



Nº 277

Modernización de la Dirección del Trabajo: Logros y Desafíos

2012

Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

Velando por el cumplimiento
de la legislación laboral



ENTREVISTA

- Modernización de la Dirección del Trabajo: logros y desafíos

TEMAS

- El Diálogo Social, eficaz solución alternativa de conflictos
- 55 Mesas de Trabajo funcionan en todo el país
- Las Buenas Prácticas Laborales premian a los empleadores cumplidores
- Consejos Tripartitos de Usuarios: un espacio para el debate regional
- El Diálogo Social comienza en la Dirección del Trabajo

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

- *Selección de*
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS
- *Selección de*
DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- ÓRDENES DE SERVICIO, RESOLUCIONES Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
- SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES
- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
- INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA
- SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Modernización de la Dirección del Trabajo: logros y desafíos

La Directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, repasa en esta entrevista los logros obtenidos durante su gestión y perfila cuáles serán los pasos que dará la institución para responder a los objetivos que le han sido planteados.

Sabe que su desafío es doble. Debe mantener el rumbo histórico de la Dirección del Trabajo, a la vez de conducirla hacia una modernización que, recién cumplida la primera década del siglo XXI, surge como indispensable para continuar con su rol de siempre, potenciándola y así seguir sirviendo al objetivo de defender los derechos de los trabajadores y propiciar relaciones laborales armónicas y equilibradas que ayuden al progreso del país.

Justo en la mitad de su período al mando de la Dirección del Trabajo, la abogada María Cecilia Sánchez hace una evaluación de los logros alcanzados y proyecta los énfasis que impondrá en el resto del período de su gestión.

Asegura que lo conseguido no es sino una base para impulsar con más vigor lo que se avecina. Y lo que viene es convertir a la Dirección del Trabajo en una estructura capaz de responder con eficiencia y rapidez a los desafíos de un mundo económico y laboral cambiante, con nuestro país enfrentado a la necesidad de hacerse cada día más competitivo en un mundo globalizado.



Usted es un ejemplo no muy común en la administración pública: una funcionaria de carrera que asume la conducción del Servicio. ¿Qué sello le da esa condición a su gestión?

Creo que mis 34 años en la institución me permitieron asumir este desafío con una doble motivación. Una, más visible, de lograr que nuestro Servicio esté a la altura de lo que el país necesita de él; y otra, más íntima, que este Servicio, al cual tanto quiero y al que le he dedicado prácticamente toda mi vida profesional, logre ser reconocido por los chilenos.

“Esta modernización tiene como objetivo principal ser más eficientes en la fiscalización, focalizándonos en los sectores más incumplidores para elevar la percepción de riesgo entre los empleadores”.

En cuanto a la gestión misma, el ser una funcionaria de carrera me da la ventaja de conocer perfectamente todas las fortalezas de nuestro Servicio, y también los problemas que debemos encarar. Por eso es que durante mi gestión me he propuesto conservar todo lo bueno, que es mucho, y hacer los cambios que he estimado necesarios para mejorar el funcionamiento del Servicio.

El Gobierno le ha encomendado la modernización del Servicio. ¿En qué consisten y cuáles han sido los avances?

Bueno, lo esencial es entender que esta modernización tiene como objetivo principal hacer más eficiente la fiscalización, focalizando mejor nuestros esfuerzos en los sectores con mayores índices de incumplimiento. Para ello hemos hecho una reingeniería en el Departamento Inspectivo, aplicando nuevas fórmulas para facilitar el reconocimiento de los empleadores que están en infraccionalidad, especialmente detectando los focos productivos más problemáticos. Nuestro propósito es elevar así la percepción de riesgo entre los empleadores.

Este es un gran desafío y para enfrentarlo hemos tenido el más amplio apoyo del Gobierno, tanto en los recursos financieros, como en las asesorías de especialistas. Asimismo, hemos podido aumentar la dotación de fiscalizadores de terreno. Cuando asumí hace dos años eran 385, ahora son 531. Es un aumento importantísimo, pocas veces visto en cualquier organismo fiscalizador.

La ministra Matthei habló de una Dirección del Trabajo tan temida como Impuestos Internos.

Tradicionalmente nosotros esperábamos que los trabajadores nos vinieran a denunciar los problemas. Éramos absolutamente reactivos. Ahora, sin descuidar esa parte, hemos asumido un rol más proactivo, tendiente a detectar incumplimientos de la normativa laboral no denunciados, porque estamos seguros que hay áreas y situaciones que de lo contrario quedan ocultas, sin sanción y sin cambios de conducta, que es lo que nos interesa; con este fin hemos cruzado información de otras bases de datos para llegar a aquellos empleadores con más incumplimientos. Además, queremos aumentar así la percepción de riesgo y de esta forma desincentivar la comisión de faltas o infracciones.



“Ahora hemos asumido un rol más proactivo, tendiente a detectar incumplimientos no denunciados”.

Una queja recurrente sobre el poco poder disuasivo de las multas en el cambio conductual de los empleadores es su bajo monto. ¿En su gestión se han hecho esfuerzos por revertir esta situación?

Conscientes de esto, durante este período hemos adoptado dos medidas concretas para revertir, o al menos minimizar, este probable desincentivo al cumplimiento normativo. Una de ellas es el cambio de la categoría de las multas, elevando hasta el actual tope legal su aplicación, dejando así a la mayoría de las infracciones en la categoría de gravísimas. La otra medida es una modificación en el sistema de control de las multas aplicadas, con lo cual hemos normalizado el traspaso a la Tesorería General de la República para su cobro, haciéndolo en forma semanal. Así creemos hacer sentir con mayor fuerza el peso de la sanción.

¿Es partidaria también de que se modifiquen los actuales rangos de las multas?

La ministra del Trabajo, Evelyn Matthei, se ha referido públicamente a este tema, aludiendo a la posibilidad de preparar un proyecto de ley y enviarlo al Parlamento. Claramente, ella se ha dado cuenta de esta necesidad. Yo concuerdo con ella en la conveniencia de aumentar estos actuales rangos legales. Pero, reitero, la DT ya ha tomado medidas para acrecentar el peso de las multas, elevando la mayoría a la actual categoría de gravísimas.

En el ámbito fiscalizador, ¿diría que ha dado resultado la modalidad de fiscalización asistida? ¿Se persistirá en esa vía?

En general, esta modalidad ha dado buenos resultados y ha confirmado el objetivo perseguido cuando fue adoptada. Así lo demuestran los resultados de los programas realizados en la construcción y en el agro, las mesas de trabajo y las buenas prácticas laborales. Los porcentajes de cumplimiento inicial de las empresas involucradas crecen rápidamente cuando son asistidas por la Dirección del Trabajo. En los programas de fiscalización y en las mesas de trabajo, estos cumplimientos finales se acercan y hasta superan el 90 por ciento.

“Aunque las fiscalizaciones se estabilizaron, las fiscalizaciones con multas, las sanciones y los montos de las multas crecieron en los dos últimos años”.

¿Es factible esperar un aumento de las fiscalizaciones programadas y reducir así la brecha con las fiscalizaciones vía denuncia?

Todas las medidas comentadas deben necesariamente tender a incrementar el cumplimiento voluntario de la norma, lo que debería traer como consecuencia la disminución de las denuncias y, por lo tanto, liberación de capacidad de fiscalización para dedicarla a programas de fiscalización o fiscalización de oficio.

Durante el año 2011 se diseñaron y comenzaron a aplicar programas piloto, como el Recurso Administrativo Simplificado (RAS) y el Sistema de Apoyo al Cumplimiento (SAC). ¿Cuál es el objetivo que pretende lograrse con ellos?

En general, pretenden mejorar el cumplimiento de la normativa laboral facilitando que los empleadores se acerquen a la Dirección del Trabajo para superar sus problemas. El RAS es una forma especial de reconsideración administrativa de multas y privilegia el cumplimiento normativo en plazos sustancialmente menores a la tramitación de un recurso de reconsideración común.

Por su parte el SAC consiste en una autodenuncia del empleador que le permite ser asistido vía on line para que pueda corregir la infracción informada, eso sí, con un plazo fatal de cumplimiento.

En paralelo, su gestión también ha potenciado el diálogo social. ¿Cuál es el balance en ese ámbito?

Aquí se expresa nuevamente nuestra mirada. Implacables con la infraccionalidad, especialmente la recurrente, pero colaborativos con quienes quieren mejorar. En estas instancias también se avanza y, fuertemente, en aumentar el cumplimiento de la normativa. Hemos creado mesas de trabajo, consejos tripartitos de usuarios en todo el país y, más recientemente, un programa muy innovador, como son las Buenas Prácticas Laborales (BPL), que premia a aquellos empleadores que durante un año aceptan ser asesorados por nuestros expertos para mejorar su cumplimiento normativo y su relación con los trabajadores.

Respecto de las mesas de trabajo, durante el año 2011 funcionaron 55 y este año se mantendrá ese número, pero sumando a empresas que no han participado. En cuanto a los Consejos Tripartitos de Usuarios, este año sumaremos a las regiones de Atacama, de La Araucanía, de Los Ríos, de Los Lagos y de Magallanes, que no los tenían. Y sobre las Buenas Prácticas Laborales, puedo decir que este año participarán 180 nuevos empleadores, es decir, 36 más que los participantes del año pasado.

También ha cobrado importancia el rol de la Dirección del Trabajo en la defensa de los derechos fundamentales, es decir, de la dignidad de los trabajadores.

Este es un tema al que le he concedido máxima relevancia y hemos conformado un equipo jurídico de excelencia para que lo aborde. No olvidemos que la reforma a la justicia laboral, comenzada en el año 2008 con la promulgación de la Ley 20.287, entregó a la Dirección del Trabajo un rol primordial en la protección de estos derechos que son inalienables y que tocan la dignidad intrínseca de los trabajadores.

En mi participación durante junio último en la asamblea anual de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, integré el grupo de expertos abocados a analizar este tema y pude corroborar mi certeza de que en este mundo globalizado la protección de estos derechos es una necesidad moral que ayuda a los países a progresar armónicamente.

La primera encuesta a los usuarios arrojó un nivel de satisfacción del 74 por ciento, aunque había áreas bajo ese promedio. ¿Qué tan factible ve poder mejorar esa evaluación de nuestro público objetivo?

Es factible en la medida que hagamos más eficientes y rápidos nuestros procesos de respuesta a las necesidades de nuestros usuarios. La preponderancia cada vez mayor de nuestros servicios en nuestra página web ha agilizado y simplificado enormemente la realización de muchos trámites que antes debían hacerse personalmente. En general, en la última encuesta estos productos fueron muy bien evaluados. Aunque buenos, los promedios más bajos eran los referidos a la fiscalización, y es por eso que estamos haciendo esas transformaciones tan relevantes que ya he comentado.

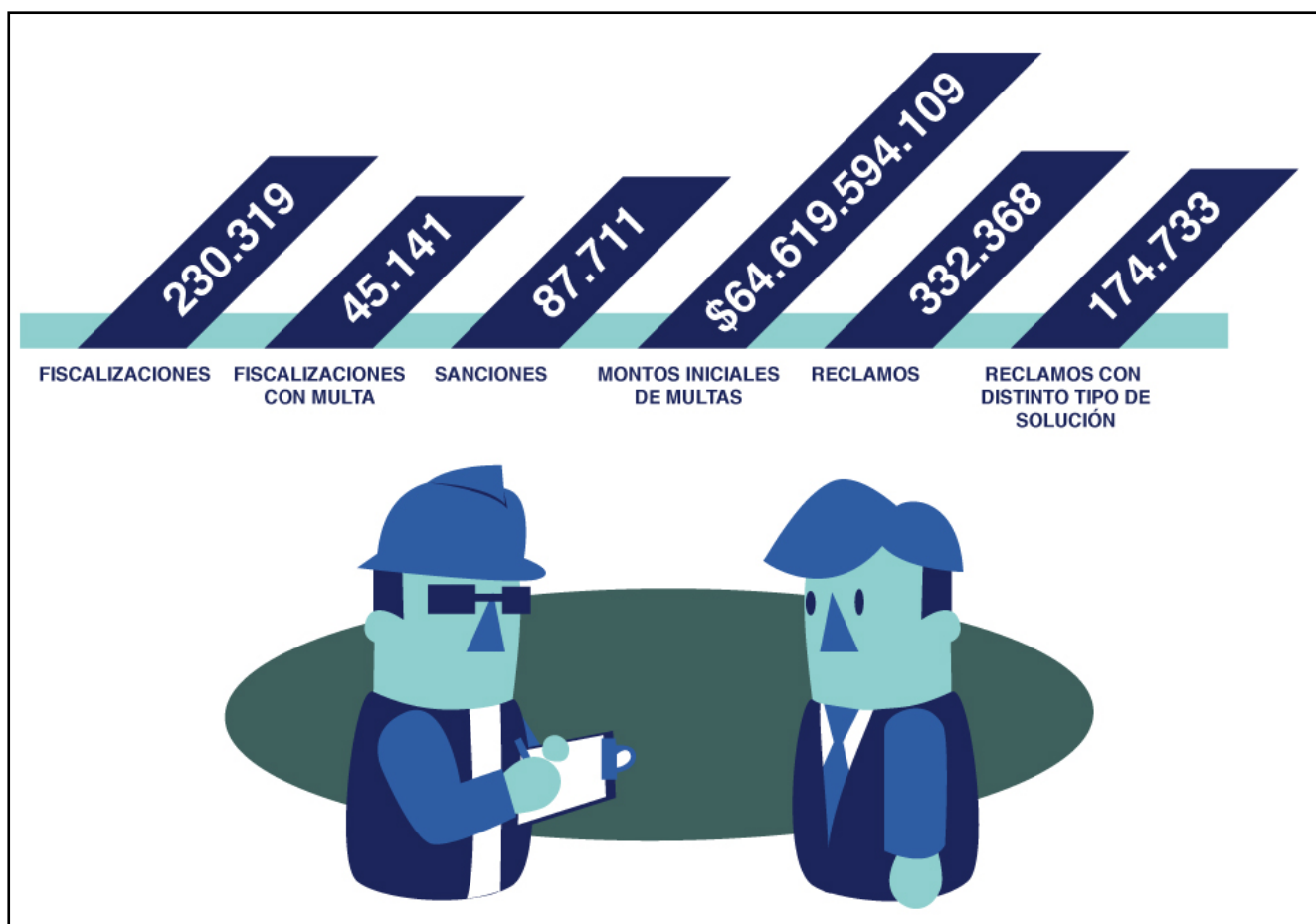
¿Habrà una nueva encuesta que mida nuevamente la valoración de los usuarios?

