilitar el cumplimiento normativo, disminuyendo, en consecuencia, los índices de infraccionalidad. Todo lo anterior, a mediano y largo plazo, debería conducir a generar un cambio cultural de los actores de la relación laboral, instalándose así un modelo de relaciones colaborativo.

En este sentido es necesario destacar que el presente año 1.250 empleadores deben subsanar su infraccionalidad participando en mesas de trabajo, estando constituidas, a la fecha, un total de 55. Asimismo, existen 18 CRTU activos a nivel país.



Propender a un modelo de relaciones.

¿Los trabajadores están organizados en Chile? ¿Cuál es la tasa de sindicalización?

En relación con la fuerza de trabajo la tasa es del 10,32%.

¿Cuántas negociaciones colectivas se desarrollan anualmente?

De acuerdo a los datos del Departamento de Estudios, el año 2010 iniciaron su vigencia 2.651 instrumentos colectivos, que involucran a 261.492 trabajadores.

¿Cómo se vinculan los instrumentos de mediación, conciliación y la negociación colectiva con el diálogo social?

Cada uno de ellos en sí mismo es expresión de diálogo social, que se manifiesta a nivel individual o colectivo, siendo la negociación un estadio superior del cómo se concreta o materializa el diálogo social. Tienen en común que todas estas expresiones se basan en el respeto a intereses diversos y en el intercambio de distintas visiones para la consecución de objetivos comunes.

¿Cuántos funcionarios y funcionarias trabajan en las actividades de mediación y conciliación en la institución? ¿Cuántos se desempeñan en las unidades de relaciones laborales?

Mediadores que se desempeñan de manera exclusiva en esa función son 30, no obstante estamos en proceso de incrementar esa dotación, durante el presente año con 15 nuevos mediadores.

El número de conciliadores a nivel país, son 183, en tanto los funcionarios que trabajan en las unidades de relaciones laborales son 118.



Incrementar la dotación de mediadores.

¿Cuántas mediaciones y conciliaciones realizan durante un año? ¿Cuántos Buenos Oficios se solicitan?

Durante el 2010 se interpusieron en el país un total de 156.841 reclamos, recuperándose un monto asociado a remuneraciones e indemnizaciones por 47.741.788.764 pesos.

Las actuaciones del año 2010 correspondientes a buenos oficios y mediaciones, excluidas las correspondientes al procedimiento por vulneración de derechos fundamentales, fueron 541 y 477 respectivamente, que involucraron a un total de 108.715 trabajadores. Si a ello le sumamos las 522 actuaciones vinculadas al procedimiento de tutela de derechos fundamentales, la suma de mediaciones finalizadas el año 2010 asciende a 1.540 casos.

¿Es la DT una institución confiable como intermediaria tanto para trabajadores como para empleadores?

En cuanto a lo confiable que es la Dirección del Trabajo en esta materia para los actores del mundo laboral, los datos de la última encuesta procesada de satisfacción que se aplica a las partes al término de la labor, refleja que el 84,1% de los empleadores y el 80,3% de los trabajadores, se declaran satisfechos con el trabajo del mediador; contexto y calidad de la mediación.

¿Qué otros logros espera cumplir el Departamento?

Queremos seguir avanzando para instalar una cultura de trabajo transversal en la Dirección del Trabajo, en el entendido que se potencia de mejor manera el quehacer institucional. Además, nuestro objetivo es seguir fortaleciendo las instancias de diálogo social para el logro de dos objetivos. El primero es ampliar la cobertura del quehacer de la Dirección del Trabajo, es decir, llegar a sectores o empresas que no han sido previamente fiscalizadas o no se han relacionado jamás con nuestro Servicio; y el segundo, junto con colaborar desde este ámbito al cumplimiento normativo, obtener resultados que van más allá en términos de instalar canales de comunicación al interior de las empresas que permitan la resolución de conflictos de manera autónoma.

PAMELA CARO MIRANDA
PERIODISTA

Presidente Piñera anunció importantes iniciativas en seguridad laboral

15-julio-2011

Durante una visita a una empresa de la comuna de Quilicura, en la que estuvo presente la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, dijo también que se enviará un proyecto de ley para revisar las sanciones y multas por infracciones a la seguridad en el trabajo.



Importantes iniciativas en materia de seguridad laboral realizó el Presidente Sebastián Piñera, durante una visita a la empresa B. Bosch, en la comuna de Quilicura.

En la ceremonia estuvieron presentes, también, la ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei; los subsecretarios del Trabajo, Bruno Baranda, y de Previsión Social, Augusto Iglesias, y la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez.

Uno de los anuncios fue la presentación de un proyecto que modificará la ley orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), creando la Intendencia de Seguridad Social.

Al respecto, la ministra Matthei dijo que “la creación de la Intendencia es un hito muy importante, porque centralizará la seguridad laboral para cada sector, para cada región, la hará coherente, conocida y la modernizará para aplicarla eficazmente”.

Agregó que se sumará una nueva función a la Suseso, orientada a administrar y mantener un Sistema Nacional de Información y Seguridad y Salud en el Trabajo. “Este permitirá tener un registro de cada accidente laboral, considerar su impacto y ordenarlo por región, sector industrial y por empresa”, detalló la secretaria de Estado.



Otra iniciativa es la firma del decreto que crea el Consejo Consultivo de Seguridad Laboral, que será un órgano asesor permanente del Presidente en las materias relacionadas a salud y seguridad laboral.

A lo anterior se agrega una tercera medida, cual es la firma del decreto que establece la creación del Comité de Ministros en Seguridad Laboral, que propondrá al Presidente materias de seguridad. El Comité lo integrarían los Ministerios del Trabajo, Economía, Salud, Minería, Agricultura, Transporte, y Defensa.

Finalmente, fue rubricado el decreto que promulga el convenio OIT N° 187, el cual obliga a los países suscriptores a promover en forma continua la seguridad en el trabajo a través de políticas, sistemas y programas a nivel nacional que apunten a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes en el lugar de trabajo.

Durante un recorrido por la empresa visitada, el Presidente Piñera anunció que se está estudiando un endurecimiento de las multas por parte de la Dirección del Trabajo. “Enviaremos muy prontamente un proyecto de ley que revisa profundamente las sanciones y las multa cuando se producen infracciones. Prácticamente lo que tantos trabajadores nos han dicho, de que hay algunos empleadores que prefieren pagar las multas que corregir el problema de seguridad que existe”, señaló el mandatario.

Dirección del Trabajo fiscaliza a cafés y restaurantes del centro de Santiago

19-julio-2011

Directora nacional, María Cecilia Sánchez, y ministra Evelyn Matthei, encabezaron operativo conjunto con Carabineros, Municipalidad de Santiago y Superintendencia de Electricidad y Combustibles dentro del programa "Barrio en Paz Comercial".



Una fiscalización multisectorial en tres cafés y dos restaurantes de la calle San Antonio, en el centro de Santiago, encabezaron la ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei, el subsecretario de Prevención del Delito, Cristóbal Lira, y la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez.

El operativo es parte del programa "Barrio en Paz Comercial", que es aplicado en 60 lugares de similares características a lo largo del país y que en el caso de Santiago contempla nueve inspecciones entre julio y agosto. Se trata de sectores con nutrido comercio y que se han convertido en inseguros debido a la aparición de focos delictuales y de ilegalidad diversa.

En la fiscalización de este martes participaron funcionarios de la Dirección del Trabajo, Carabineros de Chile, Superintendencia de Electricidad y Combustibles y Municipalidad de Santiago.

Durante tres horas los fiscalizadores inspeccionaron los cafés "La Reina", "Bubali" y "Break Blue Coffee" y los restaurantes "Ají Seco" y "Guan Yen". Cada grupo fiscalizador verificó distintas situaciones, de acuerdo a sus atribuciones legales.



En el ámbito laboral, 39 personas –14 hombres y 25 mujeres– fueron citadas a la Inspección del Trabajo Santiago Centro para que demuestren documentalmente que cumplen con todas las exigencias legales. En todos los casos debe verificarse la escrituración de contratos de trabajo, la liquidación de sueldos y el pago al día de las imposiciones.

Asimismo, por ser extranjeras varias de las mujeres controladas, la Inspección del Trabajo verificará que los cinco locales no excedan cada uno el tope del 15% de trabajadores foráneos dentro de una empresa.

De haber anomalías, por pertenecer todos los locales a la categoría de microempresas, se les dará un plazo de entre cinco y siete días para subsanar las irregularidades. De no hacerlo, serán sancionados con multas que fluctúan entre 1 y 10 UTM por local, dependiendo de la gravedad de la falta. En caso de la no escrituración de contratos de trabajo la multa es de 5 UTM por cada trabajador.

Entre enero y junio de este año, el programa ha realizado, en lo laboral, 295 procesos fiscalizadores, con 115 sanciones y multas por un monto de 76.429.218 pesos.

Ministra y directora del Trabajo se reunieron con trabajadores portuarios porteños

07-julio-2011

Durante el encuentro, dirigentes sindicales aclararon que sus organizaciones no adhieren al paro convocado para el 14 de julio por la Coordinadora de Defensa de las Ciudades Puerto.



Una reunión con ejecutivos de Ultraport y representantes de sindicatos de trabajadores portuarios sostuvieron con la ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei, la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez y la secretaria regional ministerial del Trabajo (Seremi), Lavinia Ceballos, en Valparaíso.

En la ocasión se abordaron diversos tópicos del ámbito marítimo-portuario. La seremi Ceballos manifestó su complacencia por la visita de la ministra, “quien vino –dijo– a escuchar en terreno los problemas de los trabajadores portuarios”.

Además, los dirigentes sindicales expusieron ante la secretaria de Estado su malestar ante los anuncios que les incluye en el paro convocado por la Coordinadora de Defensa de las Ciudades Puerto para el 14 de julio.

“Me he enterado con profunda sorpresa que ellos (los dirigentes presentes), que representan el 95% de los trabajadores que trabajan en el puerto de Valparaíso, no van a ir al paro y no están representados por el señor que dice representarlos. Esto es súper importante que el Gobierno lo sepa”, sostuvo la ministra Matthei.

Durante el encuentro, los portuarios dieron a conocer una declaración pública en este sentido, firmada por la Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile, Cotraporchi; la Confederación Marítima de Chile, Comach; la Federación de Sindicatos de Trabajadores Portuarios Estibadores y Desestibadores Marítimos de Chile, Femach, y los sindicatos base Uniport, Sitramaport, Ultraport, Report, Remaport, Estibadores y Auxiliares de Embarque.

“Las condiciones para el diálogo social en la pequeña empresa. La perspectiva de los actores”. Estudio realizado por Pablo Baltera, sociólogo del Departamento de Estudios

Este estudio fue presentado por Pablo Baltera en el marco del curso “Conducción de Instancias de Diálogo Social”, organizado por el Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, cuyo objetivo fue fortalecer el trabajo de los encargados de Diálogo Social de la institución, a través de la entrega de conceptos y fundamentos, así como de herramientas metodológicas y prácticas que favorezcan la conducción de Mesas de Trabajo y de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios.



A continuación presentamos un breve resumen de los principales aspectos tratados en esta interesante investigación y sus conclusiones.

¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO NOS REFERIMOS AL CONCEPTO DE DIÁLOGO SOCIAL?

El mundo de la empresa de hoy no es sólo un entorno puramente lógico sino que es también un mundo emocional, en cuyo contexto las habilidades relacionales cobran una importancia crucial, ya que un nuevo paradigma debe ser asumido por las empresas para no ser desplazadas por la competencia. Privilegiar modos de organización y estilos de gestión inclusivos; propiciar el entendimiento y la cooperación entre la organización y sus miembros, también entre ellos. El desarrollar relaciones de confianza entre trabajadores y empresarios propiciaría la existencia de diálogo permanente entre los actores del proceso.

El carácter del estudio es exploratorio, lo que metodológicamente se explica y sustenta, en el hecho de que el problema a analizar no ha sido abordado en el contexto de la pequeña empresa, como tampoco desde

las visiones de los actores del proceso productivo –trabajadores y empresarios– y desde la significación que le asignan al diálogo social.

Los objetivos planteados para esta investigación fueron los siguientes: 1) Determinar las distintas formas, institucionalizadas o informales que el diálogo social asume en las pequeñas empresas, 2) Precisar las construcciones significativas, de empresarios y trabajadores, acerca de las condiciones y requisitos para la instalación y funcionamiento del diálogo social en la empresa, y 3) Determinar el modo en que trabajadores y empresarios significan el diálogo social en relación con la cohesión interna y el desarrollo de un modelo de empresa más inclusiva y más competitiva.

Ahora bien. ¿Qué caracteriza el diálogo social? Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) –con algunas precisiones del autor de este estudio– todo diálogo social requiere de reglas del juego que canalicen las demandas y el desempeño de los actores; supone actores sólidamente conformados y con capacidad para interactuar; requiere la necesaria comprensión del interlocutor; el diálogo necesita de actores reconocidos y con capacidad de liderazgo, y finalmente, es imprescindible la existencia una agenda de temas a negociar.

En una definición más precisa, Junko Ishikawa, experto de la OIT, postula que el diálogo social tiene tres etapas o niveles. El primero, que sería uno básico, es el intercambio de información, que se caracteriza por la ausencia de discusión real y de acción en torno a los tópicos de interés planteados por los actores; el segundo, con una mayor estructuración, sería la consulta, que requiere un mayor compromiso de las partes y supone obligarse en un procedimiento de búsqueda de acuerdos sobre las cuestiones planteadas, y finalmente un tercer nivel de diálogo social, el más alto, representado por la negociación. Aquí se distingue la negociación colectiva como una de las modalidades características del diálogo social, que consiste en tratativas entre empleadores y trabajadores, en torno a las condiciones de trabajo y salarios.

Continuando con Ishikawa, encontramos los tipos de diálogo social, los que tienen que ver con quiénes son los interlocutores y los temas o problemas que se tratan en el proceso. Así existen a) Diálogo social restringido, que se caracteriza por lo circunscrito a los participantes y temas a tratar. Esta forma de diálogo asume la modalidad de negociación colectiva. B) Diálogo social amplio, aquí son los representantes de los trabajadores y empresarios directamente interesados que dialogan en el contexto de los temas económicos o sociales de carácter general. C) Diálogo social extendido, es una modalidad tripartita de diálogo que incorpora a otros grupos interesados en el debate de cuestiones económicas y sociales.

Respecto de las temáticas a tratar en el diálogo social, se señalan cuestiones políticas y sociales de carácter general y los temas vinculados al trabajo y relaciones laborales, tales como: fijación de salarios, salario mínimo, legislación laboral, condiciones del mercado laboral, resolución de conflictos laborales, y seguridad y salud en el trabajo.

Entre las condiciones necesarias para el diálogo social, según la OIT e Ishikawa, éstas son: a) Legitimidad de los actores, reconocerse entre ellos y también por sus representados como legítimos representantes; b) Transparencia, la información, los procesos e instancias de discusión, de toma de decisiones y las decisiones, y los participantes del diálogo, que deben ser públicos, claros y precisos; c) Inclusividad, el diálogo debe incorporar a todos los grupos de interés vinculados directamente a los asuntos a discutir; d) Representatividad, respaldo de las organizaciones y grupos de interés representados al proceso de diálogo, a las decisiones y a los acuerdos alcanzados; e) Unidad, la organización unificada de las distintas representaciones de trabajadores y empresarios; f) Confianza, lealtad y compromiso, ellas permitirán acordar qué tipo de empresa, de relaciones laborales y de sociedad desean los participantes; g) Capacidad técnica de los actores, acceso a la información y formación para fortalecer la capacidad técnica de los actores para negociar en igualdad de condiciones, gestionar conflictos y mejorar sus habilidades de comunicación, y h) Legitimidad del diálogo, se vincula con la aceptación social del mismo como un instrumento válido para lograr el consenso.

De acuerdo a lo señalado por el autor de esta investigación, es posible indicar que el diálogo social corresponde a una participación amplia y estructurada de los actores en la organización, en este caso la pequeña empresa, con un sistema de reglas del juego aceptadas por las partes, que canalice las demandas y defina las formas de acción de los actores. En este caso hablamos de actores organizados y con capacidad para comunicarse e interactuar con otros agentes, con capacidad de liderazgo y conducción de sus representados en torno a los acuerdos logrados, y legitimados por sus bases, con capacidad de comprenderse mutuamente, con una agenda a negociar y, de ninguna manera, a imponer.

En suma, podemos señalar que el sentido del diálogo social es el acuerdo, el consenso, el entendimiento entre los actores y no la imposición de una cultura organizacional, reglas o normas de unos sobre otros.

BREVE CARACTERIZACIÓN DE LA PEQUEÑA EMPRESA

La pequeña empresa es un segmento empresarial diverso, de gran dispersión territorial y sectorial, que se ha ido conformando a partir de la libre y espontánea iniciativa de cientos de emprendedores que deciden iniciar actividades productivas y comerciales insertándose en distintos sectores de actividad económica y emplazándose en todas las regiones del país.

Esto da al tejido de las pequeñas empresas un marcado carácter heterogéneo e inorgánico que, por cierto, ha impactado desfavorablemente su desarrollo, al potenciar los problemas que les son propios o consustanciales a su tamaño. En efecto, estas empresas tienen en la asociatividad, una forma eficaz de superar, por una parte, sus dificultades con el mercado –acceso y permanencia– y, por la otra, solucionar sus problemas financieros.

Una de las principales características de estas empresas, es que son intensivas en mano de obra. Esto, que para algunos expertos es la expresión de una irracionalidad productiva, puede convertirse en una de sus potencialidades. En efecto, el uso de escasa y simplificada tecnología y una organización administrativa poco compleja, a la hora de adecuarse a los cambios del mercado o de enfrentar los períodos de crisis, les aseguraría una rápida adaptación a las nuevas circunstancias. Desde este punto de vista, las crisis podrían ser menos traumáticas para una pequeña empresa que para una gran empresa, cuya pesada estructura le impide adecuarse con rapidez a los cambios y debe enfrentar el período crítico por medio del despido de personal.

Para las pequeñas empresas, una eficaz forma de enfrentar el impacto de las crisis asociadas a los cambios del mercado y de las políticas públicas, no sólo tiene que ver con su simple y, por lo tanto, flexible estructura administrativa y productiva, sino que principalmente, con una fuerte cohesión interna entre trabajadores y empresarios, forjada desde el diálogo social, desde un sistema interaccional estructurado, para el logro del consenso y los acuerdos entre los miembros de la organización, en orden a mantener la sustentabilidad del negocio.

• *Clasificación de las empresas por tamaño*

Cualquiera sea el criterio empleado para clasificar, se distinguen cuatro tamaños de empresa: micro, pequeña, mediana y gran empresa. Desde el punto de vista del número de trabajadores, microempresa es la que tiene entre 1 y 9, pequeña entre 10 y 49, mediana entre 50 y 199, y gran empresa 200 y más. Por su parte, desde el criterio de las ventas netas anuales una microempresa tiene desde UF 0.1 a UF 2.400, la pequeña empresa desde UF 2.401 a UF 25.000, la mediana empresa desde UF 25.001 a UF 100.000, mientras la gran empresa desde UF 100.001 y más. Sin embargo, por las dificultades objetivas que aún existen, para acceder a la información del valor de las ventas en las empresas, se continúa utilizando el clasificador número de trabajadores, para determinar el tamaño de la firma.

- ***Distribución de las empresas por tamaño***

Las microempresas son el segmento más numeroso, ya que representan la mayor concentración de firmas del país. Las pequeñas empresas aglutinan una cantidad de compañías que representa a poco más del 17%, las medianas a casi el 3% de las firmas y las grandes empresas poco más del 1% del total.

- ***Movilidad y destrucción de empresas***

En relación con lo anterior, los datos señalan que un porcentaje importante de medianas y grandes empresas, alrededor de un 20%, pasaron hacia el segmento de las micro y pequeñas empresas en el período 1999-2006.

No obstante, las empresas de menor tamaño presentan, comparativamente, tasas importantes de destrucción. Es así como las microempresas exhiben una tasa promedio superior a la que muestran las grandes empresas e incluso las pequeñas unidades empresariales, para el período 1999-2005.

Lo anterior está señalando a las empresas de estos estratos como las más vulnerables, característica asociada a sus problemas de productividad, calidad y oportunidad, que les impide alcanzar los niveles de competitividad necesarios para acceder y mantenerse en el mercado. Su débil e inestable inserción, hace incierta su sustentabilidad como negocio, tanto en el mediano como en el largo plazo.

- ***Las empresas y su participación en las ventas***

El nivel de ventas y su trayectoria en el período, no hacen más que confirmar la precaria situación económica y, en consecuencia, su gran vulnerabilidad como negocio, poniendo en duda su sustentabilidad en el tiempo como empresa. Entre los años 1999 y 2008 las ventas de las micro y pequeñas empresas si bien crecen, dadas las tasas de destrucción en este segmento, no parece ser suficiente para sostener el negocio en el tiempo, sin considerar que estas empresas exhiben tasas muy inferiores al grupo de las grandes empresas. Un análisis de los datos nos señala que la tasa promedio anual de crecimiento de las ventas de las empresas de menor tamaño, fue de un 3.1% contra un 11% de las grandes empresas.

- ***Las empresas y el empleo***

Las empresas de menor tamaño son las que concentran la mayor cantidad de empleos, 3.221.537; por su parte, la pequeña empresa aventaja a la mediana en más de 200 mil empleos y se ubica, porcentualmente, apenas a tres puntos y medio por debajo de la gran empresa. No obstante la gran capacidad de este segmento empresarial para generar empleos, la tarea que aún está pendiente es innovar en la gestión de este recurso, en pos de la competitividad.

El desarrollo del capital humano es uno de los grandes desafíos que debe enfrentar tanto la micro como la pequeña empresa, para superar la brecha de productividad que existe entre éstas y las medianas y grandes empresas, básicamente por una necesidad de sustentabilidad del negocio en el mediano y largo plazo.

EL DIÁLOGO SOCIAL

En concordancia con la metodología del estudio, el análisis del diálogo social y sus condiciones en la pequeña empresa, se circunscribió a los veinte casos seleccionados según los criterios determinados. Este apartado se desarrollará en torno al análisis de las visiones de los actores, empresarios y trabajadores, respecto de las principales variables del estudio: la empresa, el rol de los trabajadores, las relaciones laborales, los procesos de comunicación en la organización, el diálogo social y las condiciones y requisitos de éste en la empresa.

- ***Visión de la empresa. La perspectiva de empresarios y trabajadores***

Desde las visiones de los empresarios y dirigentes sindicales, es posible rescatar respecto de la empresa, algunos factores comunes, que representa aquello que tiene significado para ellos. Dos miradas de la empresa que en ocasiones se contraponen, y, en otras, se complementan. Por una parte, la empresa como una organización que define las relaciones laborales y se estructura para competir en el mercado, desde una racionalidad económica y, por otra, la empresa como una organización en donde las relaciones de trabajo se determinan desde parámetros que no corresponden del todo a los de una racionalidad técnico económica. Carecen de la necesaria burocratización y los derechos laborales no siempre juegan el rol que les corresponde en la construcción del vínculo laboral. En ambas se da, con mayor o menor énfasis, un tipo de comunicación empresario-trabajador de carácter permanente, directa e informal definida como “cara a cara,” que se corresponde con la mayor o menor informalidad que caracteriza a las relaciones al interior de la organización y que, en ocasiones, permite enfrentar con un sentido de unidad, tanto las épocas o situaciones de crisis, producto de las cambiantes exigencias y avatares de los mercados, como las épocas de auge y bonanza. De este modo, las comunicaciones al interior de la empresa se encuentran mediadas desde las relaciones con el mercado y la identificación de la empresa como familia.

- ***Rol de los trabajadores. La mirada de los actores***

Innovar en la gestión y transformar al grupo humano en la fuerza competitiva de la empresa, supone una visión empresarial moderna del rol de los trabajadores en la compañía.

En las empresas del estudio la visión empresarial predominante del rol del trabajador es de agente de producción, ligado a un puesto de trabajo y ajeno o desvinculado a toda área o nivel decisonal en la organización. Desde los empresarios el trabajo es visto como un factor de producción, de aquí, que el rol del trabajador en la empresa se defina desde y en la producción de bienes o prestación de servicios. Desde esta mirada, el trabajador entonces es sólo un factor de producción más y como tal, está sometido a las leyes del mercado.

- ***Las relaciones laborales. La visión de empresarios y trabajadores***

Como ya se ha señalado, en las pequeñas empresas, en general, y así lo indican los estudios que abordan el tema de los derechos laborales y de la responsabilidad social empresarial en este segmento, **las relaciones laborales se definen y estructuran desde distintas visiones empresariales, aquellas que tienen un carácter más tradicional y otras que tienen elementos o rasgos de modernidad.**

En un segmento de pequeñas empresas, se constata que concurren a la construcción de estas visiones empresariales un conjunto de factores entre los cuales se encuentran aquellos de orden cultural, que le otorgan a las relaciones laborales –que por definición son un sistema de relaciones sociales– un carácter de sociabilidad más que de relaciones sociales, las cuales se caracterizan principalmente por la ausencia de normas que las definan y regulen, imperando en su ejercicio la discrecionalidad.

En otras pequeñas empresas, por el contrario, aquellas que han internalizado el paradigma de la modernidad, las relaciones empresarios trabajadores se estructuran, principalmente, a partir de los criterios de eficiencia, calidad y competitividad. En ellas, las relaciones laborales además de estar orientadas a fines, se caracterizan por una mayor formalidad o burocratización.

- ***Los procesos de comunicación en la empresa***

Las diferentes formas con las cuales los empresarios significan y dan sentido a la relación de la empresa con el mercado y, asimismo, a las relaciones de trabajo, tensiona las dinámicas sociales de vinculación entre empresarios y trabajadores, dando como resultado una serie de prácticas comunicativas, a veces contra-

dictorias, entre los actores. La necesidad de una relación estable con el mercado, de insertarse mejor en él, condiciona fuertemente la interacción al interior de las empresas, contribuyendo a definir en la práctica, la agenda empresarial de temas de conversación con sus trabajadores, que ya está condicionada por la visión empresarial del rol de los trabajadores en la empresa.

En efecto, las dinámicas de comunicación al interior de las pequeñas empresas, definidas por los actores como diálogo social, se desarrollan básicamente en torno a temáticas de trabajo, de la producción y los procesos productivos, y demandas laborales, lo que es coherente con el rol que los trabajadores tienen asignado en la organización.

- ***Visión del diálogo social desde los actores***

El diálogo social se define como una acción comunicativa, un intercambio entre los actores, con la finalidad de lograr entendimiento y acuerdos. En la empresa, el diálogo social debe orientarse a la constitución o formulación de mutuo acuerdo, en torno a los respectivos marcos regulatorios de la relación laboral, ya sea para su cumplimiento pleno o su complementación y a la compatibilización de los objetivos e intereses de la empresa y de los actores.

En este sentido, y como ya se ha señalado, el diálogo supone ciertos requisitos, en primer lugar, la existencia de un sistema normativo o reglas del juego conocidas por todos, que definan las formas de acción de los actores y canalicen las demandas, y en segundo, la presencia de actores capaces o con las competencias necesarias para interactuar con otros agentes, mutuamente reconocidos, legitimados por sus bases y con capacidad de conducción de éstas.

- ***Condiciones y requisitos para el diálogo social. La mirada de los actores***

La visión de los actores entrevistados, respecto de las condiciones y requisitos para el diálogo social en las empresas, expresa de algún modo, su propia definición del diálogo social.

Para la generalidad de los empresarios entrevistados, el diálogo social se reduce en los hechos a prácticas comunicativas que se desarrollan al margen de los procesos de toma de decisiones en la empresa, centrándose principalmente en el ámbito de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo y control de un buen clima laboral en la empresa. Se trata de facilitar a los trabajadores el acceso a los mandos superiores para plantear, por una parte, sus inquietudes y demandas y, por otra, sus sugerencias o propuestas técnicas tendientes a modificar procesos.

Aquellas pequeñas empresas del estudio que han asumido el desarrollo de la consulta e informan a sus trabajadores, lo hacen acerca de diversos temas, tales como capacitación, remuneraciones, higiene y seguridad, procesos de producción, contrataciones y despidos, entre otros. En todo caso estas empresas constituyen un grupo minoritario, lo cual es coincidente con los datos entregados por la ENCLA 2008, que señala que ellas representan sólo un 19.6%.

CONCLUSIONES

En sentido estricto, no existe el diálogo social en las pequeñas empresas, pero sí una profusión de prácticas comunicativas que se originan en un espacio social donde las relaciones se fundan en la confianza y en una comunicación directa, cara a cara y de carácter informal. Esto significa que toda relación entre los actores de la organización y toda comunicación, carece de la necesaria burocratización o del marco normativo que la regule y le imprima formalidad, lo cual es definitorio del diálogo social.

En estas empresas se distinguen dos miradas del diálogo social: una visión restrictiva y difusa, imprecisa del diálogo social. No se logra definir conceptualmente con claridad, lo que es ni sus alcances. En la práctica

es referido a las materias vinculadas al puesto de trabajo. También existe otra visión, que surge desde el discurso, mas no de la práctica; define el diálogo en un sentido amplio e inclusivo. No obstante, el nivel del diálogo y las materias o temas que se someterían a éste, los determina el empresario. Es decir, la agenda del diálogo se definiría unilateralmente.

Entre estos últimos están los empresarios que se identifican con la lógica de la competitividad y del mercado. Para ellos, y desde una mirada inclusiva de la empresa, los trabajadores pasan a ser actores relevantes del proceso de creación de valor.

Trabajadores y empresarios de la modernidad, coinciden en su visión del diálogo social como una instancia de intercambio, de coordinación de la acción de los actores hacia un objetivo común.

Son los trabajadores los que plantean con más énfasis la necesidad del diálogo al interior de las empresas, pero de un diálogo amplio, que no se circunscriba solamente al ámbito del puesto de trabajo, del desempeño laboral, sino que también al ámbito de la productividad y la organización de la misma, capacitación e injerencia sobre su trabajo.

REFLEXIONES DEL AUTOR

Superar la visión difusa, y a veces restringida, que muchos actores tienen del diálogo social, confundiendo con las prácticas comunicativas informales, requiere de una acción más decidida principalmente de la institucionalidad técnica, en la promoción y capacitación del diálogo en la empresa como instrumento de integración de capacidades y voluntades tras un objetivo común: el éxito de la empresa, y de su rol principal como constructor de relaciones laborales de acuerdo y cooperación, basadas en la transparencia y la confianza entre los actores.

No hay diálogo social sin organización sindical y dirigentes representativos, con capacidad para interactuar y para conducir a sus representados tras un común objetivo. En este sentido, las pequeñas empresas presentan un gran déficit. Sólo en un 2,9% de ellas los trabajadores están organizados sindicalmente, según la ENCLA 2008.

A la hora de estructurar el diálogo cobra importancia la dimensión simbólica que los actores tienen del instrumento, ya que desde ella le otorgan sentido y validez, lo definen, precisan sus objetivos, alcances y límites.

Para los trabajadores del estudio, la dimensión simbólica del diálogo está representada en la necesidad de ser reconocidos como personas, ser tomados en cuenta y en su capacidad para asegurar el respeto efectivo de sus derechos. En el caso de los empresarios, en la competencia del instrumento para lograr un mayor compromiso de los trabajadores con la empresa, mejorar su productividad y asegurar la competitividad. Todo intento serio por instalar el diálogo social en las empresas en general y en las pequeñas empresas en particular debe considerar estas variables.

Trabajador y Trabajadora Extranjeros

El trabajador(a) extranjero sólo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros.

La Ley de Extranjería contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo:

Visa Temporaria: Habilita a su titular a realizar actividades remuneradas con cualquier empleador, desde que estampe dicho permiso en su pasaporte. También tiene la posibilidad de solicitar un permiso de trabajo mientras se tramita su solicitud de visa, si desea comenzar a trabajar inmediatamente.

Podrán optar a este permiso, entre otros, los extranjeros que tengan vínculo con chileno, vínculo familiar con residente con permanencia definitiva, los profesionales y técnicos de nivel superior, los inversionistas, y los ciudadanos de los Estados parte del Mercosur (Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay).

Visa Sujeta a Contrato: Es el permiso de residencia que habilita a su titular a realizar actividades remuneradas, exclusivamente con el empleador con el cual suscribió el contrato.

Permiso para trabajar con Visa de Estudiante: Por regla general, aquellos extranjeros que sean titulares de visa de estudiante no pueden trabajar. Excepcionalmente se podrá otorgar esta autorización, con el objeto de que puedan realizar su práctica profesional, o en casos excepcionales con el fin de que costee sus estudios.

Permiso para trabajar como Turista: Por regla general, los turistas no pueden trabajar en el país. Sin perjuicio de lo anterior, el Departamento de Extranjería y Migración en Santiago y las Gobernaciones Provinciales podrán autorizarlos a trabajar en casos calificados, por un plazo máximo de 30 días, prorrogables, mientras se mantenga vigente el permiso de Turismo.

NOTA: Cualquier documento emitido en el exterior deberá estar legalizado por el Consulado de Chile en el país de origen y posteriormente en el Ministerio de Relaciones Exteriores en Chile.

Los residentes en condición de “dependientes” no podrán realizar actividades remuneradas. Si desean hacerlo deberá solicitar un Permiso de Residencia en condición de Titular.

REQUISITOS PARA TRABAJAR EN CHILE

La empresa, institución o persona que contrate al trabajador(a) extranjero(a) debe tener domicilio legal en Chile.

El contrato de trabajo debe firmarse en Chile ante notario, por el empleador(a) y el trabajador(a) o quien lo represente.

Los(as) profesionales o técnicos(as) especializados(as) tendrán que acreditar su título respectivo, debidamente legalizado en el Consulado de Chile en el país origen y posteriormente en el Ministerio de Relaciones Exteriores en Chile.

Las actividades desarrolladas por el trabajador(a) en Chile no pueden ser consideradas como peligrosas o atentatorias para la seguridad nacional.

La contratación del trabajador(a) debe cumplir con todas las disposiciones laborales y previsionales pertinentes, más las que exige el Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior para la obtención de visa sujeta a contrato de trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO PARA VISA SUJETA A CONTRATO

El contrato de trabajo debe contener, como mínimo, las siguientes cláusulas:

- Lugar y fecha de expedición.
- Nombre, nacionalidad, RUT y domicilio del empleador(a)
- Nombre, nacionalidad, número de pasaporte y domicilio del trabajador(a).
- Función o labor que desarrollará en Chile; lugar donde se efectuará, y extensión de la jornada laboral.
- Determinación de la remuneración, la que no podrá ser inferior al salario mínimo. Puede ser pagada en moneda nacional o extranjera.
- Duración del contrato y fecha de inicio de actividades.

Además de lo anterior, el contrato de trabajo debe contener las siguientes cláusulas que se redactarán como sigue:

Cláusula de vigencia: “La obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, sólo podrá cumplirse una vez que el trabajador haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite”.

Cláusula de viaje, a través de la cual el empleador(a) se compromete a pagar al trabajador(a) y a los miembros de su familia, al término del contrato, el pasaje de regreso a su país de origen o al que acuerden las partes, según dispone la ley.

Cláusula de régimen previsional, en que el empleador(a) se compromete a efectuar las retenciones correspondientes y entregarlas a las instituciones de seguridad social, salvo que las partes se acojan a la Ley 18.156.

Cláusula de impuesto a la renta, a través de la cual el empleador(a) se obliga a responder por el pago de impuesto a la renta correspondiente a la remuneración del trabajador(a) extranjero(a), para rentas superiores a 13,5 UTM.

Además deberá legalizarse ante notario público.

DURACIÓN

La visa del Residente Sujeto a Contrato no podrá ser inferior a un año, pudiendo tener una vigencia de hasta dos años, prorrogable por períodos iguales y sucesivos.

Si la relación laboral termina por cualquier motivo, caduca este permiso de residencia. Para regularizar esta situación es necesario contar con un nuevo empleador(a) y solicitar en el Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública (San Antonio 580, 3° piso) o en las Gobernaciones Provinciales, el cambio de empleador(a). Para ello dispone de 30 días desde el término de la relación laboral para presentar finiquito y un nuevo contrato.

SITUACIÓN PREVISIONAL

La situación de los extranjeros que trabajan en Chile se encuentra regulada por las normas comunes y generales sobre la materia. Sin embargo, la Ley 18.156 concede la posibilidad de no enterar en Chile el pago de cotizaciones previsionales al trabajador(a) extranjero que cumpla ciertas exigencias, tales como:

- Que las empresas firmen contratos con personal técnico o profesional extranjero.
- Que el(la) extranjero(a) se encuentre afiliado a un régimen social fuera de Chile.
- Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la afiliación previsional fuera de Chile.

Si el trabajador(a) extranjero(a) no cotiza en nuestro país, no podrá acceder a los beneficios del sistema chileno, salvo los derivados del sistema de cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que son de cotización obligatoria para el empleador(a).

La fiscalización del cumplimiento de las normas establecidas en materia migratoria es de competencia de Policía Internacional. Las sanciones a aplicar serán resueltas por el Departamento de Extranjería y Migración y los intendentes regionales.

La fiscalización de las disposiciones laborales, previsionales y de higiene y seguridad del Código del Trabajo, incluida la de los extranjeros y sus leyes complementarias, son de competencia exclusiva de la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo presta servicios a todos los trabajadores(as) sin distinción, sean chilenos(as) o extranjeros(as).

SITUACIONES ESPECIALES

Según lo establece el artículo 42 del Reglamento de Extranjería, se podrá conceder visa de Residente Sujeto a Contrato en forma gratuita y sin necesidad de contar con un contrato de trabajo escrito, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Si se trata de artistas, científicos(as), profesores(as), escritores(as) y, en general, personas de especial relevancia en el ámbito cultural o figuras de notorio prestigio público.
- Si son patrocinadas por entidades públicas o privadas de reconocida solvencia.
- Si sus actividades las realizan con fines de beneficencia, enseñanza o difusión.

I. REFUGIADOS

Conforme lo dispone la Ley 20.430 y su Reglamento Decreto N° 837, ambos del año 2010, son refugiados aquellas personas que encontrándose dentro del territorio nacional se les ha reconocido tal condición al estar incluida su solicitud en alguna de las siguientes causales.

- a) Tener un fundado temor de persecución por motivos de raza, religión, nacionalidad o pertenencia a un determinado grupo social u opinión política.
- b) Haber huido del país de origen o de residencia habitual y cuya vida, seguridad o libertad han sido amenazadas, por violencia generalizada, agresión extranjera, conflictos internos, violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público en dicho país.

En ambos casos es menester que la persona que invoca el reconocimiento se encuentre fuera de su país de origen o de residencia habitual, y que no pueda o no quiera regresar a él, por temor a ser perseguido.

RESIDENCIA

Conforme al artículo 47 del decreto N° 837, a aquellas personas que se les haya reconocido su condición de refugiado, se les otorgará un permiso de residencia permanente, la que les permite desarrollar cualquier labor remunerada de carácter lícito, ya sea de manera independiente o sujeto a un vínculo de dependencia, en concordancia con lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 80 del D.S. 597 de 1984, Reglamento de Extranjería.

II. SOLICITANTE DE RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO

Por otra parte, el decreto N° 837 distingue entre “refugiado” y un “solicitante de la condición de refugiado”, entendiéndose por tal, a “todo extranjero que se encuentre en el territorio nacional y formalice su intención de ser reconocido como refugiado, de acuerdo a lo establecido en los artículos 36 y 37 del presente reglamento”.

RESIDENCIA

La formalización realizada en conformidad a lo dispuesto precedentemente, les permitirá acceder a una residencia temporaria por el plazo de 8 meses, prorrogables por períodos iguales, mientras se resuelve de manera definitiva su petición.

Esta residencia le permite desarrollar cualquier labor remunerada de carácter lícito, ya sea de manera independiente o sujeto a un vínculo de dependencia.

CADUCIDAD DE LA RESIDENCIA TEMPORARIA POR 8 MESES

La resolución ejecutoriada que se pronuncie sobre la solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado, será causal de caducidad de la visación de residencia otorgada al solicitante de refugio.

En este mismo tenor, aquellos extranjeros que no hubieren sido reconocidos como refugiados, podrán gestionar un permiso de residencia en el país, dentro del plazo de 30 días, contados desde la notificación de la resolución que rechazo su petición, quedando sujeto a las normas generales de extranjería.

De acuerdo a lo anterior, de no tener impedimento legal para ello, la persona deberá presentar los antecedentes exigidos para acreditar la residencia a la que postula.

III. OBLIGACIONES DE LOS SOLICITANTES DE RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO Y REFUGIADOS

El artículo 14 de la Ley 20.430 de 2010 y el artículo 18 del decreto N° 857 de 2010 disponen que “Todo solicitante de la condición de refugiado y refugiado tiene la obligación de acatar la Constitución Política de la República, sus leyes y reglamentos, así como todas las medidas adoptadas para el mantenimiento del orden público y seguridad nacional.

Dirección del Trabajo
Centro de Atención Laboral
600 450 4000 www.direcciondeltrabajo.cl
Ministerio del Interior - Departamento de Extranjería y Migración
www.extranjeria.gov.cl
Consultas: <http://siac.interior.gov.cl/formulario.gov?accion=ingresa>
Call Center: 600 626 4222 (atención de 9:00 a 16:00 horas)
Dirección: San Antonio 580, 2° piso, Información (atención de 8:30 a 14:00 horas)

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

REAJUSTA MONTO DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL (*)

LEY N° 20.524

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

“Artículo 1°.- Elévase, a contar del 1 de julio de 2011, de \$172.000 a \$182.000 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 2011, de \$128.402 a \$135.867 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 2011, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales, de \$110.950 a \$117.401.