Así es, se repetirá este estudio porque es una herramienta muy valiosa para detectar lo que estamos haciendo bien y lo que no. Mediremos esta percepción entre 2011 y lo que va corrido del presente año por parte de trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales. La idea es aplicar unas 4.100 encuestas en todo el país a través de tres vías: presencial en domicilio, presencial en oficina y por teléfono.

Mediremos la percepción sobre los tiempos de espera y la calidad de la atención, la orienta-

“La preponderancia cada vez mayor de nuestros servicios en nuestra página web ha agilizado y simplificado enormemente la realización de muchos trámites que antes debían hacerse en nuestras oficinas”.

DURANTE 2010 Y 2011 LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO DESPLEGÓ UN INTENSO TRABAJO INSPECTIVO Y CAPACITADOR QUE SE REFLEJA EN LAS SIGUIENTES CIFRAS TOTALES.



ción e información, infraestructura, fiscalización, reclamos y solicitudes de conciliación, probidad y confidencialidad.

Confiamos en que a fines de diciembre la encuesta esté en aplicación.

La atención a los usuarios es uno de los nuevos ejes de la labor de la DT. ¿Qué pasos se han dado en este sentido y qué desafíos se han planteado para este año?

Creo que la relevancia de esta responsabilidad pública puedo graficarla con la transformación en Departamento de lo que hasta octubre del 2010 era la Unidad de Atención de Usuarios. O sea, pasó a

tener el mismo rango de importancia que los Departamentos tradicionales y estratégicos. Ahora, claro, no estamos partiendo de cero, porque la preocupación por la calidad de la atención ha sido un proceso paulatino que ha repercutido en la atención presencial, pero sobre todo en la atención informática a través de nuestro sitio web. También puedo citar como ejemplos de esta creciente relevancia los terminales de autoconsulta, el centro de consultas laborales y la atención telefónica. Y no puedo dejar de mencionar nuestro [Código del Trabajo](#) on line, el producto más recurrido en nuestro sitio, que en este formato es actualizado periódicamente y que tiene hipervínculos que permiten a nuestros usuarios acceder a

diversos textos legales y reglamentarios y a la jurisprudencia administrativa del Servicio.

¿Cuáles son las principales metas globales que se ha impuesto para el resto de su gestión?

Sin duda, perfeccionar cada uno de los productos que nos son primordiales y que hemos reforzado y renovado en estos dos años. En el área fiscalizadora, mejorar todavía más los procesos, capacitando más y mejor a nuestros fiscalizadores. También incentivando el autocumplimiento entre los empleadores con los nuevos programas que estamos aplicando. Asimismo, aumentar las fiscalizaciones programadas, cuyo objetivo final es desincentivar la infraccionalidad al mostrar una DT capaz de detectar focos problemáticos y de atacarlos proactivamente.

En el diálogo social queremos perfeccionar aquellos productos que promueven los acuerdos entre las partes. Las Buenas Prácticas Laborales, las Mesas de Trabajo y los Consejos Tripartitos de Usuarios han sido experiencias tan positivas que no cabe sino apoyarlas para que se hagan mejores.

Respecto de nuestros usuarios creo que la nueva encuesta nos dará mayores indicios sobre lo que ellos esperan de nosotros. Eso claramente permitirá buscar las fórmulas precisas para responder a sus necesidades.

“Quisiera lograr que los chilenos sientan a la DT como una institución eficazmente fiscalizadora y ecuánime para hacer respetar los derechos de todos, confiable, justa y protectora. Esas son las cualidades con que me gustaría que este Servicio fuera identificado”.



La Ministra Evelyn Matthei ha sido un apoyo permanente para la labor del Servicio.

¿Con qué logros se sentiría satisfecha al cabo de su paso por la Dirección Nacional?

Creo que aumentar el respeto hacia la DT de parte de trabajadores, empleadores y la población en general sería un logro que me enorgullecería.

Respecto de los trabajadores quisiera que confíen más todavía en nuestra labor, cuyo fin último es hacer que sus derechos sean respetados.

Tratándose de los empleadores aspiro a un doble objetivo: elevar el autocumplimiento en la mayoría de ellos y aumentar la percepción de riesgo entre aquellos más renuentes a cumplir con la legislación laboral.

En síntesis, quisiera lograr que los chilenos sientan a la Dirección del Trabajo como una institución eficazmente fiscalizadora y ecuánime para hacer respetar los derechos de todos, confiable, justa y protectora. Esas son las cualidades con que me gustaría que este Servicio fuera identificado.



Departamento de Relaciones Laborales:

El Diálogo Social, eficaz solución alternativa de conflictos

Esta herramienta gana fuerza en la DT, a través del aumento de la mediación y de las mesas de trabajo, las buenas prácticas laborales y los consejos tripartitos regionales de usuarios.

Impulsados por el convencimiento de que el diálogo social es una herramienta eficaz para lograr la armonía dentro de las empresas, los programas del Departamento de Relaciones Laborales han ido ganando cada vez más espacios dentro de la Dirección del Trabajo.

Las estadísticas demuestran que en los dos últimos años han crecido las conciliaciones, mediaciones y buenos oficios con resultados positivos, a la par que se han ganado un espacio destacado las mesas de trabajo, los consejos tripartitos regionales de usuarios y el nuevo programa de Buenas Prácticas Laborales (ver p. 14).

En conciliación —el acercamiento propiciado por nuestra institución entre un trabajador y su ex empleador— los reclamos que concluyeron con algún tipo de acuerdo subieron de 83.356 en 2010 a 91.377 en 2011.

Las mediaciones —que incentivan acuerdos entre las partes mientras rige la relación laboral— crecieron de 483 a 620 entre ambos años y la tasa de resultados positivos supera levemente el 71 por ciento.

La jefa del departamento, la abogada Soledad Neveu, es una ferviente defensora de estas soluciones alternativas de conflictos, convencida de que “no hay mejor acuerdo que aquel al que llegan las propias

partes”. Su postura es coherente con la estrategia impulsada por la Organización Internacional del Trabajo y recogida por el Estado chileno.

Para afianzar el diálogo social dentro de la Dirección del Trabajo, Relaciones Laborales ha ido capacitando al personal. Por ejemplo, entre el 10 y el 28 de mayo se efectuaron en Antofagasta, Viña del Mar y Puerto Montt tres seminarios sobre el tema. Su importancia lo revela el nivel de los 82 asistentes: directores regionales, coordinadores inspectivos y de relaciones laborales, jefes de oficina, mediadores y funcionarios que están adentrándose en el diálogo social.

Como desafíos inmediatos, Soledad Neveu plantea que en conciliación lo primordial es lograr reducir el plazo de notificación a los empleadores, posiblemente a través de carta certificada. Ello hará más rápida la audiencia conciliadora, cuyo plazo promedio es hoy de 16 días hábiles desde la presentación del reclamo.

Asimismo, le interesa que el Servicio regularice al máximo la tramitación de las multas, para evitar las prescripciones.

Soledad Neveu confiesa que su anhelo al cabo de su gestión es que todos estos servicios estén más desarrollados, no sólo en cuanto a cobertura, sino que también en el tipo de materias abordadas.

EL DIALOGO SOCIAL EN LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SE EXPRESA EN DIFERENTES HERRAMIENTAS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. LAS SIGUIENTES CIFRAS ASÍ LO DEMUESTRAN:

CONCILIACIÓN

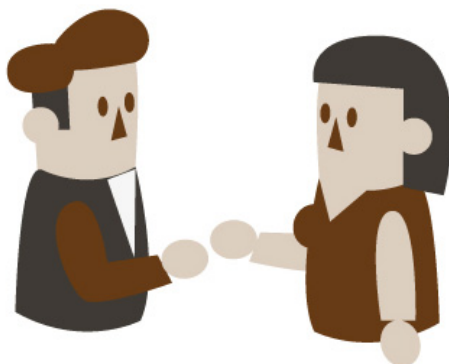
Reclamos recibidos	Conciliación total o parcial	Trabajadores implicados	Montos recuperados
323.528	174.733	332.361	\$94.792.818.164

MEDIACIÓN

Mediaciones totales	Mediaciones con acuerdo	Trabajadores involucrados
1.143	818	75.066

BUENOS OFICIOS

Buenos Oficios Totales	Buenos Oficios con acuerdo	Trabajadores involucrados
1.125	1.014	159.986



Instancia tripartita de solución de problemas:

55 Mesas de Trabajo funcionan en todo el país

Casi 34 mil trabajadores fueron beneficiados el año 2011 por los acuerdos alcanzados entre las partes bajo la supervisión de la Dirección del Trabajo.

Aunque datan desde hace varios años, el actual modelo de las Mesas de Trabajo comenzó en 2011.

Estas mesas son una instancia de diálogo social tripartita, convocadas y conducidas por la Dirección del Trabajo, y centradas en problemáticas o conflictos que afectan a una empresa o a un sector productivo.

Su razón de ser es lograr una mejoría en el cumplimiento de la legislación laboral y de higiene y seguridad de las empresas a través de una fiscalización exhaustiva realizada por el Departamento Inspectivo, el que ayuda también a priorizar los focos de infraccionalidad más significativos.

Esta impronta fiscalizadora diferencia a las mesas de trabajo de los consejos tripartitos regionales de usuarios. Si bien en ambas instancias confluyen grupos de empleadores y trabajadores, en la segunda de ellas se abordan temas sin la presión inspectiva. Las mesas, en cambio, tienen como fin último terminar con las infracciones que inicialmente motivaron su creación.

Durante un lapso prefijado, las empresas inscritas son asistidas por la Dirección del Trabajo para que remedien sus infracciones. El hecho de que en este proceso haya una participación activa de los trabajadores, afianza de paso una nueva y mejor forma de relación entre las partes.

En 2011 se instalaron 55 mesas de trabajo en todo el país, aglutinando a 1.253 empresas y 33.949 trabajadores. Al cabo de los plazos acordados se cons-

tató que el 94 por ciento de ellas había subsanado las infracciones detectadas al comienzo.

Para este 2012 se ha considerado a un número similar de empresas, aunque distintas de las del año pasado, las que serán abordadas con algunas variantes de procedimiento. La principal es que en el inicio de la mesa se estimulará a los empleadores para que primero informen sus infracciones y después se les fiscalice. Es decir, tal como en otras iniciativas de la DT, acá también se está intentando provocar entre ellos un cambio cultural para que sean capaces de informar sus infracciones, a cambio de contar con plazos más amplios para corregirlas.

Como una suerte de control de calidad de este programa, en Santiago un grupo de expertos del Departamento de Relaciones Laborales analiza el funcionamiento de las mesas para detectar tendencias y vía informática vigila si las empresas participantes recaen en las infracciones superadas o incurrir en otras.

94%

de las empresas subsanó sus infracciones en 2011.



La Directora Regional de Los Lagos, Camila Jordán, durante una sesión de la Mesa de Trabajo del Comercio.

Programa cumple su segundo año:

Las Buenas Prácticas Laborales premian a los empleadores cumplidores

Un total de 180 empresas procurarán este año ser acreditadas durante 12 meses y ser exceptuadas de las fiscalizaciones programadas.

La jefa del Departamento de Relaciones Laborales, Soledad Neveu, explica que detrás de las Buenas Prácticas Laborales (BPL) está el propósito del Ministerio del Trabajo de “diferenciar a aquel buen empleador respecto del que no lo es”.

Desde que comenzara en 2010 con carácter piloto, este novedoso programa ha reunido a 146 empresas interesadas en mejorar el cumplimiento laboral, previsional y de seguridad y salud y, al mismo tiempo, propiciar relaciones constructivas permanentes en su interior.

Gracias a la asistencia técnica brindada por la Dirección del Trabajo, en 2011, año del comienzo formal del programa, 121 de las 136 empresas participantes lograron su acreditación, esto es, el 88,9 por ciento del total.

Para este año 2012 se ha seleccionado a 180 nuevas empresas y se espera continuar mejorando los niveles de cumplimiento de la normativa laboral.

Soledad Neveu sostiene que las BPL muestran otra cara de la institución. “Así como en la Dirección del Trabajo publicamos a las empresas condenadas por prácticas antisindicales, también nos preocupamos de distinguir a aquellos empleadores que no cumplen, no sólo con la normativa, sino que tampoco con las buenas relaciones laborales”, ilustra.

El programa involucra a empresas micro, pequeñas y medianas, que pueden postular a través del sitio web www.direcciondeltrabajo.cl y, entre otros requisitos,

deben adjuntar un acta de compromiso firmado conjuntamente por el empleador y sus trabajadores.

De lograr remediar todas las infracciones detectadas, las empresas son acreditadas durante un año como cumplidoras del programa e incluidas en una lista publicada en el sitio web de la DT, exceptuadas durante ese período de las inspecciones programadas y sólo fiscalizables en caso de denuncias y/o reclamos. Además, son beneficiadas con asistencia técnica para mantener los estándares logrados, herramientas metodológicas para promover el diálogo social y capacitación ante requerimiento de las partes.

Soledad Neveu define al programa como una genuina “auditoría muy exhaustiva”, pues los fiscalizadores escudriñan laboralmente a fondo a las empresas participantes. Incluso, asevera, permite a las empresas ahorrar dinero en la contratación de expertos si es que quisieran tener por su cuenta la misma radiografía.

88,9%

de las 136 empresas participantes en 2011 lograron su acreditación.

Para poder lograr este nivel escudriñador de excelencia el Departamento de Relaciones Laborales ha capacitado desde 2011 a 80 fiscalizadores y coordinadores de relaciones laborales.

Soledad Neveu subraya otra bondad del programa: su capacidad de seguimiento. O sea, la observación a la empresa participante prosigue más allá del plazo

formal de cada año, procurando así la persistencia de la conducta positiva. "A las empresas que se suman este año (180) hay que agregar el seguimiento de las del año pasado (130), pues aquí debemos certificar que efectivamente se mantiene todo aquello que el año anterior dio lugar a que la empresa fuese acreditada", concluye la especialista.



Soledad Neveu (a la izquierda) es una decidida impulsora de las variadas fórmulas de diálogo social puestas en práctica por la Dirección del Trabajo.

Solución de problemas laborales más allá de la empresa:

Consejos Tripartitos de Usuarios: un espacio para el debate regional

Tras una primera etapa meramente informativa a la comunidad, los CTRU se convirtieron en el mejor escenario a lo largo del país para analizar temáticas de interés común a trabajadores, empleadores y expertos.

Tal como las Buenas Prácticas Laborales y las Mesas de Trabajo, los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), son también parte de la estrategia de diálogo social. Pero a diferencia de aquellas, estos consejos carecen de la arista fiscalizadora y se centran en el abordaje de temáticas laborales de común interés para sus participantes.

Nacidos en 2004, los llamados CTRU fueron revitalizados el año 2011 —cobijados bajo la Nueva Ley de Participación Ciudadana— con el desafío de no ser meros receptores de información transmitida por la Dirección del Trabajo, como ocurría en el pasado. El objetivo actual es que sirvan para el surgimiento de análisis y debates en que empleadores, trabajadores, académicos, expertos y actores sociales busquen soluciones a problemas laborales de alcance regional.

Hasta el año 2011 funcionaban 17 CTRU con representantes de 155 organizaciones e instituciones. Este año, en cambio, cada región deberá hacer funcionar al menos uno, hasta sumar 22. Y no es la única meta. Una mayor es la constitución de un CTRU nacional que será conformado con representantes de empleadores y trabajadores de las instancias regionales. Por ahora, el proyecto está en fase de preparación y definición.

Soledad Neveu, jefa de Relaciones Laborales, valora el espacio de diálogo y debate surgido en estos consejos: “Más allá de que los CTRU logren solucionar los problemas puestos sobre la mesa, lo cierto es que en su interior se genera un clima donde se conocen los problemas y al darse cuenta de que tienen solución, eso les sirve a todos”.

Para evitar debilitamientos, como ocurrió en experiencias anteriores, Neveu subraya el liderazgo de las jefaturas regionales de la DT para lograr asentar y hacer crecer a los CTRU. “En la medida que no les proporcionemos metodología, herramientas, temas, respuestas oportunas, no caminan”, afirma, por lo que “tenemos una obligación de estar permanentemente preocupados de que la agenda se vaya cumpliendo”.

La abogada admite que los CTRU han significado “una tarea titánica” para los equipos regionales de la DT, “porque para que esto funcione hay que estar ahí, motivando. Por eso es que este año 2012 “lo que hicimos fue darles algunas ideas para que los CTRU tengan un mínimo de actividades a desarrollar durante el año y que sean establecidas en la primera reunión”.

22

consejos regionales son la meta para este 2012.



Los CTRU son un espacio de encuentro y entendimiento para representantes de distintos ámbitos.

El Diálogo Social comienza en la Dirección del Trabajo

Durante los días 30 y 31 de agosto La Serena fue testigo de un evento inédito para nuestra institución: El Primer Encuentro Nacional de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), organizado por sus pares de Coquimbo y el Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo (DT).

Una masiva convocatoria reunió a cerca de 150 representantes de trabajadores, organizaciones sindicales, empleadores y asociaciones gremiales de todo el país, en un ambiente de conocimiento mutuo e intercambio de experiencias regionales. Todos ellos, al final de la jornada y con la bahía de Coquimbo como telón de fondo, firmaron un compromiso para mantener, fortalecer y promover estos espacios de participación ciudadana y diálogo entre los actores laborales que otorga nuestra Institución.

La Dirección del Trabajo, cuya función pública es velar por el cumplimiento de la normativa laboral y contribuir a la autorregulación de los actores laborales, en la búsqueda del desarrollo de relaciones de equilibrio entre empleadores y trabajadores, ha establecido una política tendiente a cumplir su misión a través de la promoción y fortalecimiento de instancias de diálogo social.

El diálogo y el tripartismo constituyen el marco donde la Dirección del Trabajo juega un papel para garantizar que las disposiciones legales se cumplan en las empresas y el mundo laboral. La cooperación tripartita es entonces una preocupación central del quehacer de la Dirección del Trabajo, puesto que favorece los acuerdos entre trabajadores y empleadores en aquellas materias de incremento de la productividad y competitividad mientras se respetan los derechos laborales.

La Dirección del Trabajo, en consecuencia con su misión, ha fomentado desde hace años el diálogo

tripartito, exhibiendo tanto avances como desafíos acordes con los cambios en las relaciones laborales de un mundo global.

En los últimos dos años se ha intensificado una estrategia de promoción del diálogo social, basada en mecanismos de solución alternativa de conflictos como las Mesas de Trabajo Sectoriales y los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), los que junto a la Mediación Laboral, la Conciliación Individual y el Programa de Buenas Prácticas Laborales son los pilares basales del mejoramiento de las relaciones laborales al interior de las empresas.

Entre los avances en esta área se puede mencionar la instalación de 54 Mesas de Trabajo Sectoriales a lo largo de todo el país y cuyo alcance el año pasado fue al menos de 34 mil trabajadores y 1.250 empresas de distintos sectores económicos y productivos.

Por otra parte, la Dirección del Trabajo dispone del funcionamiento regular y permanente de 24 CTRU en todo Chile con la participación de más de 300 actores laborales que sesionan en calidad de Consejeros.

La realización de este encuentro organizado por el CTRU de Coquimbo simboliza el interés y trabajo que se realiza a diario en nuestras regiones por generar espacios de diálogo y entendimiento entre los actores laborales. Basados en el principio de buena fe de las partes, el reconocimiento de los intereses del otro y de las necesidades de la comunidad laboral, estas instancias son una valiosa oportunidad para



acercarnos a nuestros usuarios, fortalecer el accionar de nuestra institución, ampliando su cobertura, para así elevar el cumplimiento normativo en aquellos sectores, que, por su naturaleza y complejidad, no ha sido suficiente la fiscalización tradicional para solucionar la problemática de fondo. Es a través de

estos mecanismos de solución alternativa de conflictos donde apostamos a contribuir al mejoramiento de las relaciones laborales y al respeto de los derechos de los trabajadores, en el cual la Dirección del Trabajo cumple un rol ineludible de facilitador del diálogo.

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

LEYES

• MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

[Ley Nº 20.607](#)

Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. *Diario Oficial de 8.08.12.*

[Ley Nº 20.611](#)

Modifica el Código del Trabajo en materia de protección de las remuneraciones. *Diario Oficial de 8.08.12.*

[Ley Nº 20.613](#)

Modifica el Código del Trabajo, incluyendo la remuneración denominada "semana corrida" dentro de la base de cálculo del feriado de los trabajadores. *Diario Oficial de 8.08.12.*

[Ley Nº 20.614](#)

Reajusta monto del ingreso mínimo mensual. *Diario Oficial de 20.07.12.*

• MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO

[Ley Nº 20.575](#)

Establece el principio de finalidad en el tratamiento de datos personales. *Diario Oficial de 17.02.12.*

• MINISTERIO DE EDUCACIÓN

[Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 13.02.12.](#)

Fija las normas que reestructuran el funcionamiento, el monto de los beneficios y el número de beneficiarios de la **Asignación de Excelencia Pedagógica** a que se refieren los artículos 14 y 15 de la ley Nº 19.715. *Diario Oficial de 21.04.12.*

• MINISTERIO DE SALUD

[Ley Nº 20.585](#)

Sobre otorgamiento y uso de licencias médicas. *Diario Oficial de 11.05.12.*

[Ley Nº 20.589](#)

Otorga al **personal de la atención primaria de salud** que indica, una bonificación por retiro voluntario y una bonificación adicional. *Diario Oficial de 11.05.12.*

[Ley Nº 20.612](#)

Otorga a los funcionarios del sector salud que indica, una bonificación por retiro voluntario y una bonificación adicional. *Diario Oficial de 29.08.12.*

• MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

[Ley Nº 20.595](#)

Crea el **Ingreso Ético Familiar** que establece bonos y transferencias condicionadas para las familias de pobreza extrema y crea **Subsidio al Empleo de la Mujer**. *Diario Oficial de 17.05.12.*

[Ley Nº 20.605](#)

Concede **bono solidario de alimentos**. *Diario Oficial de 16.06.12.*

• MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

[Ley Nº 20.594](#)

Crea **inhabilidades para condenados por delitos sexuales contra menores** y establece registro de dichas inhabilidades. *Diario Oficial de 19.06.12.*

• MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES

[Ley Nº 20.604](#)

Modifica la ley Nº 18.290, de Tránsito, estableciendo requisitos alternativos para obtener **licencia profesional**. *Diario Oficial de 11.07.12.*

• MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO

[Ley Nº 20.609](#)

Establece medidas contra la discriminación. *Diario Oficial de 24.07.12.*

• MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

[Ley Nº 20.608](#)

Modifica la ley Nº 19.539, permitiendo a los pensionados de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile y de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional incorporarse a **Cajas de Compensación de Asignación Familiar**. *Diario Oficial de 22.08.12.*

• MINISTERIO DE HACIENDA

[Ley Nº 20.610](#)

Anticipa el pago del bono de la ley Nº 20.506, "**Bono Bodas de Oro**", para los matrimonios que indica. *Diario Oficial de 22.08.12.*

[Ley Nº 20.624](#)

Modifica la escala de sueldos base fijada para el personal de las municipalidades por el artículo 23 del decreto ley Nº 3.551, de 1981. *Diario Oficial de 30.08.12.*

DECRETOS

• SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

[Decreto N° 64, de 17.08.11.](#)

Aprueba modificación al decreto N° 250, de 2001, que establece el [Reglamento del artículo 28 de la ley N° 19.728, sobre seguro obligatorio de cesantía](#). *Diario Oficial de 26.04.12.*

[Decreto N° 11, de 22.02.12.](#)

Modifica decreto N° 16, de 2009, que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del [Programa de Escuela de Formación Sindical](#) en la Subsecretaría del Trabajo. *Diario Oficial de 14.05.12.*

[Decreto N° 29, de 12.04.11.](#)