Artículo 2°.- Reemplázanse, a contar del 1 de julio del año 2011, los incisos primero y segundo del artículo 1° de la Ley N° 18.987, por el siguiente, pasando los actuales incisos tercero, cuarto y quinto a ser segundo, tercero y cuarto, respectivamente:

“Artículo 1°.- A contar del 1 de julio del año 2011, las asignaciones familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares, reguladas por el decreto con fuerza de Ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrán los siguientes valores, según el ingreso mensual del beneficiario:

- 1) De \$7.170 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$187.515.
- 2) De \$5.064 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$187.515 y no exceda los \$307.863.
- 3) De \$1.600 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$307.863 y no exceda los \$480.162.
- 4) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$480.162 no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo.”

Artículo 3°.- Fijase en \$7.170 a contar del 1 de julio del año 2011, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1° de la Ley N° 18.020.

Artículo 4°.- El mayor gasto que represente durante el año 2011 la aplicación de los artículos 2° y 3° de la presente ley, se financiará con cargo a los recursos del Tesoro Público.”

Y por cuanto el Congreso Nacional ha aprobado las observaciones formuladas por el Ejecutivo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 13 de julio de 2011.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda Atte. a Ud., Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 14.07.2011.

PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

ESTABLECE COMPONENTES, LÍNEAS DE ACCIÓN Y PROCEDIMIENTOS, MODALIDADES Y MECANISMOS DE CONTROL DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN OFICIOS (*)

Decreto N° 42

Núm. 42.- Santiago, 5 de mayo de 2011.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República; las glosas 7 y 14 asociadas a la partida 15-05-01-24-01-011 de la Ley N° 20.481, de Presupuestos del Sector Público para el año 2011; Ley N° 19.518 sobre nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo y su Reglamento General, contenido en el decreto supremo N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios y su Reglamento contenido en el decreto supremo N° 250, de 2004, del Ministerio de Hacienda, y la resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1.- Que, la Ley N° 20.481, de Presupuestos del Sector Público del año 2011, ha contemplado la asignación 15-05-01-24-01-011, que tiene por objeto financiar un Programa de Capacitación en Oficios, en adelante "el Programa", cuya gestión encomienda al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en adelante "el SENCE".

2.- Que, la glosa N° 7 de la asignación indicada, establece que los componentes y líneas de acción comprendidas en este Programa y los demás procedimientos, modalidades y mecanismos de control a que estará afecto su desarrollo, se establecerán mediante uno o más decretos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, visados por la Dirección de Presupuestos, los que podrán ser dictados bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República" a contar de la fecha de publicación de la ley.

Decreto:

Apruébanse los siguientes componentes, líneas de acción y procedimientos, modalidades y mecanismos de control del Programa de Capacitación en Oficios.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 23.07.2011.

TÍTULO I

Componentes y Líneas de Acción

Artículo primero.- Objeto de “el Programa”.

“El Programa” tiene por objeto generar competencias laborales en personas desempleadas, con el propósito de fomentar su inserción laboral y aumentar sus condiciones de empleabilidad. Lo anterior, a través del desarrollo de actividades de capacitación en oficios determinadas previamente por el Director Nacional de “el SENCE”, por medio de un acto administrativo fundado.

Artículo segundo.- Administración y Financiamiento de “el Programa”

El Programa será administrado por “el SENCE” y financiado con cargo a los recursos consultados en la asignación 15-05-01-24-01-011 de la Ley N° 20.481, de Presupuestos del Sector Público para el año 2011 y/o con recursos transferidos desde otras entidades públicas, según lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley N° 19.518.

Artículo tercero.- Beneficiarios de “el Programa”.

Los recursos de “el Programa” se orientarán a personas que se encuentren desempleadas con a lo menos tres meses de antelación a su postulación. Podrán postular: a) Hombres y mujeres entre 17 y 24 años de edad; atendida la baja tasa de participación de este grupo en el mercado laboral; b) Mujeres entre 25 y 60 años de edad, atendida la baja tasa de participación de este grupo en el mercado laboral; y, c) Hombres entre 50 y 65 años de edad, dada la necesidad de reincorporar al mercado del trabajo a este grupo, cuyas competencias laborales han ido quedando obsoletas.

Para aquellos hombres y mujeres menores de 18 años y mayores de 17 años, se priorizará a quienes tengan responsabilidad parental.

Para estos efectos, se entenderá por desempleado, estar cesante o buscar trabajo por primera vez. Dicha calidad se verificará mediante la certificación de las cotizaciones previsionales por la entidad previsional que corresponda o por la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC). En el caso de quienes buscan trabajo por primera vez, se acreditará conforme a las instrucciones generales que dicte el Director Nacional de “el SENCE”.

El Director Nacional de “el SENCE” podrá dictar al efecto una o más instrucciones de carácter general aprobadas por resolución, fijando la forma de postulación y forma de entrega de los beneficios de “el Programa”.

Artículo cuarto.- Componentes de “el Programa”.

Los beneficiarios tendrán derecho a recibir un curso de capacitación en oficio totalmente gratuito, cuya duración fluctuará entre 100 horas y 1.200 horas.

TÍTULO II

Procedimientos y Modalidades

Artículo quinto.- Mecanismo de selección de los ejecutores de “el Programa”.

Los cursos de capacitación en oficios sólo podrán llevarse a cabo por Organismos Técnicos de Capacitación, en adelante “OTEC”, que cuenten con la autorización para impartir capacitación, de acuerdo a la normativa que rige el Sistema de Capacitación y Empleo, regulado por la Ley N° 19.518 y su Reglamento General, contenido en el decreto supremo N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La selección de los OTEC que ejecutarán “el Programa”, se hará por medio de los procesos de compras contemplados en la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios y su Reglamento, contenido en el decreto supremo N° 250, de 2004, del Ministerio de Hacienda, según se determine en cada oportunidad, de acuerdo a la legislación vigente.

El SENCE mediante instrucciones de carácter general y obligatorio impartidas por su Director Nacional, podrá determinar la forma y oportunidad en que se transferirán los montos correspondientes a la ejecución de los cursos de capacitación en oficios.

TÍTULO III Mecanismos de Control

Artículo sexto.- Supervisión.

El SENCE realizará auditorías internas a “el Programa”, verificando su correcta ejecución, y lo estipulado en el presente decreto y las instrucciones dictadas al efecto. Asimismo, el SENCE realizará las fiscalizaciones pertinentes para verificar el cumplimiento de la normativa señalada en el presente decreto y en las instrucciones que el Director Nacional de “el SENCE” dicte al efecto, de acuerdo al plan anual de fiscalización del mismo.

Los “OTEC” deberán adoptar las medidas conducentes a permitir el libre acceso de los auditores del SENCE sin restricciones, prestando la colaboración que se requiera en este sentido.

El SENCE supervisará el cumplimiento de los requisitos contemplados para el desarrollo del programa, con el objeto de controlar su correcta ejecución. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones de supervigilancia, auditoría o control que pudiera implementar directamente la Subsecretaría del Trabajo, según determine el Subsecretario del Trabajo.

Anótese, tómese razón y publíquese.- Por orden del Presidente de la República, Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

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

PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DEJA SIN EFECTO DELEGACIÓN DE FACULTADES QUE SEÑALA, MODIFICA RESOLUCIÓN EXENTA N° 46, DE 2010, Y DELEGA FACULTAD QUE INDICA EN EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS (*)

Resolución N° 591

Núm. 591 exenta.- Santiago, 24 de junio de 2011.- Vistos:

- 1) Las facultades que me confiere el artículo 5°, letras d) y f) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- 2) Lo establecido en los artículos 11 y 41 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
- 3) La Ley 20.396 del 23.11.2009, que establece que copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones u otro lugar fijado con anterioridad e informado previamente a la Inspección del Trabajo;
- 4) La Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República que establece normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón;
- 5) La Resolución Exenta N° 46, de 20 de enero de 2010, de la Directora del Trabajo, de la época, y.
- 6) La Resolución Exenta N° 1.379, de 26 de noviembre de 2010, de la señora Directora del Trabajo, que crea el Departamento de Atención de Usuarios.

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante la Resolución Exenta N° 1.379, de 26 de noviembre de 2010, de la señora Directora del Trabajo, se estableció en la organización interna de la Dirección del Trabajo, el Departamento de Atención de Usuarios, entre cuyas líneas de atención se encuentra la atención documental en dependencias operativas del Servicio.
2. Que, mediante Resolución Exenta N° 46, de 2010, de la señora Directora del Trabajo, de la época, se delegó en el Jefe del Departamento de Inspección la facultad de resolver las solicitudes de centralización de documentación, cuando los establecimientos, sucursales, obras, faenas o puestos de trabajo se encuentren ubicados en dos o más regiones, por lo que resulta necesario dejar sin efecto la delegación de facultades señalada en el Resuelto 2) de la referida Resolución Exenta.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 04.07.2011.

RESUELVO:

1. Déjese sin efecto la delegación de la facultad de resolver las solicitudes de Centralización de Documentación, cuando los establecimientos, sucursales, obras, faenas o puestos de trabajo, por los cuales se solicita autorización para centralizar documentación, se encuentren ubicados en dos o más regiones, en el Jefe/a del Departamento de Inspección, dispuesta mediante Resolución Exenta N° 46, de 2010, de la señora Directora del Trabajo, de la época.
2. Modifíquese la Resolución Exenta N° 46, de 20 de enero de 2010, de la señora Directora del Trabajo, de la época, en el solo sentido de establecer que la facultad de resolver las solicitudes de Centralización de Documentación, cuando los establecimientos, sucursales, obras, faenas o puestos de trabajo, por los cuales se solicita autorización para centralizar documentación, se encuentren ubicados en dos o más regiones, se delega en el Jefe del Departamento de Atención de Usuarios, manteniéndose vigente en todo lo no modificado por la Resolución.
3. Delégase en el Jefe/a del Departamento de Atención de Usuarios de la Dirección del Trabajo, la facultad de resolver las solicitudes de Centralización de Documentación, cuando los establecimientos, sucursales, obras, faenas o puestos de trabajo, por los cuales se solicita autorización para centralizar documentación, se encuentren ubicados en dos o más regiones.
4. Al firmar las resoluciones y/o documentos a que se refiere la presente Resolución, así como al resolver las materias sobre las que tales resoluciones versen, el Jefe/a del Departamento de Atención de Usuarios, en quien se delega, lo hará "Por orden de la Directora", quedando directamente responsable de estas resoluciones y/o firmas, sin perjuicio de la responsabilidad del delegante respecto de esta materia, en su calidad de Jefe Superior del Servicio.

DEL DIARIO OFICIAL

25 junio

- Decreto N° 3, de 25.01.2010, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento del Sistema Nacional de Control de los Productos Farmacéuticos de Uso Humano.

30 junio

- Ordinario N° 1.397, de 2011, del Servicio de Impuestos Internos. Informa cambio de criterio respecto a la forma en que deben tributar las cooperativas.
- Decreto N° 32, de 20.01.2011, del Ministerio de Educación. Reglamenta asignación de apoyo a la reinserción escolar.
- Decreto N° 315, de 9.08.2010, del Ministerio de Educación. Reglamenta requisitos de adquisición, mantención y pérdida del reconocimiento oficial del Estado a los establecimientos educacionales de educación parvularia, básica y media.

4 julio

- Ley N° 20.515. Reforma constitucional para adecuar los plazos vinculados a las elecciones presidenciales.
- Resolución N° 591 exenta, de 24.06.2011, de la Dirección del Trabajo. Deja sin efecto delegación de facultades que señala, modifica resolución N° 46 exenta, de 2010, y delega facultad que indica en el jefe del Departamento de Atención de Usuarios (*publicada en esta edición del Boletín*).

5 julio

- Resolución N° 30, de 23.06.2011, de la Superintendencia de Pensiones. Rectifica resolución N° 918 exenta, de 2011.

6 julio

- Ley N° 20.522. Modifica la Ley N° 18.168, de 1982, Ley General de Telecomunicaciones, creando el Fondo de Desarrollo de las Telecomunicaciones.

7 julio

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

8 julio

- Instituto de Previsión Social. Nómina de resoluciones de trabajo pesado período junio 2011.

9 julio

- Decreto N° 142, de 8.11.2010, del Ministerio de Planificación. Aprueba Reglamento de la Ley N° 20.422, que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, relativo al Transporte Público de Pasajeros.
- 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 2011 y 9 de agosto de 2011.

11 julio

- Ley N° 20.516. Reforma constitucional que establece la obligación de otorgar defensa penal y asesoría jurídica a las personas naturales que han sido víctimas de delitos y que no pueden procurárselas por sí mismas.

13 julio

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 7/2011. Determina interés corriente por el lapso que indica.

14 julio

- Ley N° 20.524. Reajusta monto del ingreso mínimo mensual (*publicada en esta edición del Boletín*).

15 julio

- Ley N° 20.520. Crea mecanismo transitorio de adopción de acuerdos de los copropietarios, en los sectores medios.
- Decreto N° 469, de 23.06.2011, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Modifica decretos N°s. 1.489, de 1970, y 1.142, de 1980, ambos del Ministerio del Interior, sobre anticipo de Horario de Verano.

21 julio

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

23 julio

- Ley N° 20.521. Modifica la Ley N° 19.628, sobre protección de datos de carácter personal para garantizar que la información entregada a través de predictores de riesgo sea exacta, actualizada y veraz.
- Decreto N° 42, de 5.05.2011, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece componentes, líneas de acción y procedimientos, modalidades y mecanismos de control del Programa de Capacitación en Oficios (*publicado en esta edición del Boletín*).

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISIÓN JURÍDICA

RECONSIDERACIÓN DE MULTAS. FORMA DE COMPUTAR EL PLAZO. DÍAS CORRIDOS

DOCTRINA

*La empresa **Cóndor Bus Limitada**, reclama judicialmente del ordinario de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Poniente, por el cual esta última declaró inadmisibile por extemporánea la solicitud de reconsideración de la multa cursada.*

El Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago conociendo del referido reclamo lo rechaza sosteniendo que la regla general en materia de plazos es la establecida en el artículo 50 del Código Civil, esto es, los plazos son de días corridos, a menos que se señale expresamente lo contrario.

Así, en el caso de las reconsideraciones de multas, el artículo 512 del Código del Trabajo nada señala acerca de si el plazo para solicitarla es de días hábiles o corridos, por lo que al no contener mención alguna, en forma expresa, de que el plazo es de días hábiles, se entiende que es de días corridos.

El tribunal estima que no es posible aplicar en forma supletoria lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 19.880, como pretende la reclamante, pues para ello tendrían que concurrir los siguientes requisitos: un vacío que permitiera la aplicación supletoria de dicha ley y que las disposiciones de dicha ley fueran compatibles con el procedimiento de multa administrativa establecido en el Código del Trabajo.

En efecto, en la especie no existe un vacío que suplir, pues la ley es clara al señalar el plazo que debe aplicarse para los efectos del artículo 512 y al no contener dicha norma mención alguna a que el plazo deba ser de días hábiles, éste es de días corridos.

El tribunal también estima que no resulta aplicable en estos casos la norma contenida en el artículo 435 del Código del Trabajo, pues dicha norma se refiere a los plazos del procedimiento judicial laboral y no a los establecidos respecto a la fiscalización, sanciones y prescripción.

La Corte de Apelaciones de Santiago, conociendo del recurso de nulidad deducido por la reclamante, lo rechaza al estimar que en estos casos no resulta aplicable el procedimiento genérico de la Ley N° 19.880, ya que existe un procedimiento especial establecido en el artículo 512 del Código del Trabajo, el que al no referirse al tipo de días de que se trata, debe entenderse que son días corridos, siendo aplicable la regla general acerca de los plazos que contempla el artículo 50 del Código Civil.

Finalmente la Corte también estima que el legislador ha sido categórico en establecer como principio en materia laboral los días corridos y cuando ha querido referirse a días hábiles lo ha hecho en forma expresa (por ejemplo, artículos 503 y 508 del Código del Trabajo).

La doctrina establecida por el tribunal en estos casos, es la sostenida por el Servicio sobre la materia, que teniendo como fundamento el dictamen de la Contraloría General de la República (Oficio 64985, de 20.11.2009), considera que el plazo para deducir la reconsideración administrativa, a la luz de lo dispuesto en el artículo 512 del Código del Trabajo, es de días corridos, por la interpretación armónica y sistemática que se hace de las normas del Código, no resultando aplicable, en este caso, la norma supletoria del artículo 25 de la Ley N° 19.880.

Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Santiago, siete de diciembre de dos mil diez.

VISTOS

PRIMERO: Que don Rodrigo Lepin Peña, abogado en representación de Cóndor Bus Limitada, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por don Rafael Diez González, todos domiciliados en calle Obispo Manuel Umaña N° 1042, comuna de Estación Central, deduce en procedimiento de aplicación general acción de reclamación de resolución administrativa en contra del Inspector Comunal del Trabajo Santiago Poniente, señor Nibaldo Sánchez Paredes, ignora profesión y oficio, domiciliado en calle Neptuno N° 856, comuna de Lo Prado, con el objeto de que se deje sin efecto el Ordinario N° 1.055 de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, de fecha 7 de octubre de 2010, por el cual se declara inadmisibles el recurso de reconsideración administrativa interpuesta por la reclamante en contra de la resolución de multa N° 7776.10.019-1, 2 y 3 de fecha 16 de junio de 2010 y en su lugar se ordene al reclamado pronunciarse sobre el fondo del recurso de reconsideración administrativa.

Que funda su reclamo en el hecho que el plazo establecido en el artículo 512 del Código del Trabajo, para interponer la reconsideración administrativa, no es de 30 días corridos sino de 30 días hábiles y además días hábiles administrativos, por aplicación supletoria del artículo 25 de la Ley 19.880, razón por la cual debiesen descontarse los días sábados, domingos y festivos.

SEGUNDO: Que la parte reclamada, contestando el reclamo interpuesto en autos, solicita su rechazo con costas, fundado en que el plazo establecido en el artículo 512 del Código del Trabajo es de días corridos, en atención a que si la ley nada indicó en cuanto a que los días sean hábiles o corridos debe estarse a la regla general, contenida en el artículo 50 del Código Civil.

Que hace además presente dictamen de la Contraloría General de la República N° 64.985 de fecha 20 de noviembre de 2009, el cual indica que el plazo señalado en el artículo 512 del Código del Trabajo es de días corridos.

TERCERO: Que citadas ambas partes a esta audiencia preparatoria y considerando esta Juez que no existen hechos controvertidos, ha omitido recibir la acusa a prueba y ha procedido a dictar sentencia de inmediato.

CUARTO: Que cabe tener presente, que la regla general en materia de plazos es aquella establecida en el artículo 50 del Código Civil, esto es, que los plazos que se señalan en las leyes o en los decretos del Presidente de la República o de los Tribunales o Juzgados son de carácter corrido, pues en ellos se comprenden los días feriados, a menos que en la misma ley, decreto o resolución se exprese lo contrario, indicándose que se trata de días útiles o dicho de otra forma, hábiles.

Que el artículo 512 del Código del Trabajo nada señala en cuanto a si el plazo de días establecido en dicha norma es de días hábiles o corridos. Asimismo el artículo 435 del Código del Trabajo no tiene aplicación en la especie, por cuanto se refiere a los plazos indicados en el título I sobre la jurisdicción laboral y no a los plazos aplicados en el capítulo final del Código, respecto a la fiscalización, sanciones y prescripción.

Que para poder hacer aplicable el artículo 25 de la Ley 19.880, tendrían que concurrir los siguientes requisitos: en primer lugar, un vacío que permitiera la aplicación supletoria de dicha ley y en segundo término, que las disposiciones de dicha ley fueran compatibles con el procedimiento de multa administrativa establecido en el Código del Trabajo.

Que en la especie esta Juez no vislumbra la aplicación supletoria del artículo 25 de la Ley 19.880, por cuanto estima que no existe vacío que suplir, ya que la ley ha sido clara en indicar el plazo que debe aplicarse para los efectos del artículo 512 del Código del Trabajo y no conteniendo dicha norma mención alguna a que el plazo deba ser de días hábiles, éste es de días corridos.

Que por las menciones expuestas, se rechazará el reclamo interpuesto por la parte reclamante, en la forma que se indicara en la parte resolutive del fallo.

Y visto además, lo dispuesto en los artículos 435, 511, 512 del Código del Trabajo y artículo 50 del Código Civil, se declara:

I. Que se rechaza el reclamo interpuesto por don Rodrigo Lepin Peña, en representación de Cóndor Bus Limitada, en contra de la resolución administrativa Ordinario N° 1.055 de 7 de octubre de 2010, emitida por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, representada por don Nivaldo Sánchez Paredes.

II. Que no se condena en costas al reclamante por considerar que tuvo motivo plausible para litigar.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dirigió la audiencia doña **María Vivianne Morandé Dattwyler**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Se deja constancia que el registro oficial de la presente audiencia, se encuentra grabado en el audio y a disposición de los intervinientes. 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, siete de diciembre de dos mil diez.

Sentencia de la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago

Santiago, catorce de julio de dos mil once.