Aprueba [Reglamento que regula la acreditación de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y la Habilitación de Evaluadores](#). *Diario Oficial de 22.06.12.*

[Decreto N° 24, de 14.05.12.](#)

Adjudica la administración del régimen de **seguro de cesantía** establecido por la ley N° 19.728. *Diario Oficial de 21.07.12.*

[Decreto N° 101, de 28.12.11.](#)

Modifica el decreto supremo N° 28, de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba el [Reglamento para la aplicación del Subsidio al Empleo](#) establecido en la ley N° 20.338. *Diario Oficial de 2.08.12.*

[Decreto N° 14, de 19.03.11.](#)

Establece objetivos, líneas de acción, requisitos de acceso y procedimientos del [Programa Organismos Técnicos de Capacitación Oficios](#). *Diario Oficial de 18.08.12.*

• SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

[Decreto N° 26, de 24.10.11.](#)

Reglamenta la incorporación de los **trabajadores independientes** como beneficiarios del Sistema Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981. *Diario Oficial de 4.02.12.*

[Decreto N° 27, de 24.10.11.](#)

Reglamenta la afiliación individual de los **trabajadores independientes** a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar reguladas por la ley N° 18.833. *Diario Oficial de 4.02.12.*

[Decreto N° 53 exento, de 7.05.12](#)

Delega en el Subsecretario de Previsión Social atribución y facultad que indica, de los **convenios de seguridad social** que se señalan. *Diario Oficial de 26.05.12.*

[Decreto N° 7, de 10.04.12.](#)

Introduce modificaciones en el [Reglamento del Régimen de Prestaciones de Crédito Social de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar](#), contenido en el decreto N° 91, de 1978. *Diario Oficial de 9.06.12.*

[Decreto N° 10, de 27.04.12.](#)

Aprueba **reglamento** que establece normas sobre **exención total o parcial de la obligación de cotizar para salud** que establece la ley N° 20.531. *Diario Oficial de 30.06.12.*

• MINISTERIO DE EDUCACIÓN

[Decreto N° 215, de 9.06.11.](#)

Modifica decreto N° 453, de 1991, que aprueba [Reglamento de la ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación](#). *Diario Oficial de 5.01.12.*

[Decreto N° 119, de 20.02.12.](#)

Modifica decreto N° 453, de 1991, que aprueba [Reglamento de la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación](#). *Diario Oficial de 9.04.12.*

[Decreto N° 384, de 18.11.11.](#)

Reglamenta el factor de cálculo para repartir el porcentaje de los recursos que correspondan, en base a los resultados que alcancen los **establecimientos educacionales** en el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño, según lo dispuesto en el [artículo decimonoveno transitorio de la ley N° 20.501](#). *Diario Oficial de 18.02.12.*

[Decreto N° 168, de 26.03.12.](#)

Modifica decreto N° 113, de 2004, que reglamenta el [Programa de Perfeccionamiento Docente](#) en áreas prioritarias de la enseñanza básica y media en la forma que señala. *Diario Oficial de 7.06.12.*

• MINISTERIO DE HACIENDA

[Decreto N° 334, de 14.03.12.](#)

Aprueba [Reglamento a que se refiere el artículo 6° de la Ley N° 19.553 para la aplicación del incremento por desempeño institucional](#) que indica. *Diario Oficial de 19.04.12.*

• MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

[Decreto N° 152, de 21.11.11.](#)

Promulga el Acuerdo de Aplicación del [Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social](#). *Diario Oficial de 4.05.12.*

• SUBSECRETARÍA DE EVALUACIÓN SOCIAL

[Decreto N° 3, de 18.06.12.](#)

Aprueba [Reglamento del artículo 21° de la Ley N° 20.595, que Crea el Ingreso Ético Familiar que Establece Bonos y Transferencias Condicionadas para las Familias de Pobreza Extrema y Crea Subsidio al Empleo de la Mujer](#). *Diario Oficial de 30.06.12.*

• SUBSECRETARÍA DE ECONOMÍA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO

Decreto N° 154, de 18.11.12, de la Modifica decreto N° 181, de 2002, que aprueba [Reglamento de la Ley N° 19.799 sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y la Certificación de dicha Firma](#). *Diario Oficial de 11.08.12.*

OTROS

• CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA

[Acuerdo del Consejo para la Transparencia.](#)

Complementa la [instrucción general N° 10](#), sobre el **Procedimiento Administrativo de Acceso a la Información**, en lo relativo a su fiscalización. *Diario Oficial de 17.02.12.*

RESOLUCIONES

• MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO

[Resolución N° 129 exenta, de 27.07.12.](#)

Califica [empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo](#). *Diario Oficial de 31.07.12.*

• DIRECCIÓN DEL TRABAJO

[Resolución N° 972 exenta, de 20.06.12.](#)

Deja sin efecto resolución N° 1.634 exenta, de 2011, y [fija estructura, funciones y atribuciones de las Direcciones Regionales del Trabajo](#). *Diario Oficial de 27.06.12.*

• DIRECCIÓN GENERAL DEL TERRITORIO MARÍTIMO Y DE MARINA MERCANTE

[Resolución N° 12.600/506 VRS, de 5.09.11.](#)

Otorga a Oficiales de Máquinas titulados conforme a las normas del reglamento aprobado por decreto (M) N° 90, de 1999, que así lo soliciten y que cumplan con los tiempos de embarco en las

calidades respectivas, que en cada caso establece el reglamento aprobado por decreto (M) N° 680, de 1985, el título equivalente al que poseen, para embarcarse en naves o buques de pesca. *Diario Oficial de 7.06.12.*

[Resolución N° 12.600/673 VRS, de 26.12.11.](#)

Otorga a Tripulantes de Máquinas titulados conforme a las normas del reglamento aprobado por decreto (M) N° 90, de 1999, que así lo soliciten, la matrícula de Tripulante de Máquinas de Naves Especiales de Pesca. *Diario Oficial de 7.06.12.*

• SUBSECRETARÍA DE EVALUACIÓN SOCIAL

[Resolución N° 47 exenta, de 5.07.12.](#)

Determina [fórmula matemática de cálculo del puntaje de focalización del subsidio al empleo de la mujer](#) establecido en el artículo 21 de la ley N° 20.595. *Diario Oficial de 22.08.12.*

• INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA

[Resolución N° 971 exenta, de 30.04.12.](#)

[Establece criterios técnicos de calificación de la idoneidad de los elementos de protección personal comercializados en el país para uso en los lugares de trabajo](#). *Diario Oficial de 22.08.12.*

Selección de DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO. EXTENSIÓN DEL AÑO ESCOLAR. INCIDENCIA EN EL FERIADO.

[5.184/097, 30.12.11](#)

Doctrina: El personal docente del liceo Obispo Augusto Salinas, dependiente de la Corporación de Educación Popular CEP, Molokai, que se desempeña en los niveles de 1º a 3º de enseñanza media, se encuentra obligado a continuar prestando servicios en los términos acordados en sus respectivos contratos de trabajo, por todo el período de extensión del año escolar dispuesto por la Secretaría Regional Ministerial de Educación, Región Metropolitana, a fin de recuperar clases no impartidas en el establecimiento educacional con motivo del paro de los estudiantes, sin que ello signifique una vulneración del feriado legal de los referidos profesionales, contemplado en el artículo 41 del Estatuto Docente, el que deberá ejercerse entre el 17 de enero de 2012 y el 29 de febrero de 2012.

ACOSO SEXUAL. INVESTIGACIÓN SUSTANCIADA POR EMPLEADOR. PLAZO REMISIÓN ANTECEDENTES A INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

[0100/002, 09.01.12](#)

Doctrina: Las investigaciones sobre acoso sexual sustanciadas internamente por el empleador, una vez concluidas, deben remitirse en el plazo de cinco días a la Inspección del Trabajo correspondiente, para su informe respectivo.

REMUNERACIÓN: DESCUENTO CRÉDITO SOCIAL C.C.A.F. DESCUENTOS OBLIGATORIOS, REMUNERACIONES: DESCUENTO CRÉDITO SOCIAL C.C.A.F. NO AFECTOS A TOPE 45%, DE INC. 4º, ART. 58,

[0262/004, 17.01.12](#)

Doctrina: 1) Los descuentos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, son de aquellos obligatorios comprendidos en el inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo;

2) Al ser los descuentos antes señalados obligatorios no procede por tanto considerarlos en el tope del 45% de la remuneración total del trabajador, del inciso 4º del mismo artículo 58, que rige únicamente para el conjunto de los descuentos facultativos o permitidos de los incisos 2º y 3º de la misma disposición legal.

CAJAS DE COMPENSACIÓN, AFILIACIÓN, DESAFILIACIÓN, DESIGNACIÓN DE MINISTROS DE FE, UNIVERSO DE TRABAJADORES VOTANTES.

[0263/005, 17.01.12](#)

Doctrina: 1) Atendidas las especiales características de las labores ejecutadas por los funcionarios de los Tribunales Tributarios y Aduaneros, para los efectos de expresar su voluntad de desafiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar y de afiliarse a otra de dichas entidades –consulta que deberá llevarse a cabo mediante dos votaciones distintas, que pueden tener lugar en una misma asamblea–, resulta procedente celebrar dicho acto a través de asambleas parciales, fijando los lugares, el horario y los días que resulten necesarios para tal efecto, a fin de posibilitar la participación de la totalidad de los referidos trabajadores.

2) La facultad para designar ministros de fe en las diferentes reparticiones de la Administración del Estado está radicada en los Directores Regionales del Trabajo. Ello según instrucciones vigentes, impartidas por esta Dirección, mediante Orden de Servicio N° 2, de 29.02.2008¹, así como su anexo, que contiene el documento que sirve de modelo de solicitud de ministro de fe.

3) Conforme a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social, mediante la Circular N° 2183, de 13.01.2005, para los efectos de determinar el total de trabajadores de cada entidad empleadora o establecimiento, a que se refiere el artículo 11º de la Ley N° 18.883, deben descontarse del total de trabajadores, sólo aquellos que a la fecha de la celebración de la asamblea en que les correspondiere votar, estuvieren acogidos a licencia médica.

PERMISO POSTNATAL PARENTAL MEDIA JORNADA; PERMISO DE ALIMENTACIÓN Y COLACIÓN PROCEDENCIA.

[0351/007, 20.01.12](#)

Doctrina: 1.- Las trabajadoras que hacen uso del permiso postnatal parental por media jornada tienen derecho al permiso de alimentación previsto en el artículo 206 del Código del Trabajo pudiendo ejercerlo a través de cualquiera de las alternativas previstas en dicho precepto, previo acuerdo con el empleador.

2.- Igualmente tienen derecho al descanso para colación previsto en el inciso 1º del artículo 34 del mismo Código, sin perjuicio de lo señalado respecto de ambos beneficios en el cuerpo del presente oficio.

¹ V. Boletín Oficial N° 231, abril 2008, p. 178.

ORGANIZACIÓN SINDICAL; SINDICATO DE EMPRESAS; CONSTITUCIÓN; QUÓRUM.**0368/008, 20.01.12**

Doctrina: No resulta jurídicamente procedente excluir del total de trabajadores que prestan servicios en una empresa –universo que debe servir de base para calcular el quórum de constitución de un sindicato en una de dichas entidades– a los dependientes que se encontraren acogidos a licencia médica o haciendo uso de feriado, a la fecha de celebración de la respectiva asamblea constitutiva.

JORNADA DE TRABAJO. TURNOS DE CONDUCCIÓN Y DESCANSOS MÍNIMOS. CHOFERES Y AUXILIARES LOCOMOCIÓN COLECTIVA INTERURBANA Y DEL QUE SE DESEMPEÑA A BORDO DE FERROCARRILES.**0464/009, 30.01.12**

Doctrina: 1) Los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, deben tener ocho horas de descanso continuo cada 24 horas.

2) Reitera doctrina contenida en el Dictamen N° 1268/71, de 07.03.1994. Deja sin efecto Ord. N° 4057, de 08.09.2006, del Departamento de Inspección.²

TRABAJADORES AFECTOS SEGURO CESANTÍA: OBLIGACIÓN COMUNICAR A AFC INICIO Y TÉRMINO SERVICIOS.**0725/010, 20.02.12**

Doctrina: Trabajadores afectos seguro cesantía: Obligación comunicar a AFC inicio y término servicios. Administradora de Fondo de Cesantía AFC: Comunicación inicio y término servicios trabajadores afectos. Plazos. Sanción. Administradora de Fondos de Cesantía AFC: Comunicación inicio y término de servicios trabajador. Formalidad comunicación. Dirección del Trabajo: Comparendo Conciliación. Facultad solicitar comunicación inicio y término de servicios.

ESTATUTO DOCENTE. BONO EXTRAORDINARIO. VIGENCIA.**0906/011, 24.02.12**

Doctrina: Tratándose de los docentes que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, resulta procedente continuar pagando en diciembre de cada año, el Bono Extraordinario, no imponible ni tributable, con cargo a los excedentes de la Ley N° 19.410, luego de pagada la Bonificación Proporcional y la Planilla Complementaria, esta última si procediere, sin considerar los excedentes de la Ley N° 19.933, los que deberán ser destinados por el sostenedor al pago de aumento de remuneraciones. Respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2 , de 1998 y en los colegios técnico profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, será obligación del empleador continuar pagando en diciembre de cada año el Bono Extraordinario, no

imponible ni tributable, con cargo a los excedentes de las subvenciones de las Leyes N°s 19.410 y 19.933, luego de pagada mensualmente la Bonificación Proporcional, la Planilla Complementaria, esta última si procediere y las diferencias de los valores horas cronológicas, en los términos previstos en dictamen N° 5143/96, de 02.12.2010, de este Servicio.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR PAGADO. FERIADO. OPORTUNIDAD. INCIDENCIA DE DESCANSO MATERNAL Y PERMISO POSTNATAL PARENTAL. TRAMITACIÓN DE LICENCIA MÉDICA.**1.497/15, 26.03.12.**

Doctrina: 1) Los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares pagados tienen derecho a un feriado anual de 15 o de 20 días hábiles, según sea el caso, en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares, en los meses de enero y febrero o entre el período que media entre el término del año escolar y el inicio del siguiente.

2) Al personal docente de los establecimientos educacionales particulares pagados que durante el período de interrupción de las actividades escolares ha hecho uso de sus descansos maternales y permiso postnatal parental, no le asiste el derecho a impetrar el beneficio del feriado en otra época del año.

3) Corresponde tramitar las licencias médicas otorgadas a los docentes de los colegios particulares pagados durante el período de interrupción de las actividades escolares. Se reconsidera doctrina contenida en punto 2) del Dictamen 5398/367, de 26.12.2000, que señala que no corresponde tramitar las licencias médicas otorgadas a los docentes de los colegios particulares pagados durante el período de interrupción de las actividades escolares, salvo que excedan el lapso correspondiente al feriado legal o a uno superior de carácter convencional.

COTIZACIONES PREVISIONALES DE TRABAJADORES EXTRANJEROS.**1.539/017, 28.03.12**

Doctrina: 1) Los trabajadores extranjeros se encuentran obligados a efectuar cotizaciones por concepto de seguro de cesantía, independientemente de que respecto de ellos, opere o no, la exención de efectuar cotizaciones previsionales por concepto de enfermedad, vejez, invalidez y muerte, establecida en la Ley N° 18.156.

2) Compete a la Dirección del Trabajo fiscalizar y sancionar al empleador que no efectuó las cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores extranjeros que no cuentan con una visa que les permita trabajar.

GRATIFICACIÓN LEGAL. PROCEDIMIENTO PARA RELIQUIDAR DIFERENCIAS A CONSECUENCIA DEL REAJUSTE DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL.**1.682.018, 10.04.12**

Doctrina: La forma de pago de la gratificación contemplada en el artículo 50 del Código del Trabajo es la que requiere recalcular las diferencias que se produzcan por concepto de reajuste del ingreso mínimo mensual en el período correspondiente.

² V. Rectificación Dictamen [1.860/020, 20.04.12](#)

La oportunidad en que se hace exigible el pago de la gratificación legal coincide con la fecha de la presentación de la declaración del impuesto anual a la renta que debe efectuar el empleador ante el Servicio de Impuestos Internos el 30 de abril de cada año.

En el evento que el empleador haya otorgado anticipos de gratificación para liquidar al término del ejercicio comercial respectivo, éste debe proceder a reajustarlo en el mismo porcentaje en que haya variado el IPC determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.

El procedimiento de cálculo consiste en primer término en aplicar la variación del I.P.C. a los montos que el empleador abonó o pagó mes a mes por concepto de gratificación y luego sumar los totales obtenidos cuyo resultado representará la cantidad total reajustada. A continuación es necesario determinar el monto correspondiente a los 4,75 IMM equivalentes al IMM del mes de Diciembre de cada año para enseguida restar a su resultado el total de la cantidad abonada o pagada reajustada por el empleador, obteniéndose así la diferencia de gratificación que en definitiva debe ser pagada al trabajador.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. REGLAMENTO INTERNO. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

1.684/019, 10.04.12

Doctrina: Las medidas disciplinarias que las Corporaciones Municipales pueden incorporar a sus reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, en el evento que un docente o asistente de la educación, que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de la misma, cometa actos de violencia física o psicológica en contra de los estudiantes que integran dicha comunidad escolar, pueden consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria del trabajador, sin perjuicio de la sanción específica aplicable a las autoridades del establecimiento educacional cuando éstas no adoptaren las medidas correctivas, pedagógicas o disciplinarias que su reglamento interno disponga, relativas a la convivencia escolar, consistente en una multa de hasta 50 U.T.M., que podrá duplicarse en caso de reincidencia.

RECTIFICA Y ACLARA CONTENIDO EN DICTAMEN N° 0464/009, EN EL SENTIDO QUE INDICA.

1.860/020, 20.04.12

Doctrina: Los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, deben tener ocho horas de descanso continuo **dentro** de cada 24 horas y no cada 24 horas, como indica el dictamen N° 0464/009, de 30.01.12.

CONTRATO COLECTIVO. EXTENSIÓN BENEFICIOS. FALLECIMIENTO SOCIO.

1.967/021, 25.04.12

Doctrina: El legislador ha establecido que la obligación de cotizar el 75% de la cuota sindical ordinaria nace en el momento mismo en que el trabajador comienza a gozar de los beneficios contenidos en el respectivo instrumento colectivo celebrado por el sindicato y esta obligación continuará vigente por todo lo que dura el referido contrato y los pactos modificatorios del mismo, sin distinguir, en caso alguno, respecto del nacimiento o no de alguna circunstancia que pudiera modificar esta imposición legal.

Cuando la ley establece, como es el caso del artículo 346 del Código del Trabajo, una determinada consecuencia jurídica como es el aporte de una parte de la cuota sindical, y que se condiciona a un específico supuesto de hecho descrito expresamente por la norma legal, como es la extensión de beneficios por parte del empleador del contrato colectivo suscrito con el sindicato, no cabe al intérprete administrativo crear condiciones o supuestos de hecho no previstos por el propio legislador, como sería exigir que durante la vigencia del respectivo instrumento colectivo, las condiciones no varíen o la eventual renuncia o expulsión del sindicato del único trabajador afiliado que cumplía funciones similares que aquellos beneficiados con la extensión, u otro.

FINIQUITO. DEFINICIÓN. INDIVIDUALIZACIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA.

2.017/22, 2.05.12.

Doctrina: El finiquito es un acto jurídico bilateral por medio del cual las partes dan constancia de la terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que ella se produce.

El finiquito que reúne las exigencias legales, confiere al empleador pleno poder liberatorio de las obligaciones que le pudieron afectar con motivo de la relación laboral que se extingue y, además, constituye plena prueba del pago de las mismas.

El finiquito debe contener todos aquellos datos que conduzcan a la completa individualización de las partes que concurren a su otorgamiento. Tratándose de una empresa, su identificación necesariamente implica consignar el nombre del representante legal de la misma.

LEY 19.715, ART. 13. BONIFICACIÓN ESPECIAL PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN ENCARGADO DE ESCUELA RURAL.

2.167/24, 9.05.12.

Doctrina: Para acceder a esta bonificación, se requieren los siguientes requisitos copulativos:

- Ser profesional de la educación, sea en calidad de titular, autorizado o habilitado;
- Tener contrato de trabajo o decreto alcaldicio de designación o desempeñarse en la función de Profesor Encargado;
- Desempeñar la función de docente de aula propiamente tal y la de profesor encargado debiendo, ambas labores constar en el contrato de trabajo o decreto de nombramiento;
- Tener una designación, contrato o un desempeño de 44 horas cronológicas semanales para un mismo

- empleador o en un mismo establecimiento o bien, de un número inferior de horas;
- e) Cumplir funciones en un establecimiento educacional rural que no tenga designado Director.
- f) Encontrarse en la condición de profesor encargado siempre y cuando figuren en los correspondientes listados que determinan la calidad de establecimiento rural subvencionado.

CORRIGE DICTAMEN 2098/034, DE 17.05.2006. 2.378/25, 28.05.12.

Doctrina: Donde dice "Los trabajadores sujetos a jornada ordinaria de trabajo deben hacer efectiva la huelga al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguientes a la fecha de su aprobación, plazo que puede prorrogarse, de común acuerdo, entre las partes, **hasta** por diez días", debe decir, "Los trabajadores sujetos a jornada ordinaria de trabajo deben hacer efectiva la huelga al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguientes a la fecha de su aprobación, plazo que puede prorrogarse, de común acuerdo, entre las partes, **por** diez días"

USO Y CUIDADO DE EQUIPO DE TRABAJO. ESTABLECIMIENTO DE RÉGIMEN ESPECIAL. CALIFICACIÓN DE RESPONSABILIDAD POR DAÑOS O PÉRDIDA.

2.863/26, 25.06.12.

Doctrina: 1) Se ajustan a derecho las cláusulas primera y segunda del anexo de contrato individual suscrito por la empresa Lan Airlines S.A. y los trabajadores que se desempeñan como agentes de servicio al pasajero, cuya finalidad es el establecimiento de un régimen especial de uso y custodia por la entrega de un equipo de radio y propiedad de la empresa, necesario para la ejecución de funciones de dichos dependientes. Sin embargo, no resultaría jurídicamente procedente hacer aplicables a dicho estatuto las normas del contrato de comodato contempladas en los artículos 2714 y siguientes del Código Civil, que no resultan atingentes tratándose de materias circunscritas al ámbito de la relación laboral, como en la especie.

2) No se ajusta a derecho la cláusula tercera del anexo en referencia, en tanto permite al empleador fijar el grado y monto de los daños o pérdida del equipo de radio de que se trata, así como calificar la responsabilidad que pueda haber al trabajador en tales hechos y determinar, a su vez, la suma que descontará de las remuneraciones de dicho dependiente, en su caso, materia cuyo conocimiento corresponde a los Tribunales de Justicia.

ACTIVIDADES EXCEPTUADAS DEL DESCANSO EN DÍAS DOMINGO Y FESTIVO. PROCEDENCIA DE PACTAR LABORAR LOS DÍAS FESTIVOS Y DESCANSAR TODOS LOS DOMINGOS.

2.901/27, 27.06.12.

Doctrina: 1) Rechaza solicitud de reconsideración de dictamen N° 3.906/290, de 13.09.2000, por lo que procede su aplicación en los Supermercados Unimarc de Punta Arenas.

2) Si el empleador se encuentra facultado legalmente para pactar con sus trabajadores laborar en domingos y festivos, con mayor razón podría hacerlo respecto

únicamente de los días festivos, acordando el descanso todos los días domingo.

3) La doctrina del dictamen que se pide reconsiderar no sería incompatible con la suscripción de contratos a jornada de tiempo parcial sino que complementaría a ellos, otorgando una alternativa más a los trabajadores que deseen ocupar sus servicios los días de descanso como ocurre con los días domingo.

FORMA DE DETERMINAR EL MONTO LEGAL A PAGAR POR CONCEPTO DE LA BONIFICACIÓN POR RETIRO, PREVISTA EN EL ARTÍCULO 9º TRANSITORIO DE LA LEY N° 20.501.

2.916/28, 27.06.12.

Doctrina: Para el cálculo de la bonificación de cada profesional de la educación, se considerará el número de horas de contrato vigentes en la respectiva comuna al 1º de diciembre de 2010.

EL término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que haya renunciado al total de las horas que sirve en la dotación docente del sector municipal a que pertenece.

Los profesionales de la educación que durante el año escolar 2011, han pertenecido a la dotación docente del sector municipal, sea en calidad de titulares o de contratados y, que al 31 de diciembre de 2012 tengan sesenta o más años de edad, si son mujeres o, sesenta y cinco o más edad si son hombres, y renuncien a la dotación docente a que pertenecen, tendrán derecho a una bonificación por retiro.

El monto de la referida bonificación será de 20.000.000, respecto de aquellos docentes que presentando su renuncia entre el período que media entre la entrada en vigencia de la ley y el 31 de julio de 2012, tengan once años o más años de servicio en la respectiva dotación y una jornada de 44 horas cronológicas semanales, rebajándose en un 20% dicho monto si la renuncia se concreta entre el 1º de agosto de 2012 y el 1º de diciembre del mismo año.

BONIFICACIÓN POR RETIRO PREVISTA EN EL ARTÍCULO 9º TRANSITORIO DE LA LEY N° 20.501. TRANSMISIÓN DEL DERECHO A PERCIBIR DE FUNCIONARIA A SUS HEREDEROS.

3.184/31, 17.07.12.