VISTO Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que en la presentación de fojas 4, el abogado don Rodrigo Lepin Peña, por la reclamante, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia de 7 de diciembre pasado, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo, que rechazó el reclamo interpuesto por su representada en contra de la Resolución Administrativa Oficio Ordinario N° 1055 del Inspector Comuna del Trabajo Poniente de 7 de diciembre pasado que declaró inadmisibile, por extemporáneo, el recurso de reconsideración interpuesto contra la resolución de Multa N° 7776.10.019-1-2-3 para que se invalide y se dicte la sentencia de reemplazo que acoja la reclamación anotada y se resuelva sobre la reconsideración aludida.

La base del recurso, lo constituye el artículo 377 del Código del Trabajo al haberse concretado infracción de ley que ha influido en lo sustantivo de la resolución recurrida, en relación a los artículo 512 del Código anotado, 1 y 25 de la Ley N° 19.880 sobre Procedimiento Administrativo y 50 del Código Civil.

Alude que el rechazo del recurso de reconsideración fue por no haberse deducido dentro del plazo de 30 días contados desde la notificación respectiva, en circunstancias que se trata de un plazo de días hábiles por aplicación del artículo 25 citado. Reproduce el motivo 4 de la sentencia recurrida que incide en el fundamento de la extemporaneidad y, ante lo cual, infringe el artículo 152 del Código del Trabajo toda vez que no señala si se trata de un plazo de días corridos o de días hábiles en cuyo caso, el sentenciador enfrenta dos alternativas: a saber, aplicar el artículo 50 del Código Civil o aplicar la norma que regula los procedimientos administrativos a razón del artículo 25, y en ambos casos, debe estarse a la naturaleza de la gestión a que se refiere la norma del artículo 512 ya numerado, precisando que se ubica bajo el epígrafe “de la fiscalización, de las sanciones y de la prescripción”; es decir, el recurso está inserto dentro de un procedimiento de fiscalización que es uno de carácter administrativo.

Concordante, reseña que el artículo 1 del DFL N° 2 de 1967 precisa que la Dirección del Trabajo es un Servicio Técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y, por su parte, la Ley N° 19880 citada, en sus tres primeros artículos, además del 18, refiere que las resoluciones de Multa como aquélla que declaró la inadmisibilidad, son decisiones escritas que emite un órgano de la administración del Estado y, por ende, son de naturaleza administrativa; porque así resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 25 del cuerpo legal último citado.

De allí que la sentencia cuya nulidad se impetra, incurre en varios errores que centra en esencia, en cuanto no indica si el plazo es de días corridos o no; que no es efectivo que debe existir un vacío legal para aplicar el artículo 25; y, que es incompatible con el procedimiento administrativo de multa establecido en el Código del Trabajo.

Se ha aplicado en forma errónea el artículo 50 del Código Civil y cita al efecto las normas de los artículos 22, inciso 2, 4 y 13 que conllevan el principio de la especialidad en cuyo caso, se debe aplicar en la materia lo dispuesto en la Ley N° 19.880 y en el Código del Trabajo referidas a una misma materia o asunto, cual es el procedimiento administrativo de fiscalización y sanción.

Cita al efecto fallos de la Excm. Corte Suprema, rol N° 31 de marzo de 2009 y N° 4518 de 5 de octubre de 2010; y N° 3992 (de) 15 de marzo de 2010 y N° 7657 de 30 de septiembre de 2009, de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, que refrendan la ponencia jurídica que se plantea en el recurso.

Solicita se acoja el recurso de nulidad y se proceda para a dictación de la sentencia de reemplazo consecuencial.

SEGUNDO: Que el punto central a dilucidar responde a si el plazo de 30 días que dispone el artículo 512 del Código del Trabajo para deducir el recurso de reconsideración administrativa, responde a días hábiles administrativos basándose al efecto por la aplicación supletoria del artículo 25 de la Ley N° 19.880, o, son de carácter corridos estándose a la regla general del artículo 50 del Código Civil.

En este contexto, es dable precisar que el argumento de supletoriedad de la norma que se alega por la recurrente, resulta inconducente para resolver la temática anunciada, toda vez que tal concepto se aplica cuando existe un vacío de la ley y, además, que la disposición del artículo 25 anunciado sea compatible con el procedimiento de multa, lo que evidentemente no ocurre, pues existe regulación sobre la materia en el actual caso; más aún, lo oscuro de la ley necesariamente conduce a la interpretación de ella, lo que es igual a la interpretación de la norma, pero en ningún contexto por la aplicación supletoria que se anuncia.

En el caso actual, no existe un vacío que debe ser suplido.

TERCERO: Que, concordante, el legislador ha sido categórico en establecer como principio en materia laboral, el contexto de días corridos: ha sido su intención; y cuando refiere a los días hábiles, lo hace expresamente como ocurre con los artículos 503 y 508 del Código del Trabajo.

Consecuencialmente, no resulta procedente aplicar la Ley N° 19.880 pues conlleva un procedimiento administrativo de carácter genérico, es decir, se aplicará cuando no exista un procedimiento especial cuyo no es el actual caso en análisis, precisamente por cuanto el artículo 512 del Código al no referir el tipo de días, debe entenderse que es de días corridos; siendo más preciso, cuando se señala el número de 30, días, utiliza el vocablo dentro, dando así la idea de no interrupción del plazo, en absoluto. Y, en este escenario fluye, necesariamente, la regla contenida en el artículo 50 del Código Civil en cuanto los plazos son del carácter anunciado que comprenden los días feriados a menos que se exprese lo contrario, lo que evidentemente no ocurre.

CUARTO: Que, por su parte el artículo 435 del Código del Trabajo, aparece alejado a la especie pues refiere plazos del procedimiento laboral y no a aquellos respecto de la fiscalización, sanciones y prescripción.

Por estas consideraciones, citas legales, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, se rechaza el recurso de nulidad deducido en la presentación de fojas 4 de esta carpeta judicial en contra de la sentencia dictada por el Primer Juzgado Laboral de Santiago.

Regístrese y notifíquese.

Redacción del Ministro Javier Aníbal Moya Cuadra.

Rol N° 1832-2010.

Pronunciada por la Tercera Sala de esta Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, integrada por el Ministro señor Javier Aníbal Moya Cuadra, la Ministra señora María Soledad Melo Labra y el Abogado Integrante señor Jaime Bernardo Guerrero Pavez.

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

DEPARTAMENTO JURÍDICO

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ÍNDICE TEMÁTICO

MATERIA	NÚMERO	FECHA	PÁGINA
Horas extraordinarias. Computo. Personal Embarcado o Gente de Mar.	2627/045	30.06.2011	45
Horas extraordinarias. Cálculo. Personal Embarcado o Gente de Mar.			
Trabajadores de Casa Particular. Calificación. Hogares de Ancianos.	2628/046	30.06.2011	47
Personal Embarcado. Naves Marina Mercante Nacional. Horas garantizadas. Remuneración fija.	2734/047	08.07.2011	49
Negociación Colectiva. Comunicación. Obligación empleador.	2735/048	08.07.2011	51
Ley N° 20.510. Dependientes de Notarías, Archivos o Conservadores. Empresa. Alteración de Dominio Posesión Mera Tenencia. Alcance.	2736/049	08.07.2011	52

HORAS EXTRAORDINARIAS. CÓMPUTO. PERSONAL EMBARCADO O GENTE DE MAR.**HORAS EXTRAORDINARIAS. CÁLCULO. PERSONAL EMBARCADO O GENTE DE MAR.****2627/045, 30.06.2011**

Se ratifica la doctrina contenida en el dictamen recurrido, en orden a que el límite que sirve de base para computar las horas extraordinarias del personal embarcado o gente de mar es de 56 horas semanales, sin perjuicio de las excepciones previstas en los artículos 108 y 109 del Código del Trabajo, debiendo calcularse el valor de dichas horas conforme al procedimiento indicado en el cuerpo del presente informe.

Por tanto, se deniega la reconsideración del dictamen N° 2374/113, de 14.04.1995, de esta Dirección.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 30 y 106. Decreto N° 969, de 1933, Ministerio del Trabajo, artículo 16.

Concordancia: Dictámenes N° 1274/43, de 31.03.2005 y 3309/176, de 09.10.2002.

Mediante presentación citada en el antecedente, Ud. solicita reconsideración del dictamen N° 2374/113, de 14.04.1995, por el cual esta Dirección resolvió que *“El límite que sirve de base para computar las horas extraordinarias del personal embarcado o gente de mar es de 56 horas semanales, sin perjuicio de las excepciones previstas en los artículos 108 y 109 del Código del Trabajo, debiendo calcularse el valor de dichas horas conforme al procedimiento indicado en el presente informe”*.

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

Conforme a lo expresado en la presentación que nos ocupa, la reconsideración se solicita por considerar que la interpretación a la normativa laboral vigente no concuerda con el real ánimo del legislador que establece una jornada de 56 horas para la gente de mar.

Agrega, que el artículo 106 del Código del Trabajo al señalar que el exceso sobre 45 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido para las horas extraordinarias, reconoce desde ya este exceso de jornada como sobretiempo, más aún dispone que éstas deben ser pagadas con el recargo establecido en el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo.

De lo anterior se colige, sostiene la recurrente, que la gente de mar que trabaja las 56 horas ya tiene 11 horas extraordinarias semanales al manifestar que la jornada semanal es de 45 horas, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 22 del referido Código.

Finalmente se señala que la reconsideración del dictamen citado está dirigida a la aplicación del Reglamento N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, que en su artículo 16 establece el procedimiento para el cálculo del valor de la hora de sobretiempo.

Lo anterior, por cuanto, a su entender, es un error considerar una variable de 224 horas de jornada mensual (56 horas x 4 semanas) porque, como ya se expresó, la jornada ordinaria es de 45 horas semanales que multiplicadas por 4 semanas da 180 horas de jornada ordinaria mensual, variable que debe ser considerada para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, ello porque considerar 224, perjudica a los trabajadores al resultar menor el valor hora, más aún, si se considera que el personal embarcado no se encuentra sujeto a la limitación del artículo 31 del Código del Trabajo lo que fomentaría la explotación de los trabajadores embarcados.

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

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

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

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

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

Si bien es cierto la disposición legal precedentemente transcrita fija la jornada semanal en 56 horas limitando a ocho horas diarias la jornada ordinaria de trabajo del personal embarcado, no lo es menos que, en materia de horas extraordinarias, establece reglas especiales sólo aplicables al sector dada la naturaleza, también especial, de la prestación de los servicios.

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

Asimismo, tras la reforma introducida por la Ley N° 19.759, el artículo 106 en análisis no sufrió modificación alguna en cuanto al tratamiento de las horas extraordinarias limitándose dicha ley a reemplazar en el inciso 3° de éste el guarismo “48” por la expresión “cuarenta y cinco”, cuya vigencia rige a partir del 1°.01.2005, lo cual permite sostener que el legislador ha mantenido la especialidad de las normas sobre la materia, lo cual resulta de toda lógica si se considera que la referida disposición contempla una doble excepcionalidad en materia de jornada ordinaria y extraordinaria, ya que por una parte establece una jornada de 56 horas semanales, considerando como extraordinarias aquellas que excedan de 45 horas y, por otra, como ya se expresara, libera del límite de dos horas extraordinarias que las partes pueden pactar por cada día.

En este mismo orden de ideas, cabe señalar que los miembros de la dotación de una nave que pueden generar trabajo en horas extraordinarias y percibir la remuneración correspondiente a dicho sobretiempo tienen, por una parte, garantizadas, en general, 44 horas extraordinarias al mes (11 horas semanales), ya que siendo la jornada semanal de trabajo de 56 horas a partir de la hora 46 se debe pagar como trabajo en horas extraordinarias y, por otra, cuando la nave se encuentre en puerto, respecto de quienes cumplan turnos de guardia, deben estar, por expresa disposición del artículo 114 del Código del Trabajo, a disposición del empleador durante las 24 horas, permaneciendo a bordo de la nave, lo cual generará evidentemente trabajo en horas extraordinarias, siendo ésta una situación normal y no de carácter temporal de la empresa. Razones que han llevado a este Servicio a resolver que los trabajadores embarcados o gente de mar que laboran a bordo de naves de la Marina Mercante Nacional no les resulta aplicable la norma contenida en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo.

Lo expuesto en párrafos que anteceden se encuentra en armonía con la doctrina de esta Dirección contenida en los dictámenes N° 1274/43, de 31.03.2005 y 3309/176, de 09.10.2002.

En estas circunstancias, sobre la base de lo expresado y teniendo presente que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 30 del Código del Trabajo, jornada extraordinaria es aquella que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor, no cabe sino concluir que siendo la jornada semanal del personal embarcado o gente de mar de 56 horas, será éste el parámetro a considerar para computar las horas extraordinarias toda vez que las 11 horas a partir de la hora 46 forman parte de la jornada máxima legal y se consideran como tales para el sólo efecto de su cálculo y pago, no constituyendo propiamente horas extraordinarias en los términos de la norma legal citada.

Respecto a la aplicación del Reglamento N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, que en su artículo 16 establece el procedimiento para el cálculo del valor de la hora de sobretiempo, cabe señalar que, en con-

cordancia con la conclusión anterior, es el que debe utilizarse para calcular el valor de la hora extraordinaria en la situación que nos ocupa, cuya aplicación, conforme se indica en el dictamen cuya reconsideración se solicita, debe hacerse en la forma siguiente: a) Se divide el sueldo mensual por 30 para determinar la remuneración diaria. b) La remuneración diaria que resulte se multiplica por 28 para obtener lo ganado en las últimas cuatro semanas. c) El producto de la multiplicación se divide por 224, por existir una jornada de 56 horas semanales y, d) Finalmente, este valor se incrementará en un 50% lo que determina el monto que debe pagar el empleador por cada hora extraordinaria.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que se ratifica la doctrina contenida en el dictamen recurrido, en orden a que el límite que sirve de base para computar las horas extraordinarias del personal embarcado o gente de mar es de 56 horas semanales, sin perjuicio de las excepciones previstas en los artículos 108 y 109 del Código del Trabajo, debiendo calcularse el valor de dichas horas conforme al procedimiento precedentemente indicado.

Por tanto, se deniega la reconsideración del dictamen N° 2374/113, de 14.04.1995, de esta Dirección.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR. CALIFICACIÓN. HOGARES DE ANCIANOS.

2628/046, 30.06.2011

A los trabajadores que se desempeñan en los Hogares de Ancianos de Conapran se les aplica la norma contenida en el inciso 2° del artículo 146 del Código del Trabajo en la medida que se cumplan los requisitos señalados en el presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 146.

Mediante presentación del antecedente..., la directiva del Sindicato Conapran solicita un pronunciamiento de este Servicio en relación a la calificación de las labores de las personas que prestan servicios en los hogares de ancianos de Conapran.

Para emitir el pronunciamiento solicitado se requirió a las distintas Direcciones Regionales informes respecto de las resoluciones de calificación de la prestación de los servicios de este personal.

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

Los incisos 1° y 2° del artículo 146 del Código del Trabajo disponen lo siguiente:

“Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

“Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar”.

De la norma legal precedentemente transcrita se desprende que el legislador ha establecido normas especiales aplicables a las personas que detentan la calidad de trabajadores de casa particular, atendidas las características de su labor, definiendo como tales a aquellos que se dedican en forma continua, y a jornada completa o parcial, al servicio de una familia o de una o más personas naturales en labores de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar, regulándolo como un contrato especial, y que por tanto, establece condiciones laborales distintas en algunas materias a las del resto de los trabajadores.

Se infiere asimismo, que quedan sujetos a dicha normativa las personas que realizan específicamente trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar o labores similares a éstas, en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia.

Como es dable apreciar, la aplicabilidad de las normas contenidas en los artículos 146 y siguientes del Código del Trabajo a las personas que se desempeñan en instituciones de beneficencia como las ya señaladas, se encuentra supeditada a la naturaleza de las labores que se realizan en estos establecimientos, las cuales deben responder necesariamente a trabajos de aseo y asistencia propios de un hogar o labores similares a éstas.

En relación con lo anterior, cabe tener presente que mediante dictámenes N°s. 8228, de 26.11.86 y 4893, de 20.09.93, este Servicio ha precisado lo que debe entenderse por labores de asistencia propias de un hogar señalando que por tales se comprenden todas aquellas que se realizan en una casa o domicilio o en una familia, que es el concepto de hogar que da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, agregando que a modo de ejemplo, pueden señalarse entre ellas, las de limpieza y aseo, preparación y servicio de alimentos, lavado, planchado, cuidado de niños, riego y atención de jardines, etc.

Por otra parte, para los efectos de lo previsto en el inciso 2° del artículo 146 ya citado deben entenderse como labores similares a las consignadas en el inciso 1° todas aquellas que impliquen la realización de tareas semejantes a las que en forma habitual y normalmente se realicen en un hogar, como serían, a vía de ejemplo, las de preparación y servicio de alimentos, las de cuidado y atención de niños, lavado y planchado de ropa, limpieza de vidrios, aseo de determinados recintos o artefactos domésticos, riego de jardines, etc.

Determinado lo anterior y con el objeto de efectuar la calificación solicitada se hace necesario atender a las funciones específicas que realiza el personal a que se refiere la consulta planteada, de modo de establecer si las mismas pueden o no asimilarse a aquellas propias de los trabajadores de casa particular.

Del análisis de los distintos informes allegados se puede concluir que estos trabajadores realizan una o más de las siguientes funciones: lavado de ropa, cambio de la ropa de cama y pañales a los adultos mayores, limpieza de habitaciones y baños, preparación de comida, ayuda para vestir, comer, ir al baño, y acomodar a los ancianos en las mesas, hacer las camas, servir y retirar la mesa, darles sus medicamentos. Ahora bien, atendidas las características propias de los hogares de ancianos también existen personas que dentro de ellos realizan tareas de índole médica como administración de medicamentos, control de talla, peso y signos vitales, primeros auxilios y terapia ocupacional.

Por otra parte, de los antecedentes tenidos a la vista se ha podido establecer que existen trabajadoras que desarrollan, principalmente, labores relacionadas con el aseo o asistencia propias de un hogar y que no efectúan labores de asistencia médica o sólo lo hacen en forma ocasional por lo que es posible concluir que resulta procedente asimilarlas a aquellas que cumplen los trabajadores de casa particular. Por el contrario no podrían ser considerados dentro de este grupo aquellos trabajadores cuyas labores estén mayoritariamente o exclusivamente referidas a la atención médica de los ancianos que son atendidos en estos hogares.

De consiguiente, para los efectos de tener un criterio común para todos los hogares de ancianos que administra la Corporación Nacional de Protección a la Ancianidad, "Conapran", a lo largo del país se hace necesario efectuar un distingo según el tipo de labores que principalmente realice el personal del hogar. Así, si dentro de sus funciones priman aquellas relacionadas con el aseo y la asistencia propias de un hogar quedará sujeto al régimen especial de los trabajadores de casa particular aun cuando ocasionalmente puedan

tener, por ejemplo, que suministrar remedios a los ancianos y, si por el contrario, las funciones desarrolladas guardan mayoritariamente relación con el aspecto médico de la atención de los ancianos no quedarán sujetos a esta normativa especial.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y de la doctrina administrativa y disposiciones legales citadas cumpla con informar a Uds. que al personal que se desempeña en los Hogares de Ancianos de Conapran y que realiza, principalmente, las labores de aseo y asistencia propios de un hogar, que se señalan en el presente oficio, les resulta aplicable la norma contenida en el inciso 2° del artículo 146 del Código del Trabajo, y por el contrario, aquel que efectúe, mayoritariamente, funciones de índole médica queda excluido de esta normativa especial.

Saluda atentamente a Uds.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

**PERSONAL EMBARCADO. NAVES MARINA MERCANTE NACIONAL. HORAS GARANTIZADAS.
REMUNERACIÓN FIJA.**

2734/047, 08.07.2011

Complementa doctrina contenida en dictamen N° 3309/176, de 09.10.2002, en el sentido que la remuneración que percibe el personal embarcado en naves de la Marina Mercante por concepto de la diferencia en el pago de las horas laboradas en exceso de 45 horas semanales, a que se refiere el inciso 3° del artículo 106 del Código del Trabajo, tiene el carácter de estipendio fijo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 106.

Concordancia: Dictamen N° 3309/176, de 09.10.2002.

Mediante presentación del antecedente..., Ud. solicita un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a complementar y/o aclarar lo resuelto en el dictamen N° 3309/176, de 09.10.2002, en el sentido de si resulta procedente que la diferencia en el pago de las horas laboradas en exceso de 45 horas semanales a que se refiere el inciso 3° del artículo 106 del Código del Trabajo, se estime una remuneración fija para los efectos de ser considerada en el pago del finiquito, indemnización por feriado legal, etc.

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

Considerando que tanto en materia de jornada de trabajo como de horas extraordinarias el personal embarcado en naves de la Marina Mercante se encuentra afecto a reglas especiales sólo aplicables al sector dada la naturaleza, también especial, de la prestación de servicios, esta Dirección resolvió, en el dictamen en referencia, que por expresa disposición del legislador las horas extraordinarias que pueden pactar las partes no se encuentran afectas al límite máximo de dos horas por cada día que establece el artículo 31 del Código del Trabajo, como asimismo, que dada la especialidad de las normas en materia de jornada de trabajo éstas no resultan compatibles con la actual disposición del inciso 1° del artículo 32 del mismo Código y, por tanto dicha disposición no resulta aplicable al personal que nos ocupa.