Doctrina: 1) El derecho que le asistió a la funcionaria de percibir la bonificación por retiro prevista en el artículo 9 transitorio de la ley N° 20.501, se transmitió a sus herederos.

2) Para acogerse a la bonificación por retiro prevista en el artículo 9º transitorio de la Ley N° 20.501, los docentes deben formalizar su renuncia, con carácter de irrevocable, a más tardar el 1º de diciembre de 2012, acompañando el certificado de nacimiento correspondiente, la que se hará efectiva por el sólo ministerio de la ley, cuando el profesional de la educación cumpla con la respectiva edad.

De este modo, posible es sostener que la bonificación por retiro se devenga al momento en que se cumpla copulativamente con la formalización de la renuncia y el cumplimiento de la edad que en la misma se indica, cualquiera sea el orden en que ocurran, aún cuando el

bono se encuentre pendiente de pago, de manera tal que habiéndose cumplido tales requisitos, dicho beneficio se habrá incorporado al patrimonio del docente.

RESTRICCIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES IMPUESTOS EN CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EMPRESA KDM S.A.

[3.199/32, 18.07.12.](#)

Doctrina: Las medidas de control puestas en práctica por la empresa KDM S.A. contenidas en el Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas, el Reglamento de Cumplimiento de Deberes de Prevención de Delitos, así como en los contratos individuales de trabajo no resultan ajustadas a derecho tanto porque no se encuentran incorporadas en el Reglamento Interno de la empresa, como por no resultar idóneas al fin perseguido, lo que deslegitima la restricción que supone a los derechos constitucionales de los trabajadores, especialmente la privacidad y la dignidad.

ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN LEY N° 19.464. PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES QUE COMPRENDE PERÍODO DE INTERRUPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESCOLARES. OTORGAMIENTO CONDICIONADO POR EL EMPLEADOR.

[3.307/33, 25.07.12.](#)

Doctrina: 1) La Corporación Municipal de Providencia no se encontró facultada para condicionar a una asistente de la educación del Liceo José Victorino Lastarria, el otorgamiento de un permiso sin goce de remuneraciones, a la circunstancia que dicho permiso se extendiera por todo el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero y febrero de 2012, atendido que desde el 15 de enero de 2012 al 29 de febrero de 2012, le asistió el derecho a hacer uso de su feriado convencional, superior a quince días hábiles, y por ende, a percibir remuneración íntegra por tales días. 2) No resulta jurídicamente procedente conceder a un asistente de la educación de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, un permiso sin goce de remuneraciones que comprenda el período en que el trabajador ejerce su derecho a feriado, puesto que ello implica privarlo de su derecho a descanso anual con remuneración íntegra, beneficio éste que, tal como ya se señalara, es irrenunciable.

FIJA SENTIDO Y ALCANCE DE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY 20.607 AL TEXTO DEL INCISO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 2° DEL NÚMERO 1 DEL ARTÍCULO 160 Y DE LOS INCISOS SEGUNDO Y SEXTO DEL ARTÍCULO 171, TODOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

[3.519/34, 9.08.12.](#)

Doctrina: 1. Incorporación de la figura de acoso laboral.

1.2. Concepto de acoso laboral.

1.2.1. Sujetos de la acción: a) sujetos activos: empleadores o trabajadores y b) sujetos pasivos: uno o más trabajadores.

2. Modificación del artículo 160 del Código del Trabajo.

2.1. Acoso laboral. Nueva causal de término del contrato de trabajo.

3. Modificación del artículo 171 del Código del Trabajo.

3.1. Despido indirecto.

3.2. Indemnizaciones por término de contrato.

3.3. Otras indemnizaciones.

3.4. Sanciones para el trabajador.

REMUNERACIÓN ÍNTEGRA QUE DEBE PAGARSE A LOS TRABAJADORES DURANTE EL FERIA-DO, DEBE INCLUIR LO PERCIBIDO POR SEMANA CORRIDA.

[3740/35, 27.08.12.](#)

Doctrina: A contar del 8 de Agosto de 2012, fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.613 la remuneración íntegra que debe pagarse a los trabajadores durante el feriado debe incluir lo percibido por concepto de semana corrida, en los términos establecidos en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo.

1. DESCUENTOS POR CRÉDITO SOCIAL A FAVOR DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR.

2. SUSPENSIÓN DE FERIADO ANUAL POR PERMISO EN CASO DE LA MUERTE DE UN HIJO.

[3.741/36, 27.08.12.](#)

Doctrina: 1. Los descuentos por crédito social a favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, son de aquellos obligatorios comprendidos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, por lo que no procede considerarlos en el tope del 45% de la remuneración total del trabajador, del inciso 4° del mismo artículo 58, que rige únicamente para el conjunto de los descuentos facultativos o permitidos de los incisos 2° y 3° de la misma disposición legal.

2. El feriado anual de un trabajador durante cuyo transcurso le sobreviene la muerte de un hijo, deberá entenderse suspendido, mientras transcurre el tiempo pertinente al permiso por muerte que concede la ley, continuando el feriado anual una vez transcurrido el referido permiso.

TRABAJADORES DE JARDINES INFANTILES Y SALAS CUNAS CONTRATADOS POR CORPORACIÓN MUNICIPAL, CON CARGO A FONDOS TRASPASADOS POR JUNJI. PAGO BONO CORRESPONDIENTE A ZONAS EXTREMAS LEY 20.313, ARTÍCULO 30.

[3.801/37, 29.08.12.](#)

Doctrina: 1) A los trabajadores de los jardines infantiles y salas cunas contratados por la Corporación Municipal de Macul, con cargo a los fondos traspasados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles para la Administración de dichos jardines y salas cunas, **no** les asiste el derecho a percibir el bono correspondiente a zonas extremas establecido en el artículo 30 de la ley N° 20.313.

2) Para tener derecho a la bonificación correspondiente a zonas extremas, es necesario que concurren copulativamente los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador sea asistente de la educación en los términos previstos en la Ley 19.464 modificada por la Ley 20.2244.

b) Que preste servicios en establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por ésta y/o en los establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980.

c) Que el establecimiento educacional en que labora dicho asistente de la educación esté ubicado en alguna de las siguientes zonas extremas: Primera, Décimo Quinta, Segunda, Décimo Primera y Décimo Segunda Regiones, o en las Provincias de Palena, Chiloé o Isla de Pascua o en la comuna de Juan Fernández.

Las funciones o servicios que deban realizar, sean al menos una de las siguientes:

a) De carácter profesional, es aquella que realizan profesionales para cuyo desempeño deben contar con un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste;

b) De paradocencia, que es aquella de nivel técnico complementaria a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores de apoyo

administrativo necesarias para la administración y funcionamiento de los establecimientos. Para el ejercicio de esta función deberán contar con licencia media y, en su caso, con un título de nivel técnico otorgado por un establecimiento de educación media técnico profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el Estado, y

c) Deservicios auxiliares, que es aquella que corresponde a las labores de cuidado, protección, mantención y limpieza de los establecimientos, excluidas aquellas que requieran de conocimientos técnicos específicos, Para el desempeño de estas funciones se deberá contar con licencia de educación media.

Se aplicará, asimismo, al personal asistente de la educación que cumpla funciones en internados administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas.

Para que un establecimiento sea calificado como educacional, debe tener los niveles de prekinder, kinder, básica o media.

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

1. Órdenes de Servicio

01, 10.01.12

Departamento de Inspección

Implementa un sistema de apoyo al cumplimiento a disposiciones laborales que se indican.

02, 28.03.12

Departamento Jurídico

Establece y actualiza criterios e instrucciones en materia de **defensa judicial** de la Dirección del Trabajo.

03, 29.03.12

Departamento Jurídico

Establece **sistema alternativo de reconsideración administrativa de multas**, en las situaciones que se indican y mediante los procedimientos que se señalan.

04, 27.07.12

Departamento de Inspección

Modifica Orden de Servicio N° 1, de 10.01.12, en cuanto al plazo para corrección, elimina submatría y agrega una nueva.

05, 21.08.12

Departamento de Relaciones Laborales

Deja sin efecto la Orden de Servicio N° 2, de 05.03.2010, en atención a lo establecido en la [Orden de Servicio N° 3, de 29.03.12](#), que regula un especial procedimiento de reconsideración administrativa de multas, denominado Recurso Administrativo Simplificado (RAS).

2. Resoluciones

1.681, 20.12.11

Departamento de Atención de Usuarios

Refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo. Derogada por resolución N° 55 exenta, de 11.01.12.

20, 05.01.12

Dirección del Trabajo

Modifica resolución exenta N° 1.523 del 30 de noviembre de 2011, de Sra. Directora del Trabajo, que asigna funciones de encargado de seguridad y confidencialidad de los documentos electrónicos de la Dirección del Trabajo, en el sentido que se indica.

55 exenta, de 21.12.11

Dirección del Trabajo

Deja sin efecto resolución N° 1.681 exenta, de 2011, y refunde y sistematiza normas sobre **existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo**. *Diario Oficial de 17.01.12.*

2.001 exenta, de 21.12.11

Complementa y modifica norma general de **participación ciudadana**. *Diario Oficial de 3.01.12.*

194 exenta, de 8.02.12.

Modifica [resolución N° 793 exenta, de 2010](#), y delega facultades que indica en Jefe/a del **Departamento de Relaciones Laborales**. *Diario Oficial de 16.02.12.*

1.410 (exenta), 21.08.12

Departamento de Administración y Finanzas

Deja sin efecto resolución exenta N° 1.437, de 2006 y normativa interna que indica y aprueba procedimientos e imparte instrucciones para la administración de gastos menores o fondo fijo.

3. Circulares

105, 21.12.11

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.

106, 26.12.11

Departamento de Relaciones Laborales

Dispone procedimiento de reemplazo por ausencia de conciliadores.

107, 27.12.11

Departamento de Inspección

Informa sobre modificación de Promedios Locales de Comisiones Mensuales por fiscalizador aplicable a partir del 01.01.12.

108, 27.12.11

Departamento de Relaciones Laborales

1. Informa sobre uso de **Modelos de actas de Mediación** en sus distintas modalidades.
2. Regula el reemplazo de mediadores en caso de ausencia de funcionarios.

109, 27.12.11

Departamento de Atención de Usuarios

Instruye sobre cumplimiento de indicador de reuniones de análisis de jurisprudencia administrativa y normativa legal, asociado al producto estratégico Asistencia Técnica Laboral.

110, 28.12.11

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional Solicitado 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.

111, 29.12.11

Departamento de Relaciones Laborales

Establece los procedimientos asociados a la Planificación 2012 de Relaciones Laborales Deroga Circular N° 9 del 3 de febrero del 2011.

112, 29.12.11

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización para verificación del cumplimiento del íntegro y oportuno pago de remuneraciones.

113, 29.12.11

Departamento de Recursos Humanos

Imparte instrucciones sobre Sistema de **Evaluación del Desempeño** de la Dirección del Trabajo.

114, 30.12.11

Departamento de Gestión y Desarrollo

Imparte instrucciones y define documentos de trabajo para el proceso de Control de Gestión Institucional 2012.

01, 02.01.12

Departamento de Recursos Humanos

Informa Plan Anual de Prevención de Riesgos año 2012 del Sistema de Higiene, Seguridad y Mejoramiento Ambiente de Trabajo, aprobado.

02, 03.01.12

Departamento de Relaciones Laborales

Solicitud presentación de proyectos y actividades para el fortalecimiento de instancias de **Diálogo Social** en la Dirección del Trabajo.

03, 09.01.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización para verificación del cumplimiento de Medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

05, 12.01.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización para la constatación de Informalidad Laboral.

07, 17.01.12

Departamento de Inspección

Departamento de Relaciones Laborales

Establece procedimiento, control y Medios de Verificación de Cumplimiento de Indicador asociado a Mesas de Trabajo, comprometido para año 2012.

13, 31.01.12

Departamento de Relaciones Laborales

Remite Manual de uso del sistema informático de Relaciones Laborales (Sirela) módulo de Organizaciones sindicales.

17, 17.02.12

Departamento de Atención de Usuarios

Remite Plan de Monitoreo y Seguimiento del Indicador "Porcentaje de cumplimiento de los plazos establecidos en la Ley 19.880".

20, 24.02.12

Departamento de Atención de Usuarios

Instruye sobre consideraciones para cálculo de "Período estimado de la investigación" y "Tiempo utilizado en la investigación".

26, 29.03.12

Departamento de Atención de Usuarios

Instruye acerca de la obligatoriedad de tomar **declaración jurada por licencia médica** cuando ésta es electrónica.

27, 29.03.12

Departamento de Inspección

Departamento de Relaciones Laborales

Modifica Anexo N° 2 de la Circular N° 07, de 17.01.12.

32, 29.03.12

Departamento de Administración y Finanzas

Envía instrucciones con motivo de **elecciones municipales año 2012**. Remite Oficio N° 15.000, de 15.03.12, de la Contraloría General de la República.