En forma previa al análisis de la materia objeto del presente informe, resulta útil recordar que el inciso 1° y 3° del artículo 106 del Código del Trabajo disponen:

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

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

Al efecto, el criterio de esta Dirección ha sido uniforme al estimar que la jornada semanal de 56 horas es el parámetro a considerar para computar las horas extraordinarias, toda vez que las 11 horas semanales a partir de la hora 46 forman parte de la jornada máxima legal y se consideran como tales para el sólo efecto de su cálculo y pago, no constituyendo propiamente horas extraordinarias en los términos del artículo 30 del Código del Trabajo.

Ahora bien, para los efectos de resolver la consulta formulada por la Federación recurrente es necesario, en opinión de la suscrita, determinar la naturaleza jurídica del estipendio garantizado que perciben los trabajadores de que se trata derivado del recargo a que, por expresa disposición del legislador, se encuentran afectas las horas a que se refiere el inciso 3° del artículo 106 del Código del Trabajo precedentemente transcrito y comentado.

Partiendo de la base que dicho estipendio no corresponde a remuneración por sobretiempo, cabe precisar, entonces, si tiene carácter fijo o variable. En cuanto a este último es claro que aquél no cumple con los requisitos que permitirían calificarlo como variable.

En cuanto al elemento de fijeza de la remuneración en referencia, esta Dirección al complementar por dictamen N° 3662/53, de 17.08.2010, la doctrina contenida en el dictamen N° 3152/63, de 25.07.2008, que fijó el sentido y alcance del artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, analiza dicho elemento considerando entre otros argumentos, lo expuesto por el autor Lautaro Fariña Quezada, en su obra Regulación del Sueldo en el Código del Trabajo, quien señala que *“la fijeza de una remuneración es la característica de ésta en virtud de la cual su procedencia y cuantía no está determinada por el rendimiento, sino por la sola prestación de servicios en el tiempo. De esta forma, toda remuneración (en especie o en dinero) cuyo devengo no dependa del rendimiento del trabajador, ni de condición alguna, en general, sino únicamente de la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, será calificable de fija, existiendo certeza para su percepción si se cumple con ella”.*

Sostiene el precitado dictamen que la jurisprudencia de este Servicio ha considerado que reviste el carácter de remuneración fija, tanto aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo a las bases numéricas consignadas en dicho instrumento, de manera que verificándose respecto de un determinado estipendio la concurrencia de las circunstancias anotadas, deberá estimarse que el mismo es de carácter fijo,

En estas circunstancias, aplicando en la especie lo expuesto en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que el estipendio que nos ocupa es de carácter fijo, toda vez que su pago se devenga por el solo hecho de la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y su monto es determinable conforme a la base numérica porcentual indicada expresamente por el legislador en la norma legal objeto del presente informe.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que la remuneración que percibe el personal embarcado en naves de la Marina Mercante por concepto de la diferencia en el pago de las horas laboradas en exceso de 45 horas semanales, a que se refiere el inciso 3° del artículo 106 del Código del Trabajo, tiene el carácter de estipendio fijo, entendiéndose complementada en tal sentido la doctrina contenida en el dictamen N° 3309/ 176, de 09.10.2002.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. COMUNICACIÓN. OBLIGACIÓN EMPLEADOR.**2735/048, 08.07.2011**

Se confirma la doctrina contenida en el ordinario N° 1247/78, de 24.03.1993, en el sentido que el artículo 320 del Código del Trabajo, respecto de la obligación que asiste al empleador de comunicar al resto de los trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo de trabajo, sólo resulta aplicable a la situación prevista en el artículo 317 del mismo texto legal, lo que permite sostener que no corresponde que el empleador realice esta comunicación cuando en la respectiva empresa hubiere un instrumento colectivo vigente, entendiéndose por tal, indistintamente, convenio colectivo, suscrito a la luz del artículo 314 de la normativa legal citada, contrato colectivo o fallo arbitral.

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 317 a 321, ambos inclusive.

Concordancias: Ordinarios N°s. 1247/78, de 24.03.1993 y 3678/127, de 05.09.2003.

Mediante presentación citada en el antecedente, Ud., ha solicitado la revisión de la doctrina contenida, entre otros, en el ordinario N° 1247/78, de 24.03.1993, que resuelve que la norma contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo, que obliga al empleador a comunicar al resto de los trabajadores de la empresa que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, sólo resulta aplicable a la situación prevista en el artículo 317 del Código del Trabajo, es decir, en aquellas empresas en donde no existe instrumento colectivo vigente.

Fundamenta su petición en la circunstancia que la doctrina vigente sería anterior a las modificaciones introducidas por la Ley 19.759, de 2001.

Al respecto cumpla con señalar que, efectivamente, esta Dirección ha resuelto invariablemente que la figura de "la comunicación al resto de los trabajadores de la empresa que se ha recibido un proyecto de contrato colectivo", sólo es posible aplicarla en aquellas empresas en donde no existe instrumento colectivo vigente, entendiéndose por tal, indistintamente, convenio colectivo, suscrito a la luz del artículo 314 del Código del Trabajo, contrato colectivo o fallo arbitral. Sin embargo, no ha sido por una decisión arbitraria, sino teniendo en cuenta, las normas contenidas en los artículos 317 y siguientes del mismo cuerpo legal, que expresamente disponen que en aquellas empresas en donde no existe instrumento colectivo vigente los trabajadores podrán presentar proyectos de contrato colectivo en cualquier momento, y que recibido el correspondiente proyecto el empleador se encuentra obligado a comunicar tal circunstancia a los demás trabajadores que allí laboran, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su presentación, circunstancia que también debe notificar a la Inspección del Trabajo en donde se encuentre radicado el respectivo proceso.

La doctrina sustentada en diversos pronunciamientos de este Servicio no se ha visto alterada por las modificaciones introducidas por la Ley 19.759, de 2001, en esta materia, puesto que la intención del legislador al enmendar la norma contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo, estableciendo la obligación del empleador de comunicar al resto de los trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, solo está dirigida a permitir que el mayor número posible de trabajadores habilitados para negociar colectivamente, dentro de una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, pueda hacerlo en un mismo período, ya sea, presentando su propio proyecto o adhiriendo al presentado.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en la circunstancia que la figura de la comunicación analizada en el cuerpo del presente oficio, aparece reglamentada en los artículos 318 a 321, ambos inclusive, del Código del Trabajo, que en conjunto con el artículo 317 de dicho texto legal, regulan la presentación de proyectos de contrato colectivo en aquellas empresas en donde no existe instrumento colectivo vigente, lo que se ve corroborado con el hecho que recién en el artículo 322, el legislador establece las normas por las cuales se rige la presentación de un proyecto de contrato colectivo en aquellas empresas en donde existe contrato colectivo vigente.

Ahora bien, la debida correspondencia y armonía entre cada uno de los artículos citados, que de manera natural informa un cuerpo legal como el analizado, solo permite concluir que la obligación que asiste al empleador de comunicar al resto de los trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo de trabajo, ha sido circunscrita por el legislador, exclusivamente a la situación prevista en el artículo 317 del Código del Trabajo, es decir, a aquellas empresas en que no existe instrumento colectivo vigente, lo que permite sostener que no corresponde que el empleador realice esta comunicación cuando en la respectiva empresa hubiere vigente, indistintamente, un contrato colectivo, un convenio colectivo suscrito de acuerdo con el artículo 314, o un fallo arbitral.

A mayor ahondamiento, resulta útil reiterar los argumentos contenidos en el ordinario N° 1247/78, de 24.03.1993, citado en su presentación, en cuanto al hecho que de admitirse tal comunicación en las empresas en que existiere un instrumento colectivo vigente, se afectaría el procedimiento reglado de negociación colectiva, por cuanto esta actuación del empleador, por la extensión del plazo que implica, impediría el desarrollo de las demás etapas de dicho procedimiento, afectando de esta forma el ejercicio de los derechos y obligaciones que éste impone a las partes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud., que se confirma la doctrina contenida en el ordinario N° 1247/78, de 24.03.1993, en el sentido que el artículo 320 del Código del Trabajo en cuanto la obligación que asiste al empleador de comunicar al resto de los trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo de trabajo, sólo resulta aplicable a la situación prevista en el artículo 317 del mismo texto legal, lo que permite sostener que no corresponde que el empleador realice esta comunicación cuando en la respectiva empresa hubiere un instrumento colectivo vigente, entendiéndose por tal, indistintamente, convenio colectivo, suscrito a la luz del artículo 314 de la normativa legal citada, contrato colectivo o fallo arbitral.

Le saluda atentamente,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

**LEY N° 20.510. DEPENDIENTES DE NOTARÍAS, ARCHIVOS O CONSERVADORES. EMPRESA.
ALTERACIÓN DE DOMINIO POSESIÓN MERA TENENCIA. ALCANCE.**

2736/049, 08.07.2011

Fija sentido y alcance del inciso 3° del artículo 4° del Código del Trabajo, agregado por el artículo único de la Ley N° 20.510.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 4 incisos 2° y 3°; Ley N° 20.510, artículo único; Código Civil, artículos 6° y 7°.

Concordancias: Dictamen N° 0849, de 28.02.2005.

Habida consideración de la dictación de la Ley N° 20.510, publicada en el Diario Oficial de 28.04.2011, cuyo artículo único agregó un nuevo inciso final al artículo 4° del Código del Trabajo, en relación a la continuidad de la relación laboral de los dependientes de notarías, archivos o conservadores, ante el cambio del dominio, posesión o mera tenencia del respectivo oficio, se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de la norma legal actualmente vigente.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo único de la Ley N° 20.510, establece:

“...Agrégase el siguiente inciso final en el artículo 4° del Código del Trabajo:

“De igual forma, en el caso de los trabajadores mencionados en el inciso final del artículo 1°, no se alterarán los derechos y obligaciones emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, en el caso de cambio de la titularidad en la respectiva notaría, archivo y conservador”.

De la disposición legal antes transcrita, se desprende que el legislador ha señalado de manera expresa, en favor de los trabajadores de notarías, archivos y conservadores, la procedencia del principio de continuidad de la relación laboral.

Lo anterior, se ve corroborado por la historia fidedigna del establecimiento de la referida Ley 20.510, ya que los fundamentos o antecedentes generales del proyecto fueron precisamente los siguientes:

“El Código del Trabajo en su artículo 1°, señala en su inciso final que sus disposiciones son aplicables a los trabajadores que prestan servicios en los oficios de Notarios, Archiveros y Conservadores.

“Posteriormente, la Ley 19.945, reiteró que a estos trabajadores les son aplicables la totalidad de los derechos contenidos en el Código del Trabajo a fin de resolver diversos conflictos que por esta razón se han trabado a lo largo de los años en las relaciones laborales con sus respectivos empleadores.

“Ahora bien, recientemente la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, ha recibido en audiencia pública a los trabajadores del Conservador de Bienes Raíces de la ciudad de Concepción, los cuales expusieron que a través de diversos fallos la Corte Suprema ha puesto en duda la calidad de empresa con que pueden calificarse los oficios de Notarías, Archivos y Conservadores, implicando ello que ante el cambio del titular de los mismos, los trabajadores no acceden a derechos exigibles en virtud del principio de continuidad de la empresa consagrado en el artículo 4° del Código del Trabajo.

“De esta forma, el fondo conceptual de la moción presentada y la posterior indicación aprobada, apunta a establecer que a estos trabajadores, al ser regidos por el Código del Trabajo, deben necesariamente aplicárseles las disposiciones contenidas en el artículo 4° ya mencionado” (Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, página 6, Historia de la Ley 20.510).

En tal contexto, resulta necesario señalar que la aplicación del principio de continuidad de la relación laboral para los dependientes de notarías, archivos y conservadores, había sido sostenida en forma reiterada por este Servicio en diversos pronunciamientos, entre otros, en dictámenes N° 0849/28, de 28.02.2005 y 3400/194, de 05.07.1999.

En efecto, el primero de los pronunciamientos citados ha concluido, sobre la base del análisis de las normas contenidas en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo e inciso 3° del artículo 3° del mismo cuerpo legal, que *“el precepto del inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo obliga al nuevo dueño, poseedor o mero tenedor de una empresa a pagar las prestaciones y beneficios que el antiguo propietario hubiere quedado adeudando a los trabajadores”.*

Asimismo, en este pronunciamiento se ha sostenido *“que el trabajador se encuentra adscrito a una organización que es responsable del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo.*

“De esta manera, resulta jurídicamente posible sostener que dado que esta norma, según ya se expresó, tiene por objeto mantener la continuidad de la relación laboral y la subsistencia de lo convenido en los contratos individuales y colectivos en los casos que ella indica, el nuevo empleador tiene la obligación de asumir la responsabilidad que es propia de la empresa de la que es actual titular, y, en consecuencia, debe hacerse cargo del pago de las prestaciones y beneficios que quedó debiendo el anterior”.

El mismo dictamen citado agrega, en síntesis, que el nuevo dueño debe, en virtud del mandato contenido en las disposiciones anteriormente citadas, no tan sólo mantener las relaciones laborales existentes con el antiguo dueño y las condiciones de trabajo y de remuneraciones con él convenidas, sino también asumir

el pago de las diversas prestaciones que aquél hubiere quedado adeudando a los dependientes por cualquier concepto.

La conclusión anteriormente enunciada, debe entenderse sin perjuicio de la facultad que asiste al nuevo titular, en conformidad a las normas del derecho común, de ejercer las acciones judiciales que correspondan en contra del empleador anterior para los efectos de obtener el reembolso de lo que haya debido pagar.

Ahora bien, en cuanto a la naturaleza jurídica del empleador, el dictamen en comento infería del análisis conjunto del inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo e inciso 3° del artículo 3° del mismo cuerpo legal, que el legislador ha vinculado los derechos individuales o colectivos del trabajador con la empresa y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón, se colige que las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la notaría, archivo o conservador, no alteran tales derechos, los que se mantienen subsistentes con el nuevo empleador.

Como se puede apreciar, al explicitar la aplicación del principio de continuidad de la relación laboral para los dependientes de notarías, archivos y conservadores, el legislador ha hecho innecesario el proceso hermenéutico jurídico destinado a fundamentar la aplicación del inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo, a los trabajadores de los oficios indicados, otorgando certeza indubitada acerca de la correcta aplicación de la misma norma.

Aclarado lo anterior, cabe señalar que la Ley N° 20.510 no contiene reglas especiales que regulen su vigencia.

De tal manera, si se tiene presente la regla de vigencia in actum de las leyes laborales, como también, el principio de efecto inmediato de la ley, debe concluirse que la norma legal en examen ha comenzado a producir sus efectos desde su publicación en el Diario Oficial.

Al respecto, es necesario precisar que de acuerdo a lo sostenido en forma reiterada e invariable por la doctrina, las leyes laborales rigen in actum, lo que importa que éstas son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del Derecho del Trabajo, al limitar la autonomía de la voluntad de las partes estableciendo derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, carácter que nuestra legislación consagra en forma expresa en el inciso 2° del artículo 5° del Código del ramo.

Por su parte, el principio del efecto inmediato de la ley, conocido también como retroactividad impropia, se traduce en que la nueva ley rige el porvenir desde la fecha de su entrada en vigor.

En consecuencia, en opinión de este Servicio, forzoso es concluir que a partir de la entrada en vigor de la Ley N° 20.510, vale decir, a contar del 28.04.11, el nuevo inciso que ésta incorpora al artículo 4° del Código del Trabajo, debe regir en forma inmediata para los trabajadores de notarías, archivos y conservadores.

Sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpíeme expresar a Ud. que el sentido y alcance del inciso tercero del artículo 4° del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.510, es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

57, 23.06.2011

Departamento de Inspección

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

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

1. BUSES A FISCALIZAR

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

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

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

2. LUGAR Y DÍA DE LA FISCALIZACIÓN

El procedimiento de fiscalización se deberá llevar a cabo el día 24 y el día 27 de junio 2011 de preferencia a las 16:00 horas según el movimiento de cada terminal, con el fin de evitar controlar más de una vez el mismo bus. La fiscalización de deberá realizar en el Terminal de Buses más importante de la región o en aquel de mayor movimiento.

3. CANTIDAD DE FISCALIZACIONES

Se realizarán 10 fiscalizaciones en cada región, distribuidas en 5 fiscalizaciones para el día 24 de junio y 5 fiscalizaciones para el día 27 de junio. Quedan excluidos de este programa nacional las regiones Metropolitana Oriente, Aysén y Magallanes.

4. MATERIAS A FISCALIZAR

4.1 Instalación y funcionamiento de dispositivos de registro automatizado de asistencia, regulado por la Resolución N° 1081 del 22.09.2005 de este Servicio.

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

4.2 Jornada y Descansos

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

- Tiempo máximo de conducción continua (5 horas);
- Descanso mínimo entre turnos de conducción (2 horas);
- Descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de un período de 24 horas;
- Descanso de 8 horas al arribar a un terminal después de haber servido un recorrido de 8 o más horas;
- Descanso semanal compensatorio; y
- Cumplimiento de ciclos de trabajo autorizados en la Resolución N° 1082 del 22.09.2005.

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

5. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

Se deberá cursar sanción por: *no llevar correctamente registro de asistencia y de horas trabajadas según lo establecido en Resolución N° 1081 de fecha 22.09.2005 de la Dirección del Trabajo, al no entregar el reporte impreso del dispositivo a bordo, lo siguiente _____, hecho constatado en el bus placa patente N° _____, a cargo de la tripulación compuesta por los trabajadores _____*

_____.

- b) En caso de no estar instalado el dispositivo a bordo o estando instalado, éste no está en funcionamiento, se deberá tipificar infracción por no llevar registro de asistencia (1034-a) y proceder a tomar declaración a los integrantes de la tripulación. Si de esta declaración es posible advertir que se está frente a alguna de las infracciones contempladas en el punto 4.2., se deberá **suspender al trabajador afectado. No se deberá tipificar infracción**, puesto que sólo estamos frente a una declaración y no a una constatación de hechos.
- c) En caso de que el reporte impreso del dispositivo a bordo no permita tener acceso a la totalidad de las materias a fiscalizar indicadas en punto 4.2., se deberá sancionar por no llevar correctamente el registro de asistencia (1034-c), tal como se señala en la letra a) y proceder a tomar declaración a los integrantes de la tripulación, en aquellas materias que no sea posible obtener del dispositivo, procediendo de la misma forma señalada en la letra b) anterior. Se deberá además dejar constancia en Anexo N° 1, los hechos constatados a través del reporte impreso.
- d) En caso de tener acceso al reporte impreso del dispositivo a bordo en forma exitosa y sea posible revisar la totalidad de las materias establecidas en el punto 2.2., se deberá verificar si existe infracción, dejando constancia de ello en Anexo N° 1. **En caso de constatar infracción, aparte de suspender al trabajador afectado, se deben cursar las sanciones correspondientes.**
Para los efectos del estudio y análisis posterior del reporte, la impresión del mismo debe ser totalmente legible y clara y, si ello no ocurre, debe entenderse que existe infracción según tipificación de letra b) anterior.
- e) No se entregará a los trabajadores copia del Anexo N° 1, como tampoco se les notificará multa.
- f) Una vez obtenidos los antecedentes necesarios para poder verificar el cumplimiento de las normas fiscalizadas, el fiscalizador deberá explicar a la tripulación del bus los hallazgos encontrados, y en caso de corresponder, informarles que su empleador podrá ser sancionado con resolución de multa, **la cual será notificada en el domicilio legal de este último.**
- g) DE LA SUSPENSIÓN:** En todos los casos en donde se constate vía reporte impreso o los trabajadores declaren estar en una situación de infracción, se deberá suspender al trabajador afectado.

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

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

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

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

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

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

6. TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES

Respecto de la tipificación de infracciones que eventualmente se detecten y a las sanciones que proceda cursar, se estará a lo dispuesto a continuación, aplicándose 20 UTM por cada una de ellas que se constate.

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

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

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

7. ACTIVACIÓN DE LAS COMISIONES

Se deberán activar las respectivas comisiones con cargo al Programa Nacional de Transporte Interurbano junio 2011, ponderación 1, el cual se encontrará habilitado en el sistema informático del día 24.06.2011 al 28.06.2011, bajo la siguiente denominación:

*Transporte, almacenamiento y comunicaciones – Transporte Interurbano de Pasajeros junio 2011 (1)***8. EGRESO DE LAS COMISIONES**

La totalidad de las comisiones generadas con cargo al presente programa de fiscalización deberán estar egresadas a más tardar el 29.06.2011.

9. INFORME PRELIMINAR

Cada Coordinación Inspectiva Regional, deberá remitir vía correo electrónico a más tardar el **28-06-2011**, a la casilla electrónica **unges@dt.gob.cl** un informe preliminar de resultado de la actividad que mediante la presente Circular se instruye, a través del formato de informe que se adjunta (preliminar.xls). Los montos de las multas deben expresarse en UTM, y en las últimas dos columnas, indicar sólo el número de trabajadores suspendidos.

10. INFORME CONSOLIDADO

Cada Coordinación Inspectiva Regional, deberá remitir vía correo electrónico a más tardar el **06.07.2011**, a la casilla electrónica **unges@dt.gob.cl** el informe consolidado del resultado de la actividad instruida en formato que se adjunta (consolidado.xls). Al igual que en el informe anterior, los montos de las multas deben expresarse en UTM, y en las últimas dos columnas, indicar sólo el número de trabajadores suspendidos.

Será responsabilidad directa de cada Coordinador Inspectivo, la revisión de la información contenida en los informes, previo al envío de ésta, verificando el estricto cumplimiento de las instrucciones impartidas en la presente Circular.

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE DE DIVISIÓN
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

ACTA PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN AL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS JUNIO 2011

Origen	Destino	Patente	Región	Inspección	Año	N° Fiscalización
					2011	

En _____, a ___ de junio de 2011, siendo las _____ horas, el/la fiscalizador(a) que suscribe, en fiscalización al empleador _____, RUT _____ con domicilio en _____, comuna de _____, constata:

1. ACTA CONSTATAción DE HECHOS

(Del reporte impreso del dispositivo a bordo del bus)

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

2. DECLARACIÓN JURADA TRABAJADORES

(Respecto de aquellas materias que no es posible constatar con reporte impreso) **En virtud del art. 23 del DFL N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en este acto, los abajo firmantes, declaran bajo juramento lo siguiente:**

a) Inmediatamente antes de iniciar este viaje, CONDUJE	Conductor 1		Conductor 2		HORAS CONTINUAS			
b) Luego de último descanso ininterrumpido de 8 horas, HE TRABAJADO	Conductor 1		Conductor 2		Auxiliar		HORAS	
c) Estoy afecto a un sistema de trabajo que comprende (Marcar con X donde corresponda)	6 días de trabajo	1 día de descanso	Conductor 1		Conductor 2		Auxiliar	
	7 días de trabajo	2 días de descanso						
	9 días de trabajo	3 días de descanso						
	10 días de trabajo	4 días de descanso						
d) Acumulo a la FECHA	Conductor 1		Conductor 2		Auxiliar		DÍAS de trabajo ininterrumpido	

NOMBRE	Conductor 1	Conductor 2	Auxiliar
RUT			
FIRMA			

Nombre y Firma Fiscalizador



F27

Región	Inspección	Año	N° Fiscalización
		2011	

Formulario 27 : ACTA DE SUSPENSIÓN DE LABORES PROGRAMA TRANSPORTES

En _____ a ___ de junio de 2011, siendo las _____ horas, el(la) fiscalizador(a) que suscribe, conforme a atribuciones contenidas en el artículo 28 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, procede a ordenar la **suspensión de labores** de los trabajadores señalados más abajo y que forman parte de la tripulación del bus placa patente _____, de propiedad de la empresa _____,

R.U.T. _____, representada legalmente por Don(ña) _____ R.U.T. _____

_____, ambos domiciliados para estos efectos, en _____ por haberse detectado la prestación de servicios en condiciones que constituyen peligro inminente para su salud o vida, concretado en los siguientes hechos:

- 1.- () Exceder el tiempo máximo de 5 horas de conducción continua.
- 2.- () No otorgar descanso mínimo de 2 horas después de 5 horas de conducción continua.
- 3.- () No otorgar descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas.
- 4.- () No otorgar descanso mínimo de 8 horas al arribar a un terminal después de haber cumplido en ruta una jornada de 8 o más horas.
- 5.- () No llevar registro de asistencia de acuerdo a la Resolución N° 1081.
- 6.- () No otorgar descanso semanal compensatorio.
- 7.- () No cumplimiento de resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.

Respecto de los trabajadores Srs. _____

Período: _____

- Que, lo anterior constituye infracción a lo dispuesto en (los) artículo (s) 25, 33 y 38 del Código del Trabajo, y en uso de las facultades que me confiere el art. 28° del DFL N° 2 de 1967, DFL N° 238, de 1963, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el artículo 503 del Código del Trabajo.

Conforme a la disposición legal citada, y a las facultades contenidas en el inciso primero del artículo 28 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se ordena la suspensión de labores por el período en que subsistan las circunstancias que la originaron, señalando al empleador que los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones conforme se establece en el inciso segundo del artículo 28 del D.F.L. N° 2 de 1967, considerándose como trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales, además de informársele que se le cursarán las multas administrativas que el caso amerita.

Subsanadas las condiciones que han motivado la suspensión de labores, que deberán previamente verificarse por el suscrito, a petición del empleador, se podrán reanudar las labores cuya ejecución por esta vía se suspende.

Para constancia, siendo las _____ hrs. se entrega copia :

- al empleador
 al representante legal laboral del empleador (art. 4° C. del Trabajo)
 a persona adulta

Prevía lectura dicha persona : Firma Se excusa de Firmar

Con ello se entiende practicada notificación legal conforme el Art. 23 y 39 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Firma : _____
 Nombre : _____
 RUT : _____
 Cargo : _____

Firma : _____
 Nombre : _____
 RUT : _____
 Teléfono : _____

Empleador/ Representante Empleador
 (Art. 4° C. Del Trabajo)/Persona Adulta

Fiscalizador (a)



F28

Región	Inspección	Año	Nº Fiscalización
		2011	

Formulario 28 : ACTA DE REANUDACION DE LABORES PROGRAMA TRANSPORTES

En _____ a ____ de junio de 2011, siendo las _____ horas, el(la) fiscalizador(a) que suscribe, se constituye en _____, a objeto de verificar si se han corregido o no las situaciones de infracción que ameritaron la suspensión de labores indicadas en formulario F 27, Acta de Suspensión de Labores Programa Transportes, de fecha _____, que afectaba a los trabajadores en ella indicados y que forman parte de la tripulación del bus placa patente N° _____.

En este acto se constata:

- Que, las condiciones que justificaron la medida de suspensión de labores han sido corregidas, no existiendo ya peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, sin perjuicio de eventuales infracciones aún presentes.
- Que, las condiciones que justificaron la medida de suspensión de labores siguen constituyendo un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores.

En virtud de lo anterior se determina:

- La reanudación de labores.
- La mantención de la medida de suspensión hasta cuando no se corrijan a satisfacción las condiciones de trabajo y dejen de constituir peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores.

Para constancia, siendo las _____ hrs. se entrega copia :

- al empleador
- al representante legal laboral del empleador (art. 4º C. del Trabajo)
- a persona adulta

Previa lectura dicha persona : Firma Se excusa de Firmar

Con ello se entiende practicada notificación legal conforme el Art. 23 y 39 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Firma : _____
 Nombre : _____
 RUT : _____
 Cargo : _____

Firma : _____
 Nombre : _____
 RUT : _____
 Fiscalizador (a)

Empleador/ Representante Empleador
 (Art. 4º C. Del Trabajo)/Persona Adulta

Informe preliminar

REGIÓN	Número de Buses fiscalizados	Infracción Artículo 25 del Código del Trabajo, UTM				Infracción Art. 33 del C. del T., UTM		Infracción Art. 38 del C. del T., UTM		NÚMERO DE SUSPENSIONES	
		inciso 2°	inciso 3°	inciso 4°, manejar más de 5 horas	inciso 4°, no otorgar descanso mínimo de 2 horas	No llevar	No llevar correctamente	inciso 3°	inciso 6°	Cantidad Choferes	Cantidad Auxiliares
		(1024-b)	(1024-c)	(1024-d)	(1024-f)	(1034-a)	(1034-d)	(1038-a)	(1039-c)		
Región 1											
Región 2											
Región 3											
Región 4											
Región 5											
Región 6											
Región 7											
Región 8											
Región 9											
Región 10											
Región 11											
Región 12											
Región 13											
Región 14											
Región 15											

REGIÓN	N°	FOLIO (N° COMISIÓN)	RAZÓN SOCIAL	RUT	Patente Bus	Infracción Artículo 25 del Código del Trabajo, UTM				Infracción Art. 33 del C. del T., UTM		Infracción Art. 38 del C. del T., UTM		NÚMERO DE SUSPENSIONES		
						inciso 2° (1024-b)	inciso 3° (1024-c)	inciso 4°, manejar más de 5 horas (1024-d)	inciso 4°, no otorgar descanso mínimo de 2 horas (1024-f)	No llevar (1034-a)	No llevar correctamente (1034-d)	inciso 3° (1038-a)	inciso 6° (1039-c)	Cantidad Choferes	Cantidad Auxiliares	
TARAPACÁ	1															
	2															
	3															
	4															
	5															
	6															
	7															
	8															
	9															
	10															
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTOFAGASTA	11															
	12															
	13															
	14															
	15															
	16															
	17															
	18															
	19															
	20															
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ATACAMA	21															
	22															
	23															
	24															
	25															
	26															
	27															
	28															
	29															
	30															
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COQUIMBO	31															
	32															
	33															
	34															
	35															
	36															
	37															
	38															
	39															
	40															
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VALPARAÍSO	41															
	42															
	43															
	44															
	45															
	46															
	47															
	48															
	49															
	50															
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS	51														
	52														
	53														
	54														
	55														
	56														
	57														
	58														
	59														
	60														
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MAULE	61														
	62														
	63														
	64														
	65														
	66														
	67														
	68														
	69														
	70														
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
BÍO BÍO	71														
	72														
	73														
	74														
	75														
	76														
	77														
	78														
	79														
	80														
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ARAUCANÍA	81														
	82														
	83														
	84														
	85														
	86														
	87														
	88														
	89														
	90														
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
LOS LAGOS	91														
	92														
	93														
	94														
	95														
	96														
	97														
	98														
	99														
	100														
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
METROPOLITANA PONIENTE	101														
	102														
	103														
	104														
	105														
	106														
	107														
	108														
	109														
	110														
TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

LOS RÍOS	111														
	112														
	113														
	114														
	115														
	116														
	117														
	118														
	119														
	120														
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ARICA PARINACOTA	121														
	122														
	123														
	124														
	125														
	126														
	127														
	128														
	129														
	130														
	131														
	132														
	133														
	134														
	135														
	136														
137															
138															
139															
140															
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL GENERAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	

IMPORTANTE:

NO SE DEBE CAMBIAR EL FORMATO DEL CONSOLIDADO.

LA PATENTE DEL BUS SE DEBE INGRESAR CON EL SIGUIENTE FORMATO XX-XX-XX

SÓLO SE CONSIGNA VALOR DE LA MULTA EN LOS CASOS EN QUE SE CURSE Y EL MONTO SE INGRESA EN UTM, NO INDICAR 0 EN LOS CASOS EN QUE NO SE CURSA SANCIÓN.

LAS ÚLTIMAS DOS COLUMNAS SON PARA INGRESAR EL NÚMERO DE TRABAJADORES SUSPENDIDOS Y NO EL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA TRIPULACIÓN.

LA PLANILLA SUMA POR SÍ SOLA EN LA FILA GRIS, POR LO QUE NO SE DEBE INGRESAR LA SUMA A MANO.

LA PLANILLA ESTÁ HECHA PARA SER IMPRESA EN TAMAÑO FOLIO Y EN FORMA HORIZONTAL.

62 (extracto), 07.07.2011**Departamento de Administración y Finanzas**

Programa de control funcional para inventario de Bienes Muebles.

63, 08.07.2011**Departamento de Inspección**

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización para verificación de cumplimiento de las medidas de seguridad prescritas por los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744.

El inciso 5° del artículo 184 del Código del Trabajo establece la obligación que tiene la Dirección del Trabajo de poner en conocimiento a los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 de todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad que se constaten en las fiscalizaciones que este Servicio practique a las empresas.

Por su parte, el inciso 6° del citado artículo, establece que el Organismo Administrador al cual se le puso en conocimiento las infracciones o deficiencias detectadas, tiene un plazo de 30 días contados desde la notificación para informar a este Servicio y a la Superintendencia de Seguridad Social acerca de las medidas de seguridad específicas que prescribió a la empresa infractora para corregir las infracciones o deficiencias detectadas.

Este Departamento ha dispuesto, al igual que en el año anterior, la realización de un **Programa Nacional de Fiscalización para la Verificación del Cumplimiento de Medidas de Seguridad Prescritas**, con el fin de poder establecer si las empresas han dado cumplimiento a las medidas de seguridad prescritas por el respectivo Organismo Administrador.

1. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN

Como se señaló anteriormente, los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, tienen la obligación de informar las medidas de seguridad prescritas a las empresas infractoras, a las Inspecciones que cursaron, la o las sanciones en materia de higiene y seguridad. Por tal motivo, en cada una de las Inspecciones del país, debe existir un registro documental de las comunicaciones enviadas por estos organismos.

En este sentido, cada Inspección deberá recopilar, ordenando desde la fecha más reciente hacia atrás, los certificados de prescripción de medidas correctivas correspondientes a multas cursadas y que fueron informadas por los Organismos Administradores, de acuerdo con las cantidades de fiscalizaciones asignadas para realizar y detalladas en el punto 2, de la presente circular y que correspondan a empresas diferentes. Además, se deberá seleccionar sólo aquellas en que el plazo dado a la empresa, para la corrección de las materias sancionadas, ya se ha cumplido. Se deberá tener especial cuidado de elegir en la selección igual número de medidas prescritas por cada organismo administrador. Además se deberán excluir de esta selección, aquellos certificados de prescripción de medidas que fueron incluidos en el programa de fiscalización del año 2010 (*Programa Nacional – Todos Los Sectores – Prescripción de Medidas – Código 3650*).

El fiscalizador asignado deberá constituirse en cada una de las empresas señaladas en los certificados y verificar in situ si se ha dado cumplimiento a lo prescrito por el Organismo Administrador. Se deberá llevar a la visita inspectiva una copia del señalado certificado.

En caso de constatar que la empresa no ha corregido las medidas prescritas, se deberá cursar sanción administrativa conforme se instruye en punto 3.

Deberá quedar adjunta a cada expediente de fiscalización una copia del documento que informa la medida prescrita.

Dado que en algunos casos, la comunicación con la prescripción de medidas que el Organismo Administrador informa a la Inspección correspondiente no contiene el número de la multa ni tampoco la dirección de la empresa, se remitirá vía correo electrónico, archivo en formato Excel, en donde se podrá filtrar por Rut del empleador, ubicar el código de la norma infraccionada y si estos datos coinciden con los informados por dicho organismo, verificar en esta misma planilla la dirección de la empresa que se consignó cuando se cursó la respectiva sanción, misma dirección a la que se debe ir a fiscalizar con ocasión del presente programa de fiscalización. Esta planilla corresponde a una copia de la información contenida en las bases de datos del Servicio y son las utilizadas para informar a los Organismos Administradores respecto de las sanciones cursadas por materias de higiene y seguridad. Además esta planilla es complementada con la información entregada por la Superintendencia de Seguridad Social, en cuanto a las medidas prescritas.

2. CANTIDAD DE FISCALIZACIONES A REALIZAR

La cantidad de fiscalizaciones a realizar, por Región, será la que se señala a continuación:

REGIÓN	Cantidad de Fiscalizaciones
Tarapacá	10
Antofagasta	40
Atacama	30
Coquimbo	40
Valparaíso	39
Lib. Bdo. O'Higgins	30
Maule	32
Bío Bío	30
La Araucanía	38
Los Lagos	23
Aysén	10
Magallanes	20
Metropolitana Poniente	38
Metropolitana Oriente	53
Los Ríos	29
Arica - Parinacota	25
TOTAL	487

Las cantidades señaladas se conforman por la disponibilidad reservada para este programa más una cantidad extraída de la Reserva Nacional, salvo las regiones de Aysén y Magallanes, cuyos totales debieron ser rebajados, para concordarlo con el número de casos registrados en archivo adjunto.

3. APLICACIÓN DE SANCIONES

En caso que se constate que la empresa no ha dado cumplimiento a alguna de las medidas prescritas por el organismo administrador, el fiscalizador deberá tipificar la siguiente infracción:

1138-b	Art. 68 inciso 1° de la Ley 16.744 en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No dar cumplimiento a las medidas prescritas por el organismo administrador de la Ley 16.744, al cual se encuentra adherida la empresa.	No adoptar y/o poner en práctica las siguientes medidas prescritas por el organismo administrador de la Ley 16.744, con fecha: _____ 1.- 2.- 3.- Tal hecho es un incumplimiento a las obligaciones legales del empleador, respecto de no tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores de la empresa.	GRAVE	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">N° Trab. Empresa</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> <tr> <th>0</th> <th>1 ó 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 a 49</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td style="text-align: center;">27</td> <td style="text-align: center;">15</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td style="text-align: center;">40</td> <td style="text-align: center;">21</td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">U.T.M.</td> </tr> </tbody> </table>	N° Trab. Empresa	Atenuantes		0	1 ó 2	1 a 49	7	4	50 a 199	27	15	200 y más	40	21	U.M.	U.T.M.	
N° Trab. Empresa	Atenuantes																					
	0	1 ó 2																				
1 a 49	7	4																				
50 a 199	27	15																				
200 y más	40	21																				
U.M.	U.T.M.																					

En la Resolución de Multa debe quedar claramente detallado y enumerado, cuáles son las medidas prescritas a las que la empresa fiscalizada no ha dado cumplimiento.

4. ACTIVACIÓN DE COMISIONES

La activación de las comisiones estará disponible del 11-07-2011 al 12-08-2011 y su ponderación será de uno (1).

Para realizar su ingreso en el sistema, se deberá seleccionar el programa nacional que se detalla a continuación:

Actividades no especificadas y otras - Prescripción de Medidas (1)

Previo a realizar la asignación de las comisiones generadas por el presente programa, será responsabilidad del Jefe de Fiscalización el verificar en el comprobante de ingreso de la comisión, que ésta haya sido correctamente ingresada, es decir con cargo al programa que se instruye, el cual tiene Código N° 3837.

5. EGRESO DE LOS PROGRAMAS

El egreso de las comisiones deberá realizarse a más tardar el 12.08.2011 y deberá ajustarse a lo que se señala a continuación:

5.1. EMPRESAS UBICADAS EN LA DIRECCIÓN FISCALIZADA

Estas fiscalizaciones deberán ser egresadas con tipo de término "Con Multa" o "Sin Multa", según corresponda, de acuerdo con lo instruido en punto 1. de la presente circular. En caso de haber sanción, ésta deberá ser notificada de inmediato, en la medida que en el lugar fiscalizado se encuentre presente algún representante del empleador con las facultades del artículo 4 del Código del Trabajo, de lo contrario la notificación deberá realizarse por correo certificado a la dirección de la casa matriz de la empresa.

La sanción deberá identificar en forma clara si el lugar fiscalizado se trata de la casa matriz, una faena, un establecimiento, etc. y se deberá acompañar una copia del documento que prescribe las medidas, el cual dio origen a la fiscalización.

En el informe de fiscalización deberá quedar consignado el número de la Resolución de Multa que dio origen a la medida prescrita fiscalizada.

5.2. EMPRESAS NO UBICADAS EN LA DIRECCIÓN FISCALIZADA

Estas fiscalizaciones deberán ser egresadas con tipo de término "No Ubicado", al grabar la comisión cambiará su ponderación a 0,25 y su ingreso cambiará a fiscalización "Institucional", solicitada por "Dirección Nacional".

Estas fiscalizaciones no se contabilizarán dentro del programa ejecutado, por lo que deberán seleccionarse otras empresas para fiscalizar, de manera que el número total de fiscalizaciones del programa corresponda a empresas en las cuales fue posible realizar la fiscalización instruida por la presente Circular.

6. INFORME CONSOLIDADO

Cada Coordinación Inspectiva Regional, deberá remitir vía correo electrónico a más tardar el **31-08-2011**, a la casilla electrónica **unges@dt.gob.cl** el resultado de la actividad inspectiva del programa de fiscalización que por la presente se instruye, mediante formato consolidado que se adjunta. En la columna denominada "N° de Resolución respecto de la cual se prescribió medidas", se debe identificar el número de la Resolución de Multa que dio origen a la o las medidas prescritas.

Será responsabilidad directa de cada Coordinador Inspectivo, la revisión de la información contenida en los consolidados previo al envío de ésta, verificando el estricto cumplimiento de las instrucciones impartidas en la presente circular.

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE DE DIVISIÓN
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

CONSOLIDADO PROGRAMA NACIONAL PRESCRIPCIÓN DE MEDIDAS 2011

REGIÓN	N°	N° DE RESOLUCIÓN RESPECTO DE LA CUAL SE PRESCRIBIÓ MEDIDAS	N° DE COMISIÓN	RAZÓN SOCIAL	RUT	SE CURSÓ SANCIÓN	MONTO SANCIÓN	N° DE MEDIDAS PRESCRITAS	N° DE MEDIDAS PRESCRITAS NO CUMPLIDAS	OBSERVACIONES
						SI / NO	UTM			
REGIÓN	1									
	2									
	3									
	4									
	5									
	6									
	7									
	8									
	9									
	10									
	11									
	12									
	13									
	14									
	15									
	16									
	17									
	18									
	19									
	20									
TOTAL							0	0	0	

64 (extracto), 12.07.2011**Departamento de Recursos Humanos**

Modifica aporte mensual afiliado/a al servicio de bienestar.