33, 17.04.12

Departamento de Administración y Finanzas

Informa sobre proceso de baja de bienes muebles del Servicio.

35, 18.04.12

Departamento de Administración y Finanzas

Instruye respecto al control documental y trámite de facturas.

36, 19.04.12

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de Programa Nacional de Fiscalización al sector comercio.

37, 19.04.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al sector de 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.

38, 19.04.12

Departamento Jurídico

Instruye sobre Manual de Procedimientos en materia de Transparencia.

39, 19.04.12

Departamento de Administración y Finanzas

Modificaciones en procedimiento de compra.

43, 26.04.12

Departamento de Relaciones Laborales

Instruye confección de programa de trabajo para el área Mediación.

44, 26.04.12

Departamento de Inspección

Modifica instrucciones sobre Devolución Extraordinaria y Reasignación de Fiscalizaciones y, reitera obligación de registrar antecedentes correctos en los informes de fiscalización.

45, 26.04.12

Departamento de Recursos Humanos

Imparte instrucciones sobre Sistema de Evaluación del desempeño de la Dirección del Trabajo.

46, 2.05.12

Departamento de Inspección

Modifica Anexo 10 **"Normas y criterios para resolver solicitudes de reconsideración de multas"**.

47, 2.05.12

Departamento de Relaciones Laborales

Remite Ficha de Solicitud de Mediación.

48, 3.05.12

Departamento de Recursos Humanos

Planes preventivos regionales.

49, 7.05.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Interregional de Fiscalización 2012 al sector portuario en las regiones Arica Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Bío Bío, los Lagos y Aysén, en plazo y modalidad que se indica.

51, 14.05.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al sector de 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.

53, 15.05.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización Investigativa al transporte de carga terrestre interurbana.

54, 23.05.12

Dirección

Imparte instrucciones de medidas de ahorro y eficiencia en el uso del agua y la electricidad en la Administración pública.

55, 23.05.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Interregional de Fiscalización Asistida a las empresas Principales y Contratistas de la Minería en Regiones de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Libertador Bernardo O'Higgins y Metropolitana, con modalidad y condiciones que indica.

58, 30.05.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización a cajeras/os de supermercados.

65, 11.06.12

Departamento de Inspección

Departamento de Relaciones Laborales

- 1) Instruye forma correcta de efectuar el trámite de notificación de resoluciones de multa y similares.
- 2) Instruye regularizar situaciones de atraso.

66, 12.06.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Interregional de Fiscalización Trabajadores Migrantes regiones de Tarapacá, Arica y Parinacota y Antofagasta, con modalidad y condiciones que indica.

67, 14.06.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al sector de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, en plazo y modalidades que se indica.

69, 26.06.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al sector de 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.

70, 29.06.12

Departamento de Inspección

Instruye forma de aplicación del Convenio de coordinación, asistencia y colaboración recíproca entre la Dirección del Trabajo y la Dirección Ge-

neral de Obras Públicas, en las fiscalizaciones de terreno a través de programas regionales.

72, 3.07.12

Departamento de Atención de Usuarios

Establece modificaciones a la Circular N° 17 del 17.02.12 referidas al Plan de Monitoreo y Seguimiento del Indicador "Porcentaje de cumplimiento de los plazos establecidos en la Ley 19.880".

73, 3.07.12

Departamento de Atención de Usuarios

Establece modificaciones a la Circular N° 109 del 27.12.11 del Departamento de Atención de Usuarios, referidas al cumplimiento de Indicador de reuniones de análisis de jurisprudencia administrativa y normativa legal, asociado al producto estratégico Asistencia Técnica Laboral.

76, 4.07.12

Departamento de Inspección

Complementa instrucciones para ejecución de la segunda etapa del procedimiento inspectivo al sector de servicios interurbanos de transporte de pasajeros.

77, 6.07.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al sector de 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.

79, 23.07.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización Asistida al sector de la construcción, en modalidad y condiciones que indica.

80, 30.07.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización para verificación del cumplimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

84, 21.08.12

Departamento de Administración y Finanzas

Informa requerimiento que complementa procedimiento de compras, mantención inmuebles y equipamiento.

86, 27.08.12

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Interregional de Fiscalización a centros de cultivo de salmones año 2012.

Normas Legales y Reglamentarias

Dicámenes de la Dirección del Trabajo

Órdenes de Servicio, Resoluciones y Circulares de la Dirección del Trabajo

Superintendencia de Seguridad Social

Superintendencia de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Servicios Impuestos Internos

Contaduría General de la República

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares y Dictámenes

1. Circulares

2.790, 06.12.11

Subsidios maternales. Modifica y complementa instrucciones impartidas mediante Circular N° 2.777, de 2011. (La referida Circular 2.777, fue publicada en Boletín Oficial N° [274, noviembre 2011](#), p. 168 y ss.).

2.793, 12.12.11

Reajuste de pensiones que debe aplicarse a las **pensiones** del seguro de la **Ley N° 16.744** a contar del 1° de diciembre del 2011. Imparte instrucciones.

2794, 20.12.11

Subsidio por incapacidad mental para personas menores de 18 años de edad. Informa el valor del subsidio para el año 2012 y el nuevo monto de la pensión mínima para efectos de determinar la carencia de recursos.

2.795, 21.12.11

Ley N° 20.559. Otorga **bono de invierno y aguinaldos** a pensiones de la Ley N° 16.744. Imparte instrucciones al Instituto de Seguridad Laboral y a las Mutualidades de Empleadores.

2.806, 23.01.12

Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (Sisesat). Complementa Circulares N° 2.582, de 18 de noviembre de 2009, y N° 2.717, de 28 de febrero de 2011. Imparte instrucciones sobre remisión de información asociada a la orden de reposo médico ley N° 16.744, certificado de alta laboral y certificado de alta médica.

Complementa Circulares 2.582 y 2.717 b) Incluye los siguientes anexos: Anexo N° 1. Documento electrónico de la Resolución de Calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley N° 16.744 (RECA); Anexo N° 2. Documento electrónico de la Orden de Reposo Ley N° 16.744 (RELA); Anexo N° 3. Documento electrónico del Alta Laboral (ALLA); Anexo N° 4. Documento electrónico del Alta Médica (ALME); Anexo N° 5. Formulario impreso de la Resolución de Calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley N° 16.744 (RECA); Anexo N° 6. Formulario impreso de la Orden de Reposo Ley N° 16.744 (RELA); Anexo N° 7. Formulario impreso del Alta Laboral (ALLA); Anexo N° 8. Formulario impreso del Alta Médica (ALME).

2.808, 30.01.12

Seguro Social contra Riesgos de **Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**. Incorporación de los **trabajadores independientes** a que se refiere el artículo 88 de la ley N° 20.255. Relacionada con Circular 2.483.

2.819, 15.03.12

Sistema único de prestaciones familiares. Instruye término del período excepcional de acreditación de estudios autorizado por la Circular N° 2771. Relacionada con Circular N° 2.771 y Circular N° 2.511.

2.822, 04.04.12

Licencias médicas tipo 4, otorgadas en relación a niños prematuros.

2.824, 17.04.12

Modifica instrucciones sobre el régimen de **prestaciones de crédito social** administrado por las **C.C.A.F** contenidas en las Circulares N°s 2.052 y 2.463, de 2003 y 2008, respectivamente, y sus modificaciones. Modifica Circulares 2.052 y 2.463 y las modificaciones a éstas.

2.827, 14.05.12.

Imparte instrucciones para la aplicación de la Ley N° 20.585, que perfecciona el sistema de **licencias médicas**, estableciendo medidas que aseguren su correcto otorgamiento y uso.

2.828, 14.05.12.

Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Imparte instrucciones sobre afiliación de **trabajadores independientes**.

2.829, 14.05.12.

Modifica y complementa Circulares N°s 2.052 y 2.463, de 2003 y 2008, respectivamente, sobre Régimen de **Crédito Social** administrado por las **Cajas de Compensación de Asignación Familiar**. Complementa Circulares 2.052 y 2.463.

2.833, 15.06.12.

Imparte instrucciones al Instituto de Previsión Social para el reconocimiento de las **asignaciones familiares y maternales** de los **trabajadores independientes** afectos al D.L. N° 3.500, de 1980. Complementa circulares N°s 2.511 de 2009 y 2.823 de 2012, ambas de esta Superintendencia.

2.835, 8.06.12.

Resoluciones de incapacidad laboral. Reitera instrucciones a las Comisiones de Medicina Pre-

ventiva e Invalidez contenidas en las Circulares N°s 1822, de 2000 y 1928, de 2001.

[2.838, 29.06.12.](#)

Seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, instruye a los organismos administradores de la Ley N° 16744 acerca de los elementos mínimos a considerar en la elaboración de estudios de puestos de trabajo para la **calificación de enfermedades mentales**.

[2.841, 12.07.12.](#)

Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Modifica instrucciones relativas a los procedimientos a seguir en caso de **pagos en exceso de crédito social**.

[2.843, 13.07.12.](#)

Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Modifica circular N° 2052, de 2003, sobre **régimen de prestaciones de crédito social**.

[2.844, 20.07.12](#)

Subsidio al empleo de la mujer establecido en la Ley N° 20.595. Imparte instrucciones.

[2.846, 24.07.12](#)

Subsidio familiar. Informa nuevos valores a contar del 1° de julio de 2012.

[2.847, 24.07.12](#)

Imparte instrucciones a las instituciones fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social respecto de las normas contenidas en la Ley N° 20.614 que reajustó el monto del **ingreso mínimo mensual**, a partir del 1° de julio de 2012.

[2.848, 24.07.12](#)

Asignación familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos valores que regirán a contar del 1° de julio de 2012.

[2.849, 24.07.12](#)

Subsidios maternos. Comunica monto de subsidio mínimo a contar del 1° de julio de 2012.

[2.853, 2.08.12](#)

Bono solidario de alimentos de la Ley N° 20.605. Informa orientaciones técnicas e imparte instrucciones a las entidades pagadoras de asignación familiar y subsidio familiar.

[2.855, 7.08.12](#)

Establece **regulaciones comunes en relación con el intercambio de información** entre los organismos administradores del Seguro de la Ley N° 16.744, el Servicio de Impuestos Internos y la Tesorería General de la República, referidas a las **cotizaciones de los trabajadores independientes** del inciso primero del artículo 89, del D.L.N° 3.500, de 1980, para el citado seguro.

[2.856, 7.08.12](#)

Establece **regulaciones comunes en relación al intercambio de información** entre el Institu-

to de Previsión Social, el Servicio de Impuestos Internos y la Tesorería General de la República, referidas al pago a los **trabajadores independientes** del inciso primero del artículo 89 del D.L. N° 3500, de 1980, de los beneficios del Sistema único de prestaciones familiares del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2. Dictámenes

[72.651, 28.11.11](#)

A partir del 1 de octubre de 2008, conforme lo dispuesto por el artículo 89 de la Ley N° 20.255, los **socios** de sociedades de personas, socios de sociedades en comandita por acciones, **empresarios individuales y directores de sociedades en general** que se desempeñen como **trabajadores independientes** en la respectiva sociedad o empresa, deben afiliarse al mismo organismo administrador de la Ley N° 16.744, al que se encuentre afiliada la respectiva empresa, cotizando como un trabajador más de ella.

[77.997 de 20.12.11](#)

Requisitos para constituir un **Comité Paritario de Faena**.

[1.478, 9.01.12](#)

Derecho a **subsidio por incapacidad laboral**. Principio de automaticidad de las prestaciones.

[1.675, 09.01.12](#)

Protección de datos de carácter personal. No pueden ser objeto de tratamiento los datos sensibles, salvo cuando la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean datos necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares.

[1.963, 10.01.12](#)

Licencia médica de descanso postnatal rechazada por presentación fuera de plazo. Normativa e instrucciones. Informa sobre beneficio denominado descanso postnatal parental.

[2.209, 11.01.12](#)

Los **exámenes preocupacionales** se practican a postulantes a un cargo, esto es, a personas que aún no tienen la calidad de trabajadores dependientes, por ende, se efectúan fuera de la órbita de la Ley N° 16.744.

[2.374, 12.01.12](#)

Opción ejercida respecto de la forma de hacer efectivo el **permiso postnatal parental** a jornada completa o parcial, no puede ser modificado. Percepción indebida.

[2.698, 12.01.12](#)

No procede el pago de subsidio de **licencias médicas**, durante un período de privación de libertad para cumplir condena.

12.397, de 20.02.12

Formas de acreditar la realización de una actividad como **trabajador independiente**, para efectos del subsidio de incapacidad laboral.

13.492, de 24.02.12

La trabajadora o el trabajador del **sector público**, que hagan uso del **permiso postnatal parental**, no tendrán derecho a mantener su remuneración, sino a percibir un subsidio postnatal parental. Este subsidio, deberá ser pagado por el servicio o institución empleadora, los que deberán recuperar los montos gastados por tales conceptos de las respectivas entidades que otorga los subsidios maternales.

13.760, de 24.02.12

Los **Servicios de Bienestar** deben indicar en sus reglamentos particulares tanto los beneficios de bienestar social que podrán otorgar como las modalidades de concesión y quienes, aparte del afiliado, serán sus beneficiarios. Sala cuna.

14.118, 28.02.12

El cumplimiento de una necesidad fisiológica – como es la de desayunar, tomar algún alimento o una bebida en medio de la jornada de trabajo – no rompe, a efectos de protección, la **relación laboral** durante el tiempo que haya de emplearse en atenderla, ya que al momento de accidentarse la conducta de la víctima está determinada por la circunstancia de haber estado trabajando para su empleador y con el ánimo de reanudar sus labores, por lo que no podría sostenerse que fuese ajena en absoluto a dicho trabajo, siendo, por el contrario, indudable su conexión con el mismo.

14.280, de 29.02.12

Una **licencia médica emitida fuera del país**, como, asimismo, un certificado del médico tratante otorgado en el extranjero al igual que los restantes antecedentes de orden clínico, sólo pueden servir de sustento a una licencia médica otorgada en nuestro país.

15.442, 06.03.12

Los **funcionarios públicos y municipales** y de otros trabajadores del sector municipal afectos a estatutos especiales, como los profesionales de la educación y los de atención de salud primaria, no percibirán remuneración hasta el término de la correspondiente **licencia médica**, si con anterioridad ha terminado su relación laboral. Ello, por cuanto, sus Estatutos Laborales les otorgan derecho a la remuneración mientras hacen uso de licencia médica y las entidades públicas y las Municipalidades no pueden pagar remuneración a quien ya no tiene la calidad de funcionario.

16.157, 08.03.12

La Circular N° 1.065, de 1988, de la Superintendencia de Seguridad Social, que imparte instrucciones sobre las entidades obligadas a pagar la **asignación familiar**, regula la situación de

los beneficiarios de subsidios por incapacidad laboral, señalando que en tanto un **trabajador** mantenga la **calidad de dependiente**, el pago de la asignación corresponde al propio empleador quien posteriormente compensará dichas cantidades con la administradora del régimen de asignación familiar correspondiente.

Cuando el trabajador pierde la calidad de trabajador dependiente, encontrándose en uso de licencia médica, corresponde a la entidad pagadora del subsidio por incapacidad laboral, el pago conjunto del beneficio de asignación familiar.

21.737, de 3.04.12

Imprudencia de externalizar **Departamento de Prevención de Riesgos**.

22.329, de 4.04.12

La práctica de **visitas domiciliarias**, es el mecanismo mediante el cual las entidades de salud pueden fiscalizar si el paciente se encuentra o no cumpliendo con el reposo.

24.508, de 16.04.12

Requisitos para validez de la Resolución de **declaración de incapacidad del trabajo**.

25.889, de 23.04.12

La **lesión sufrida en una actividad recreativa**, cuya organización no le ha correspondido a la entidad empleadora, es de carácter común.

20.483, 27.03.12.

Los **accidentes del trabajo sufridos en el extranjero**, tiene la cobertura de la Ley N° 16.744.

28.849, 7.05.12.

Requisitos generales para gozar del beneficio de **licencia médica y subsidios de incapacidad laboral**.

29.526, 9.05.12.

La prescripción de la acción emanada de un pagaré, debidamente declarada por un Tribunal, no extingue la obligación de la prestación social que garantiza. Lo anterior, considerando que las C.C.A.F. son entidades de previsión social, según lo establece el artículo 1° de la Ley N° 18.833, por lo que las **deudas de crédito social constituyen obligaciones con instituciones de previsión social**, las que conforme al artículo 58 del Código del Trabajo deben ser deducidas por el empleador de las remuneraciones de sus trabajadores.

29.933, 8.05.12.

En el cálculo del **subsidio por incapacidad laboral de los funcionarios públicos** que hagan uso del **permiso postnatal parental**, se debe aplicar todas las normas pertinentes, del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

35.848, 6.06.12.

Los **accidentes sufridos por un estudiante, durante su práctica profesional**, tiene la cobertura de la Ley N° 16.744.

36.086, 6.06.12.

El afiliado que se encuentra haciendo uso de **licencia médica** debe efectuar su **aporte al Servicio de Bienestar**, como asimismo pagar los créditos que tenga. Los descuentos correspondientes al servicio de deudas que los trabajadores regidos por el Código del Trabajo efectúen a la Oficina de Bienestar en virtud de un convenio suscrito con terceros, están sujetos al límite del quince por ciento que alude el actual inciso tercero del artículo 58, del Código del Trabajo.

36.461, 8.06.12.

La licencia médica por enfermedad de niño menor de un año, siempre es con reposo total.

37.454, 12.06.12.

Base de cálculo de subsidios por incapacidad laboral de origen maternal.

42.410, 5.07.12

Mecanismo de cálculo utilizado para determinar el monto de su **subsidio por incapacidad laboral** por sus licencias pre y post natal.

42.932, 6.07.12

Los **accidentes sufridos en el trayecto entre dos trabajos**, tienen cobertura de la Ley N° 16.744.

43.163, 9.07.12

A falta de los medios de prueba que exige la normativa vigente (el artículo 7 del D.S. N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se refiere al respectivo Parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes), **si la declaración circunstanciada del accidenta-**

do aporta elementos que permitan verificar que el siniestro ocurrió en el referido trayecto directo que exige el artículo 5 de la Ley N° 16.744, tal declaración puede llegar a constituir un elemento de prueba suficiente al efecto (v.gr. Oficios Ord. N°s. 21.216 de 2001, 52.609 de 2008, 9.121 de 2009, 26.305 de 2010 y 6.916 de 2011).

43.333, 9.07.12

La **fecha** a partir de la cual se puede cobrar la **asignación familiar al duplo** dice relación con la fecha en la cual se dictó la resolución que concedió el beneficio, salvo que se haya solicitado en una fecha anterior y su respuesta quedó pendiente, a la espera de la resolución de la COMPIN.

43.409, 10.07.12

Automaticidad de las prestaciones. El pago del **subsidio por incapacidad laboral** no puede quedar supeditado a que el empleador cumpla con dicha obligación (ya que si se tuviera que exigir previamente el pago de las cotizaciones se vulneraría el principio de automaticidad de las prestaciones establecido expresamente en la Ley).

48.192, 31.07.12

Como se debe operar, si el **empleador está inubicable**, para efectos del **subsidio de cesantía**.

48.556, 1.08.12

Uso y goce de licencia médica durante los períodos de privación de libertad.

50.181, 7.08.12

Consideración de la **Ficha de Protección Social**, para efectos del **subsidio al Empleo** de la Ley N° 20.338.

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

Selección de Resoluciones

Resolución N° 15 exenta, de 5.01.12.

Establece que desde el 1° de enero de 2012, el **límite máximo imponible** reajustado será de 101,1 unidades de fomento. *Diario Oficial de 10.01.12.*

Resolución N° 16 exenta, de 5.01.12.

Establece que desde el 1° de enero de 2012, el **límite máximo imponible** reajustado será de 67,4 unidades de fomento. *Diario Oficial de 10.01.12.*

Resolución N° 193 exenta, de 7.02.12.

Establece valores (*monto de las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario*) que indica por período que señala. *Diario Oficial de 13.02.12.*

• Comisión Técnica de Invalidez.

[Aprueba nuevas normas para la evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al nuevo sistema previsional](#) - sexta edición. *Publicadas en el Diario Oficial de 1.03.12.*

Modifica "[Normas para la Evaluación y Calificación del Grado de Invalidez de los Trabajadores Afiliados al Nuevo Sistema Previsional](#)" Sexta Edición. *Diario Oficial de 9.04.12.*

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Selección de Dictámenes

33.725, 07.06.12

Sobre organismo al que se debe enviar las copias de los avisos a que se refieren los artículos 162, incisos tercero y cuarto, y 197 bis del Código del Trabajo.

48.861, 9.08.12

Dedicación exclusiva asociada al desempeño de un cargo público se restringe al ejercicio de la profesión en virtud de la que se accedió al organismo respectivo.

47.621, 6.08.12

Sobre base de cálculo del subsidio y pago de diversos emolumentos en el caso de los funcionarios que hagan uso del permiso postnatal parental contemplado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

51.485, 22.08.12

Sobre aplicación del artículo 35 ter del código del trabajo a los funcionarios de la administración del Estado.

INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA

Selección de Resoluciones

Resolución N° 220 exenta, de 27.01.12.

Aprueba [Guía de Recomendaciones Preventivas para Trabajadoras y Trabajadores que se desempeñan en Áreas Biolimpias con Niveles de Bioseguridad Tipo 2 y 3](#), elaborada por el Departamento de Salud Ocupacional de este Instituto. *Diario Oficial de 9.02.12.*

Resolución N° 221 exenta, de 27.01.12.

Aprueba [Guía Preventiva para Trabajadores\(as\) de los Laboratorios de Bacteriología de la Tuberculosis](#), elaborada por el Departamento de Salud Ocupacional de este Instituto. *Diario Oficial de 9.02.12.*

Resolución N° 222 exenta, de 27.01.12.

Aprueba [Guía Preventiva de Recomendaciones para Trabajadores\(as\) Sanitarios en Manejo de Material Cortopunzante](#), elaborada por el Departamento de Salud Ocupacional de este Instituto. *Diario Oficial de 9.02.12.*

Resolución N° 274 exenta, de 12.01.12.

Modifica resolución N° 1.079 exenta, de 2011, que aprobó la [Guía Preventiva para los Trabajadores Expuestos a Ruido](#) elaborada por el Departamento de Salud Ocupacional de este Instituto. *Diario Oficial de 11.02.12*

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

[3.193, 30.12.11](#)

Forma de cálculo del Impuesto Único de Segunda Categoría, en el caso de trabajadores portuarios y la devolución de retenciones de impuestos que se habrían efectuado indebidamente.

[201, 27.01.12](#)

Situación tributaria de remuneraciones por servicios de asesorías prestadas por Centros de Investigación extranjeros a un Centro de Investigación que se constituirá en Chile.

[473, 23.02.12](#)

Tratamiento tributario de ingresos por servicios prestados al extranjero vía internet.

[1.142, 15.05.12](#)

Tratamiento tributario de retiros de excedentes de libre disposición de contribuyente que se pensionó con anterioridad al 7 de noviembre de 2001 y que posteriormente continuó cotizando en una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP).

[1.149, 15.05.12](#)

Situación tributaria de persona natural, que no tiene domicilio ni residencia en Chile, que presta servicios profesionales en el país, a una Universidad reconocida por el Estado.

[1.790, 20.07.12](#)

Exención de Impuesto Único de Segunda Categoría establecida en el artículo 13 del D.L. 889, de 1975.

[1.940, 3.08.12](#)

Valor a considerar como gastos imputables a la franquicia tributaria por gastos de capacitación correspondientes a viáticos y traslados de participantes.

[1.941, 3.08.12](#)

Gastos de administración de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación.

[1.945, 3.08.12](#)

Consulta en relación a diferencias de impuesto producidas con motivo de la entrada en vigencia de la Ley N°20.545, que modificó normas sobre protección de la maternidad.

[1.946, 3.08.12](#)

Tratamiento tributario de los pagos que deba efectuar la empresa principal a los trabajadores de la empresa contratista, de conformidad con los artículos 183 A y siguientes del Código del Trabajo.

[1.951, 3.08.12](#)

Solicita se exima de impuestos a los bonos de término de conflicto producto de negociaciones entre las empresas.

[2.060, 9.08.12](#)

Tratamiento tributario de retiro de Ahorro Previsional Voluntario (APV) que no dio derecho al beneficio del artículo 42 bis, de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR) por exceder el límite que establece dicha disposición legal.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

María Cecilia Sánchez Toro

Inés Viñuela Suárez

María Angélica Oyarzún Maureira

Jorge Arriagada Hadi

María Soledad Neveu Muñoz

Florinda Cornejo Inzunza

Andrea Fraga Yoli

Hernán Ortiz Gálvez

Alejandro Rojas Bustos

Fernando Ahumada Cepeda

Manuel Antonio Chacón

Directora del Trabajo

Subdirectora del Trabajo

Jefe Departamento Jurídico

Jefe Departamento Inspección

Jefe Departamento Relaciones Laborales

Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera

Jefe Departamento Estudios

Jefe Departamento Recursos Humanos

Jefe Departamento Tecnologías de Información

Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

Jefe Departamento de Atención de Usuarios

BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Año XXVI N° 277

Año 2012

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

María Cecilia Sánchez Toro

Abogada

Directora del Trabajo

Directora Responsable

INÉS VIÑUELA SUÁREZ

Abogada

Subdirectora del Trabajo

Editor

Carlos Hernán Ramírez Guerra

Administrador Público