65. 14.07.2011**Departamento de Relaciones Laborales**

Instruye sobre atención a usuarios exonerados políticos.

Concluido el proceso vinculado al envío de los archivos sindicales a cada Inspección del Trabajo a nivel nacional, que incluyó en algunos casos las carpetas históricas de las organizaciones sindicales que se adecuaron al D.L. N° 2756 de 1979, y a la Circular N° 77 de 31.07.2009, se ha estimado necesario impartir las instrucciones sobre la certificación a los ex-dirigentes con el fin de unificar criterios respecto a la atención de los usuarios del Programa de Exonerados Políticos.

Teniendo presente lo anterior y lo dispuesto en la Circular N° 31 del 26.03.2010, sobre el otorgamiento de Certificados del área de Relaciones Laborales, que señala que las certificaciones se limitan a dar cuenta de la información que consta en los documentos depositados por las organizaciones sindicales en nuestros archivos, y considerando la data de la información requerida por los interesados de este Programa de Exonerados Políticos, se instruye que los certificados de quienes hayan postulado a ese Programa y cuya información conste en la Inspección, serán confeccionados de manera manual y suscritos por el Jefe de la Oficina respectiva. De igual forma se procederá en el evento que el recurrente exhiba documento original o fotocopia autenticada de documentos que den cuenta de su accionar como dirigente o socio de una determinada organización. Para dichos efectos se acompaña modelo de certificado.

En consideración a lo anterior, se estima pertinente poner a vuestra disposición el registro de los Certificados otorgados por este Departamento a ex dirigentes sindicales, entre septiembre de 2005 y junio de 2010, documentos que se encuentran disponibles en la página de la Intranet, Departamento de Relaciones Laborales - Unidad Control de Procedimientos y Apoyo.

Adicionalmente, se les informa que la documentación que fue enviada al Archivo Nacional de la Administración Central del Estado (ARNAD) dependiente de la Dirección de Bibliotecas Archivos y Museos DIBAM, consistente en 4.319 carpetas históricas de organizaciones sindicales que no adecuaron sus estatutos al D.L. N° 2756 de 1979, se encuentra en listado a su disposición en la página de la Intranet, Unidad Control de Procedimientos y Apoyo, a fin de derivar a la DIBAM a quienes soliciten información respecto a esas organizaciones.

Para ese efecto, se informará al usuario que puede concurrir al Archivo Nacional de la Administración Central del Estado (ARNAD), ubicado en calle Agustinas N° 3250 - Santiago, fono 7155100 - 7155104, donde podrá buscar la carpeta de su organización sindical y solicitar se le entregue fotocopia autenticada del antecedente donde conste su participación como dirigente o socio. Antecedente que será suficiente para completar el trámite ante la Comisión Calificadora del Ministerio del Interior.

Finalmente, se les recuerda que la Circular N° 77 del 31.07.2009 dispone que una vez recibidas las carpetas enviadas desde este Departamento, deben disponer las medidas necesarias para verificar que la totalidad de lo que conste en ellas se encuentren registradas en el Sirela. De no ser ese el caso, se deberán adoptar las medidas conducentes a planificar y efectuar el ingreso en un tiempo determinado, estudiando en forma posterior los mecanismos de eliminación para cuyos efectos deben ceñirse a lo dispuesto en la Orden de Servicio N° 2 de 12.01.1990, documento que se encuentra en la Intranet, Departamento de Administración y Finanzas.

MARÍA SOLEDAD NEVEU MUÑOZ
ABOGADA
JEFA DEL DEPARTAMENTO
RELACIONES LABORALES



CERTIFICADO N° _____/

SANTIAGO,

El Jefe del Departamento de Relaciones Laborales (Inspector.....del Trabajo de) que suscribe, Certifica:

Que, el señor....., RUT N° fue dirigente de la organización denominada (Sindicato Industrial – Profesional o Agrícola)), por el periodo que se indica:

<u>Cargo</u>	<u>Período</u>
.....
.....
.....

Se extiende el presente certificado a solicitud del interesado, para acogerse a los beneficios de la Ley de exonerados políticos.

.....

Inspector.....del Trabajo de.....

Distribución:

- Interesado
- Of. Partes
- Carpeta organización

66, 14.07.2011**Departamento de Atención de Usuarios**

Instruye acerca de los horarios de atención en el trámite de certificaciones de la Ley 20.123.

Teniendo en cuenta lo establecido en la norma señalada en el Antecedente 1), referido a la atención de público en Servicios de la Administración Civil del Estado, que dispone en su artículo primero *“En las ciudades afectas al sistema de jornada única de trabajo, el horario mínimo de público de los Servicios de la Administración Civil del Estado, contemplados en el decreto N° 2.345, de 1978, se extenderá de lunes a viernes, desde las 09:00 a las 14:00 horas”*, y lo establecido en la Circular del Antecedente 2), se hace necesario reforzar la aplicación de estas normas e instruir sobre el particular.

Dadas las disposiciones indicadas precedentemente, las Inspecciones del Trabajo deberán recepcionar las solicitudes de certificaciones referidas a la aplicación de la Ley 20.123 dentro de los horarios habituales de atención de usuarios en las dependencias del Servicio, esto es, en los días hábiles de lunes a viernes entre las 09:00 y las 14:00 horas. En consecuencia, junto con la aplicación de esta disposición, además deberá sacarse cualquier medio de difusión existente en dichas Oficinas que indiquen un horario de atención distinto al señalado precedentemente.

Las presentes instrucciones deberán darse a conocer con la mayor prontitud a todo el personal de cada Oficina, en particular a aquellos/as que laboran en la tramitación de certificados.

Saluda atentamente a ustedes,

CARLOS ALBAGNAC CAMACHO
JEFE
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

2744 (extracto), 12.07.2011

Imparte normas a las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744 en el marco del proceso de convergencia de principios contables generalmente aceptados en Chile a normas internacionales de contabilidad y de información financiera.

2746, 12.07.2011

Alza suspensión de la Circular N° 2.658, de 2 de julio de 2010 y fija su entrada en vigencia.

La Superintendencia de Seguridad Social en ejercicio de las atribuciones que le confieren su Ley Orgánica N° 16.395 Y la Ley N° 18.833, ha estimado pertinente alzar la suspensión de la vigencia de las instrucciones contenidas en la Circular N° 2.658, de 2 de julio de 2010, que modifica y complementa las circulares N°s. 2.052 y 2463, de 2003 y 2008, respectivamente, sobre el Régimen de Prestaciones de Crédito Social administrado por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, suspensión que había dispuesto mediante Circular N° 2670, de 21 de julio de 2010.

Asimismo, dispone que la entrada en vigencia de las instrucciones contenidas Circular N° 2.658 de 2010, será a partir del 1° de agosto de 2011.

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

2747 (extracto), 12.07.2011

Modifica la circular N° 2.658 de 2010, sobre régimen de prestaciones de crédito social administrado por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

2748, 18.07.2011

Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de julio de 2011.

En el Diario Oficial del 14 de julio de 2011, se publicó la Ley N° 20.524, cuyo artículo 2° fijó, a contar del 1° julio de 2011, 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.

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

Los valores de las asignaciones familiar y maternal fijados por el artículo 2° de la Ley N° 20.524 serán los siguientes a contar del 1° de julio de 2011:

- a) **\$7.170.-** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de **\$187.515;**
- b) **\$5.064.-** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a **\$187.515.-** y no exceda de **\$307.863;**
- c) **\$1.600.-** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a **\$307.863.-** y no exceda de **\$480.162;**
- d) **\$0.-** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a **\$480.162.**

Atendido que se mantiene vigente la disposición del inciso segundo del artículo 1° de la Ley N° 18.987, 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, continúan 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. DETERMINACIÓN DEL INGRESO MENSUAL

Conforme a lo instruido en el punto 3.3.2.2. de la Circular N° 2511 de esta Superintendencia, corresponde que en el presente mes los empleadores o las entidades administradoras del régimen de prestaciones familiares, según corresponda, determinen el ingreso promedio de los beneficiarios, correspondiente al semestre enero-junio de 2011 o del período julio de 2010 a junio de 2011, según el caso, reciban o no pago pecuniario por ellos. Este ingreso promedio deberá utilizarse para la determinación del valor de las asignaciones familiares y maternales que deban pagarse a partir de julio de 2011.

3. BENEFICIARIOS CON INGRESO MENSUAL SUPERIOR A \$480.162

Los beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$480.162 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 2011, 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 ASIGNACIÓN FAMILIAR RELATIVOS A LOS INGRESOS DE ÉSTE

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 (\$91.000 a contar del 1° de julio de 2011). Ello sin perjuicio de la excepción establecida en el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 18.987.

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 2011, ellas deberán otorgarse de acuerdo con la legislación vigente en el período al cual corresponde la prestación familiar.

6. DECLARACIONES JURADAS

Conforme a lo instruido en el punto 3.3.2.2. de la Circular N° 2.511, las entidades pagadoras del beneficio, esto es, empleadores y entidades a las que les corresponde pagar pensiones como el Instituto de Previsión Social, Instituto de Seguridad Laboral, 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 presente mes de julio 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 enero a junio 2011 en el caso general y julio de 2010 a junio de 2011 en el caso de trabajadores contratados por obras o faenas o a plazos fijos no superiores 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 \$480.162 y por lo tanto, a contar del 1° de julio de 2011 y 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.- 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.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

2749, 18.07.2011

Imparte instrucciones a las instituciones de Previsión Social para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 20.524 que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, a partir del 1° de julio de 2011.

En el Diario Oficial del día 14 de julio de 2011, se publicó la Ley N° 20.524, que estableció los valores del ingreso mínimo mensual para fines remuneracionales y no remuneracionales, que regirá a contar del 1° de julio del año 2011.

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 MÍNIMO

El artículo 1° de la Ley N° 20.524 fijó, a contar del 1° de julio de 2011, en los siguientes valores los ingresos mínimos que se indican:

- a) En **\$182.000** el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años de edad.
- b) En **\$135.867** 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 **\$117.401** 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.

2. REMUNERACIÓN 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. Ello, por cuanto conforme a lo dispuesto en el artículo transitorio de la Ley N° 20.279, la modificación prevista en el artículo 2° se encuentra vigente a contar del 1° de marzo del 2011.

De acuerdo con lo anterior, desde el 1° de julio de 2011, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular será de **\$182.000**, equivalente al **100%** 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 2011, la remuneración mínima imponible de estos trabajadores asciende a los **\$182.000** ya señalados.

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 **\$182.000**.

3. MONTO MÁXIMO DE LA ASIGNACIÓN 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° 20.254 es de \$117.401 a contar del 1° de julio de 2011, el tope máximo de este beneficio, equivalente a 3 ingresos mínimos, es de **\$352.203** a contar de la fecha indicada.

4. MONTO DIARIO MÍNIMO 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 2011, el monto diario de los subsidios por incapacidad laboral de origen común, no puede ser inferior a **\$1.956,68**.

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 2011, el monto diario de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a **\$1.956,68**.

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.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

2750, 18.07.2011

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 2011.

En el Diario Oficial del 14 de julio de 2011, se publicó la Ley N° 20.524, en cuyo artículo 1° inciso tercero se fijó en \$117.401, a contar del 1° de julio de 2011, 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 2011, el monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral es de **\$1.956,68**.

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 2011, el monto diario mínimo de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a **\$1.956,68**.

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 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 2011, de los devengados a partir del 1° de julio en curso. Así, tratándose de subsidios iniciados antes del 1° de julio de 2011 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de **\$1.849,17** por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 30 de junio pasado, y de **\$1.956,68** por los días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto diario mínimo de **\$1.956,68** a contar del 1° de julio de 2011, 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 (\$1.849,17), pero inferior al nuevo mínimo (\$1.956,68).

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.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

2751, 18.07.2011

Subsidios maternales. Comunica monto de subsidio diario mínimo a partir del 1° de julio de 2011.

En el Diario Oficial del 14 de julio de 2011, se publicó la Ley N° 20.524, en cuyo artículo 1° inciso tercero se fijó en \$117.401, a contar del 1° de julio de 2011, 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 2011, 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 niño menor de un año, es de **\$1.956,68**.

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 2011, de los devengados a partir del 1° de julio en curso. Así, tratándose de subsidios iniciados antes del 1° de julio de 2011 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de **\$1.849,17** por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 30 de junio pasado, y de **\$1.956,68** por los días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto diario mínimo de **\$1.956,68** a contar del 1° de julio de 2011, 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 (\$1.849,17), pero inferior al nuevo mínimo (\$1.956,68).

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.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

2752, 18.07.2011

Subsidio familiar. Informa nuevos valores a contar del 1° de julio de 2011.

En el Diario Oficial de 14 de julio de 2011, se publicó la Ley N° 20.524, la que en su artículo 3° fijó en \$7.170, a contar del 1° de julio de 2011, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1° de la Ley N° 18.020.

En relación con el pago de subsidios familiares devengados con anterioridad a la fecha indicada, esto es, al 1° de julio de 2011, deberán tenerse presente los valores vigentes al mes en que se devengaron los respectivos subsidios.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

721, 01.04.2011

Aplicación de la exención de Impuesto Adicional establecido en el N° 2 del Artículo 59°, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que grava las remuneraciones por servicios prestados en el extranjero – Requisitos – Instrucciones impartidas por el Servicio.

Fuentes: Artículo 59°, inciso 4°, N° 2, de Ley sobre Impuesto a la Renta. Circulares N° 61, de 1993 y N° 62, de 1997. Resoluciones N°s. 1 y 17, de 2003.

Se ha solicitado a este Servicio aclarar si es aplicable la exención del Impuesto Adicional, respecto de remuneraciones por servicios prestados en el extranjero, conforme a lo establecido en el N° 2 del artículo 59 de la LIR, en la situación que se describe.

I. ANTECEDENTES

1.1. Antecedentes de hecho

Indica que su cliente es una persona jurídica sin fines de lucro constituida conforme a las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil, cuyo objeto consiste principalmente en promover el desarrollo rural tanto en Chile como en otros países de Latinoamérica, utilizando como mecanismo privilegiado para ello, la realización de estudios e investigaciones de orden sociológico, antropológico, económico, geográfico y demográfico, que arrojen nuevos conocimientos en dichas áreas, y permitan a los distintos actores involucrados, elaborar políticas o generar dinámicas que estimulen el antedicho desarrollo.

En cumplimiento de sus finalidades, los informes, artículos, y resúmenes de los proyectos que encomienda o desarrolla esta Institución, son editados, publicados y distribuidos mediante impresión o medios electrónicos, para que sean consultados por los directamente interesados, universidades, entidades sociales, académicas, organizaciones civiles, u otros investigadores.

Para las actividades que emprende en países de la región distintos de Chile, la Institución contrata a consultores privados, o instituciones académicas, gremiales, sociales, y universitarias, quienes a cambio de ejecutar los proyectos locales, reciben una remuneración o pago por sus servicios.

De acuerdo a su interpretación, estos pagos se encontrarían liberados del tributo establecido en el artículo 59, inciso cuarto, N° 2, de la LIR, por cuanto en el caso en cuestión se trataría de servicios exportables que presta en el país un contribuyente residente o domiciliado en Chile, y que son utilizados por personas naturales o jurídicas en el extranjero.

Agrega que los servicios consistentes en la ejecución de los proyectos de investigación, son una actividad que tiene el carácter de investigación científica en ciencias sociales, y particularmente en el campo de las disciplinas de la sociología, antropología, economía, geografía, y demografía.

Indica que los servicios que se prestan a la Institución en el exterior, guardan directa relación con los servicios que aquélla presta, atendido a que sin el trabajo local sería absolutamente imposible preparar

las publicaciones e informes que se ponen a disposición de los interesados y comunidad por parte de la Institución.

Con relación a los pagos realizados por estos servicios que consultores realizan en el exterior para la Institución, en su opinión dichos pagos más que estar exentos de impuesto adicional, incluso ni siquiera constituyen un hecho gravado en Chile, ya que los fondos con los que se pagan los servicios prestados en el extranjero se abonan directamente desde el extranjero, cuyo origen mediato y remoto es puramente foráneo, no habiendo, según indica, factor de conexión alguno que justifique gravarlos según la ley nacional.

1.2. Antecedentes de derecho

El N° 2, del inciso 4°, del artículo 59, de la LIR, dispone que se aplicará un Impuesto Adicional con tasa de 35% respecto de las rentas que se paguen o abonen en cuenta a personas sin domicilio ni residencia en el país, por concepto de remuneraciones por servicios prestados en el extranjero.

La disposición antes citada añade que se eximen de la aplicación de dicho impuesto las sumas pagadas, en el caso de bienes y servicios exportables, por concepto de investigación científica y tecnológica. Para que proceda esta exención, según lo establecido por dicho precepto legal, los servicios señalados deben guardar estricta relación con la exportación de bienes y servicios producidos en el país, y los pagos correspondientes considerarse razonables a juicio de este Servicio, debiendo para este efecto los contribuyentes comunicarlos, en la forma y plazo que fije el Director de este organismo.¹

II. ANÁLISIS

Como lo establece el artículo 59, inciso 4°, N° 2, de la LIR, están exentas de Impuesto Adicional las sumas pagadas por servicios prestados en el extranjero, por concepto de investigación científica y tecnológica, siempre que los servicios señalados guarden estricta relación con la exportación de servicios producidos en el país, y siempre que además se cumplan las demás condiciones que se señalan en la disposición legal.

Para efectos de responder su consulta, se debe precisar previamente la naturaleza de los servicios que el requirente declara que se exportan, pues sólo en caso que dichos servicios se produzcan efectivamente en Chile para ser prestados y utilizados en el extranjero, es decir, cuando exista una efectiva exportación de servicios, será procedente la exención de impuestos.

En su presentación se indica que los servicios a que se refiere, consisten en la realización de estudios e investigaciones de orden sociológico, antropológico, económico, geográfico y demográfico, que arrojan nuevos conocimientos en dichas áreas, y permiten a los distintos actores involucrados, elaborar políticas o generar dinámicas que estimulen el desarrollo rural tanto en Chile como en otros países de Latinoamérica. Además, agrega que los servicios consistentes en la ejecución de los proyectos de investigación, serían una actividad de carácter científico en el campo de las ciencias sociales.

Por consiguiente, de su presentación este Servicio entiende que el servicio exportado consiste en diversas publicaciones e informes que prepara la persona jurídica constituida en Chile, con motivo de las investigaciones que realiza en países latinoamericanos distintos de Chile, y que serían utilizados exclusivamente en el extranjero, ello independientemente de si por ellos se percibe una contraprestación.

¹ Las respectivas instrucciones se contienen en las Circulares 61, de 1993, y N° 62 de 1997 y Resoluciones 1 y 17, de 2003.

III. CONCLUSIONES

En virtud de lo dispuesto en el inciso 2°, del N° 2, del inciso 4°, del artículo 59 de la LIR, y del análisis de los antecedentes señalados en su consulta, se expresa que las remuneraciones por los servicios prestados en el extranjero a que se refiere su presentación, se encuentran exentas del Impuesto Adicional, ello en la medida que se cumplan los requisitos legales ya reseñados, en particular que los servicios exportables que presta la Institución sean producidos en el país para ser utilizados exclusivamente en el extranjero, cuyo cumplimiento podrá ser verificado por las instancias de fiscalización de este Servicio; y siempre que correspondan al pago de una investigación científica o tecnológica.

En todo caso, se hace presente que las referidas sumas, por servicios prestados en el extranjero, quedarán sujetas a la tributación que contempla el artículo 59, N° 2, de la LIR, en caso que no se hubiera dado cumplimiento al requisito legal que la norma establece para que proceda la exención de dicho tributo, esto es, haber informado las operaciones y sus condiciones a este Servicio, dentro del plazo fijado por él.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

725, de 01.04.2011

Imposibilidad de prácticos autorizados de emitir boletas de honorarios a través de sociedades de profesionales a las cuales pertenecen – Concepto de practicaje – La función de prácticos autorizados sólo puede ser ejercida por personas naturales, no pudiendo prestarse tales servicios por personas jurídicas – Función indelegable.

Fuentes: Artículos 42, N° 2, y 43, N° 2, de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículos 34, 36, y 37, de Ley General de Navegación.

Se ha requerido un pronunciamiento acerca de la posibilidad que los prácticos autorizados designados por esa autoridad puedan emitir boletas de honorarios a través de sociedades de profesionales.

I. ANTECEDENTES

Expone que conforme al artículo 34 de la Ley General de Navegación, por “practicaje” se entienden todas las maniobras de una nave en un puerto y por “pilotaje”, a la conducción de la derrota por canales o entre puertos del litoral.

Dichos servicios son prestados por prácticos oficiales, que son oficiales de la Armada de esta especialidad, del escalafón de Oficiales de los Servicios Marítimos y prácticos autorizados, nombrados por esa Dirección General entre los Capitanes de Alta Mar y Ex Oficiales de Cubierta de la Armada, de grado no inferior a Capitán de Fragata al momento del retiro.

Conservan su calidad de tales mientras no se ponga término a su nombramiento por parte de esa Dirección, en base a lo dispuesto por el Reglamento de Prácticos, sin que tengan la calidad de empleados y sólo gozan de los emolumentos por los servicios que presten fijados por el Reglamento de Tarifas y Derechos de la Dirección General de Territorio Marítimo y de Marina Mercante, siendo su pago de cargo de los armadores o agentes de naves que los hayan requerido, actuando esa autoridad como agente retenedor, al recibir los correspondientes honorarios de los armadores o agentes de naves para luego entregarlos al práctico autorizado. En su calidad de trabajadores independientes, sus ingresos quedan afectos al Impuesto Global Complementario, de acuerdo a los artículos 42, N° 2, y 43, N° 2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR).

Ahora bien, considerando que el artículo 36 de la Ley de Navegación dispone que cuando los servicios de un práctico sean requeridos, esa Dirección debe proceder a su designación, entre las personas naturales que califiquen como prácticos autorizados, solicita un pronunciamiento en orden a la posibilidad que estos profesionales puedan emitir sus boletas de honorarios a través de sociedades de profesionales, siendo una persona jurídica distinta a la persona natural que presta el servicio.

II. ANÁLISIS

El artículo 34 de la Ley General de Navegación, contenida en el D.L. N° 2222, de 1978, conceptúa el “practicaje” como todas las maniobras que se ejecutan con una nave en el puerto y “pilotaje” como la conducción de la derrota por canales o entre puertos del litoral.

Seguidamente, el artículo 36 del mismo texto legal dispone que los servicios de practicaje y pilotaje dependerán de la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante Nacional, existiendo Prácticos Oficiales, que son oficiales de esta especialidad de la Armada del escalafón de Oficiales de los Servicios Marítimos, y Prácticos Autorizados, que son aquellos designados por la misma autoridad de entre los Capitanes de Alta Mar o Ex Oficiales de cubierta de la Armada, de grado no inferior a Capitán de Fragata al momento del retiro, que cumplan con los requisitos que indica el reglamento.

De acuerdo al mismo precepto, el pilotaje será desempeñado por los prácticos que designe la Dirección General del Territorio Marítimo y el practicaje por quienes designe la Autoridad Marítima, debiendo entenderse por ella, al Director General del Territorio Marítimo y Marina Mercante, los Gobernadores Marítimos y los Capitanes de Puerto, los Cónsules, en los casos que la ley determine y los Alcaldes de Mar.

Conforme al artículo 37 de la misma Ley, los prácticos, durante el desempeño de sus funciones, serán asesores del capitán en todo lo relativo a la navegación, a las maniobras y a la legislación y reglamentación de la República.

Las tarifas que pagan los usuarios de los servicios de practicaje y pilotaje, según el artículo 38 del mismo texto, son fijadas por reglamento.

Ahora bien, considerando que los prácticos de puertos y canales ejercen sus funciones en forma independiente, y sus rentas provienen de una ocupación lucrativa, deben tributar conforme a los artículos 42, N° 2 y 43, N° 2 de la LIR, afectándose con el Impuesto Global Complementario.

III. CONCLUSIÓN

En base a las disposiciones de la Ley General de Navegación, se desprende que la función de prácticos autorizados sólo puede ser ejercida por personas naturales, no pudiendo prestarse tales servicios por personas jurídicas, función que de acuerdo a su naturaleza es indelegable, siendo un cargo por esencia, intuito personae, motivo por el cual corresponde a ellos extender las correspondientes boletas de honorarios y no a las sociedades de profesionales de las cuales puedan formar parte.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

726, de 01.04.2011

Situación tributaria de ahorro previsional voluntario – Reformas introducidas por la Ley N° 20.455 – Los depósitos convenidos que se sujetan al tratamiento tributario establecido en la LIR, son aquellos efectivamente depositados a partir del mes de enero del 2011 – Instrucciones impartidas por el Servicio.

Fuentes: Artículo 42° bis de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 20° del Decreto Ley N° 3.500, de 1980. Artículo 3° del Código Tributario. Circular 63, de 2010.

Se solicita un pronunciamiento sobre ciertas materias específicas que dicen relación con las modificaciones que la Ley N° 20.455, de 31.07.2010, incorporó a la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR) y al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, ambas relacionadas con el tratamiento tributario de los depósitos convenidos del ahorro previsional voluntario (APV).

I. ANTECEDENTES

Señala que a través de algunas presentaciones se ha solicitado a esa Superintendencia un pronunciamiento sobre ciertas materias específicas de la Ley N° 20.455, que dicen relación con aspectos tributarios. Dichas materias son las siguientes:

- a) En primer término y respecto de las modificaciones introducidas al artículo 20 del D.L. N° 3.500 de 1980, y al artículo 42 ter de la LIR, como asimismo a la incorporación del nuevo artículo 42 quáter a este último cuerpo legal, se solicita aclaración respecto de la vigencia de la modificación que establece el tope máximo de depósitos convenidos exentos de impuesto a la renta, particularmente si la vigencia se aplica sobre los depósitos convenidos de acuerdo a la fecha en que fueron pactados o pagados.

Señala que en atención a que el artículo décimo transitorio de la Ley N° 20.455 establece que las modificaciones introducidas al artículo 20 del D.L. N° 3.500 por el artículo 5° de la ley antes citada, comienzan a regir a contar del año calendario 2011, sin distinción alguna, en su opinión, los depósitos convenidos que quedan sometidos a las nuevas disposiciones legales son aquellos que efectivamente se efectúen o enteren a contar del 1° de enero de 2011, independientemente que éstos se hayan pactado con anterioridad a dicha fecha. Plantear un criterio distinto al señalado, podría llevar a la postergación indefinida de las modificaciones introducidas en todos aquellos casos en que los empleadores dejen pactado antes del 1° de enero de 2011 el pago de depósitos convenidos a realizarse en años siguientes, distorsionando de esta forma el espíritu de la Ley N° 20.455, que modificó diversos cuerpos legales para obtener recursos destinados al financiamiento de la reconstrucción del país.

- b) Por otra parte, señala que se ha consultado a esa Superintendencia sobre el momento en que debe pagarse el impuesto por el exceso de los depósitos convenidos por sobre las 900 UF, es decir, si dicho impuesto debe pagarse en el mismo mes en que se enteró el depósito convenido o bien, mediante la declaración anual del Impuesto Global Complementario.

Al respecto, entiende que de acuerdo a lo dispuesto por este Servicio mediante Circular N° 63 de 30 de septiembre de 2010, la aplicación del Impuesto Único de Segunda Categoría o del Impuesto Global Complementario, depende de las características particulares de cada trabajador. Esto es, si el trabajador dentro del año en que se efectuaron los depósitos convenidos, sólo recibió rentas afectas al Impuesto Único de Segunda Categoría, el referido exceso debe tributar con dicho tributo, sujetándose para estos efectos al mecanismo establecido en el inciso final del artículo 46 de la LIR. En el caso que el trabajador dentro del año en que se efectuaron los depósitos convenidos, además de las rentas afectas al Impuesto Único de Segunda Categoría, percibió otras rentas afectas al Impuesto Global Complementario, el referido exceso quedará afecto a este último tributo, para lo cual debe adicionar el exceso determinado a su renta bruta global. Al respecto solicita un pronunciamiento que confirme o rectifique tal criterio.

- c) Finalmente, señala que se les ha consultado respecto del orden de imputación de las cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario acogidos tanto al régimen tributario establecido en

el inciso 1° del artículo 42 bis de la LIR como al inciso 2° de dicho artículo, cuando éstos en conjunto exceden el límite anual de 600 UF.

Al respecto, en opinión de esa Superintendencia el orden de imputación de dichos ahorros previsionales acogidos a uno u otro régimen tributario debería ser determinado por este Servicio, acorde a la tasa de impuesto que los afecte.

Una segunda alternativa, sería que se imputen en primer lugar las cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario acogidos al inciso 1° del artículo 42 bis de la LIR, priorizando aquellos efectuados mediante descuento de la remuneración del trabajador por parte del empleador, toda vez que al momento de efectuar el depósito en la respectiva entidad, la rebaja contra el Impuesto de Segunda Categoría ya fue efectuada por dicho empleador. Luego, debería imputarse el APV acogido al citado inciso 1° del artículo 42 bis que se haya realizado en forma directa en la AFP o institución autorizada, de acuerdo al orden cronológico en que se hayan realizado.

Atendido que la especialidad de todas las materias consultadas son de competencia de este Servicio, solicita un pronunciamiento al respecto.

II. ANÁLISIS

Tal como se señala en la Circular N° 63/2010, la Ley N° 20.455, no establece una vigencia expresa respecto de la modificación al artículo 42 ter y de la incorporación del nuevo artículo 42 quáter, ambos de la LIR. De acuerdo con ello se señala en dicho instructivo, que conforme a lo dispuesto por el artículo 3°, del Código Tributario, y dado que estas disposiciones legales modifican elementos que sirven de base para la determinación del Impuesto Único de Segunda Categoría y del Impuesto Global Complementario, tributo este último de carácter anual, no cabe sino concluir que tales modificaciones entran en vigencia el día 1° de enero de 2011.

Señala además la Circular, que el artículo décimo transitorio establece que las modificaciones que el artículo 5° incorporó al artículo 20, del D.L. N° 3.500, de 1980, comenzarán a regir a partir del año calendario 2011.

Concluye el instructivo que todas las modificaciones que se refieren a la nueva tributación aplicable a los depósitos convenidos y sus retiros, rigen todas a partir del año calendario 2011.

De acuerdo con ello, esta Dirección comparte el criterio que expresa, respecto a que el nuevo tratamiento tributario de los depósitos convenidos, rige respecto de aquellos efectuados o depositados a partir de enero del 2011, independiente del período al cual correspondan y de la oportunidad en que se hayan pactado.

En lo que se refiere a la tributación del exceso de los depósitos convenidos por sobre el monto de 900 UF que establecen las normas en comento cabe expresar que en tal caso dicho exceso deberá asignarse, en los términos dispuestos por el artículo 46 de la LIR, a las rentas correspondientes al período del devengo de los depósitos convenidos, ya sea en los últimos 12 meses o en el número de meses en que efectivamente se haya producido dicho devengo.

Si el exceso se ha producido por depósitos efectuados por un mismo empleador, éste deberá practicar la retención de Impuesto Único de Segunda Categoría, en los términos dispuestos por el inciso 2°, del artículo 46, de la LIR. Al respecto, cabe señalar que la remisión que el tercer párrafo de la letra a), del punto E-2.- de la Circular 63, hace al inciso final del artículo 46, se refiere tal como el texto de esta norma indica, al caso en que el exceso provenga de depósitos convenidos que puedan ser calificados como remuneraciones voluntarias.

Si el referido exceso se ha producido por depósitos convenidos efectuados por más de un empleador, y ninguno de ellos ha excedido individualmente el límite de 900 UF, no existirá obligación de retener res-

pecto de ninguno de los empleadores. En esta situación, la determinación del exceso y su tributación corresponde al trabajador. Para tales efectos el trabajador deberá incorporar dicho excesos en la renta bruta global de su declaración anual de impuesto a la renta (F22), como una renta del artículo 42 N° 1, de la LIR, sin crédito por concepto de dicho impuesto.

Sobre su última consulta cabe expresar que el artículo 42 bis de la LIR, contempla dos modalidades para hacer uso del beneficio tributario que dicha norma establece. La primera de ellas establecida en el N° 1 del inciso 1° del artículo 42 bis que permite rebajar mensualmente de la base imponible del Impuesto Único de Segunda Categoría el monto del depósito de ahorro previsional voluntario, cotización voluntaria y ahorro previsional voluntario colectivo, hasta por un monto mensual equivalente a 50 U.F., en los casos en que dichos ahorros hayan sido efectuados mediante el descuento de su remuneración por parte del empleador.

La segunda modalidad, establecida en el número 2 de esta misma disposición, permite que los trabajadores puedan reliquidar, de conformidad al procedimiento establecido en el artículo 47, el Impuesto Único de Segunda Categoría, rebajando de la base imponible el monto del depósito de ahorro previsional voluntario, cotización voluntaria y ahorro previsional voluntario colectivo, aplicable en el caso en que los ahorros los hubieren efectuado directamente en una institución autorizada de las definidas en la letra p) del artículo 98 del D.L. N° 3.500, de 1980, o en una administradora de fondos de pensiones, hasta por un monto total máximo anual equivalente a la diferencia entre 600 U.F., según el valor de ésta al 31 de diciembre del año respectivo, menos el monto total de los ahorros efectuados bajo la modalidad indicada en el párrafo anterior.

Ahora bien, en el caso que plantea, esto es, si un trabajador utiliza, simultáneamente en un año, las dos modalidades precedentemente detalladas y la suma de sus ahorros anuales excede el límite anual de 600 UF, cabe expresar que las propias normas en comento establecen que en tal situación, los ahorros efectuados directamente por el trabajador (segunda modalidad), sólo podrán acogerse al beneficio por la diferencia entre 600 U.F., menos el monto total de los ahorros efectuados mediante el descuento practicado por su empleador (primera modalidad).

III. CONCLUSIONES

- a) Los depósitos convenidos que se sujetan al tratamiento tributario establecido en la LIR, luego de las modificaciones incorporadas a dicho texto legal por la Ley N° 20.455, de 2010, son aquellos efectivamente depositados a partir del mes de enero del 2011.
- b) El Impuesto Único de Segunda Categoría o el Impuesto Global Complementario que en conformidad a lo dispuesto por el artículo 20 del D.L. N° 3.500, afecta a la parte que exceda el monto anual de 900 U.F. de depósitos convenidos, es el que se detalla en el análisis anterior. Sin perjuicio de ello, cabe informar que este Servicio a través de un complemento de la Circular N° 63 de 2010, entregará mayor detalle sobre la forma de declarar dichos impuestos.
- c) En cuanto a la forma de hacer uso del beneficio establecido en el artículo 42 bis de la LIR, en el caso en que un trabajador utilice, simultáneamente en un año, las dos modalidades de ahorro, vale decir, a través de su empleador y efectuadas directamente por el trabajador, y en el caso en que la suma de sus ahorros anuales exceda el límite anual de 600 UF, cabe expresar que de las propias normas en comento se desprende claramente que en tal situación, se imputa en primer lugar el APV efectuado a través del empleador y en segundo lugar las efectuadas directamente por el trabajador.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

1.042, de 04.05.2011

Tratamiento tributario frente a la Ley sobre Impuesto a la Renta de la entrega de opciones de compra de acciones cesibles – Plan de adquisición de acciones ofrecido por una compañía matriz a los trabajadores de sus subsidiarias y/o filiales – La entrega de la opción cesible, sin que se efectúe un desembolso a cambio del mismo, constituirá un incremento de patrimonio para el trabajador, por el cual deberá tributar con el impuesto establecido en el artículo 43 de la LIR, en la medida que la entrega de la opción tenga por causa el contrato de trabajo – El Impuesto de Segunda Categoría deberá ser declarado y pagado en arcas fiscales por el mismo trabajador chileno.

Fuentes: Artículos 2°, N° 2; 42°, N° 1, y 43 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 41 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio pronunciarse sobre el tratamiento tributario en materia de Impuesto a la Renta de la entrega de opciones de compra de acciones cesibles en el marco de un plan de adquisición de acciones ofrecido por una compañía matriz a los trabajadores de sus subsidiarias y/o filiales.

I. ANTECEDENTES

AAA es una sociedad formada y existente en los Estados Unidos de América. Las opciones de compra de acciones de AAA están otorgadas a sus trabajadores, directores y consultores de AAA y a trabajadores y consultores de sus subsidiarias, incluyendo BBB Limitada. Las referidas opciones son otorgadas bajo el AAA. 2004 Stock Plan (SOP) o plan de adquisición de acciones ofrecido directamente por AAA.

Por su parte, BBB, es una sociedad de responsabilidad limitada chilena, subsidiaria de AAA y mantiene contrato de trabajo con personas naturales (en adelante, los trabajadores chilenos) a los cuales se les ofreció el SOP.

Como la mayoría de los planes de adquisición de acciones ofrecidos por compañías matrices de los Estados Unidos a trabajadores de sus subsidiarias y/o empresas filiales fuera de dicho país, el SOP de XXX confiere a los trabajadores chilenos la opción de compra de acciones de AAA a un precio de compra con descuento que queda fijado al momento del otorgamiento.

Las opciones otorgadas bajo el SOP de XXX son intransferibles y sólo pueden ser ejercidas por los trabajadores chilenos una vez que haya transcurrido un plazo determinado durante el cual se han de mantener como trabajadores de BBB. Este plazo es denominado vesting period, transcurrido el cual las opciones se consolidan (*vested options*). De ejercerse las opciones, los trabajadores chilenos deben, con fondos propios, remitir al exterior el precio de compra de las acciones respectivas.

Expone que este Servicio ha señalado que, dado que existe una inversión en acciones con fondos propios por parte del trabajador, la tributación aplicable en Chile opera cuando dichas acciones son vendidas en cuanto el precio de venta supere el monto corregido de la inversión realizada.

AAA está considerando implementar en Chile y otros países su Transferable Stock Option Program (TSOP) bajo el cual se permitirá a los trabajadores chilenos vender sus opciones otorgadas bajo el SOP una vez “vested”. Para estos efectos, las opciones conferidas bajo el SOP serían modificadas para permitir su cesibilidad. En el caso de optar por la venta de las opciones, el trabajador recibirá la opción y el derecho a ejercerla será transferido a un tercero y, por consiguiente, no habrá inversión alguna por parte de los trabajadores chilenos. La venta de las opciones ocurrirá mediante un remate online establecido por BBB, a través del cual TTT como administrador del remate efectuará y requerirá posturas de ciertos inversionistas financieros institucionales preclasificados y no relacionados que decidan participar en el TSOP.

En este caso, solicita confirmar que para efectos tributarios chilenos, el precio de venta pagado a los trabajadores chilenos al momento de la venta de sus opciones cesibles y consolidadas o “vested”, debe entenderse como una renta del trabajo accesoria o complementaria al sueldo, pagada como contraprestación de

los servicios personales de los trabajadores chilenos y como tal afecta al Impuesto de Segunda Categoría sobre base pagada.

Finalmente, se solicita confirmar que dado que el pagador de la renta no será una empresa domiciliada o residente en Chile, el Impuesto de Segunda Categoría deberá ser declarado y pagado en arcas fiscales por el mismo trabajador chileno.

II. ANÁLISIS

Este Servicio efectivamente ha señalado que cuando en el marco de un Plan de Incentivo, se entrega una opción al trabajador para adquirir acciones de la empresa, si el trabajador ejerce la opción y compra las acciones, en la medida que lo haga con recursos propios, se produce simplemente una modificación en la composición de su patrimonio, y se deberá esperar a que el trabajador enajene las acciones que adquirió para determinar su tributación conforme a lo dispuesto por la LIR.

Ahora bien, si se estipula la cesibilidad de la opción de adquisición de acciones de manera que ésta puede transferirse a un tercero a título oneroso, dicha opción tendrá un valor intrínseco, independiente del valor de las acciones, y al ingresar al patrimonio del trabajador sin que se efectúe un desembolso a cambio del mismo, lo incrementará. Por tanto, la entrega de la opción constituirá para el trabajador una renta, de conformidad con el concepto amplio que consagra el número 2 del artículo 2° de la LIR.

Se debe tener presente que de conformidad con el artículo 41 del Código del Trabajo, se entiende por remuneración, las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. El inciso segundo del citado precepto dispone que no constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del mismo Código y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

De lo dispuesto por la norma legal comentada, aparece que el legislador ha fijado un amplio margen de causa a la remuneración, es decir, todo lo que se pague con motivo de la relación laboral constituye remuneración, y sólo no lo sería aquello que el mismo legislador exceptúa en el inciso segundo del citado artículo 41 del Código del Trabajo.

Conforme a lo anterior, la ley exige sólo la concurrencia de dos requisitos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber:

- 1) Que se trate de una contraprestación en dinero o en especie evaluable en dinero; y
- 2) Que el derecho del trabajador a percibir del empleador esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

Así las cosas, cabe entender que la entrega de estas opciones sin costo para el trabajador por parte de la empresa al trabajador tendrá la naturaleza jurídica de remuneración en la medida que el derecho del trabajador a percibirla del empleador tenga como causa el contrato de trabajo, y en esa medida, queda clasificada en el número 1 del artículo 42 de la LIR.

Esta circunstancia deberá quedar claramente establecida en el contrato de trabajo respectivo, o bien, en el respectivo plan de incentivo de la empresa, pero en este último caso es preciso que el contrato de trabajo incorpore el derecho del trabajador de acogerse a dicho plan de incentivo.

III. CONCLUSIÓN

En cuanto a su consulta, cabe señalar que la entrega de la opción cesible, sin que se efectúe un desembolso a cambio del mismo, constituirá un incremento de patrimonio para el trabajador, por el cual deberá tributar con el impuesto establecido en el artículo 43 de la LIR, en la medida que la entrega de la opción tenga por causa el contrato de trabajo en los términos explicados en el análisis.

En este caso, el Impuesto de Segunda Categoría deberá ser declarado y pagado en arcas fiscales por el mismo trabajador chileno.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

