



ISSN 0716-968X

BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Noviembre 2009



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT





**BOLETIN OFICIAL
DIRECCION DEL TRABAJO**

Año XXIII N° 250
Noviembre de 2009

**Principales
contenidos**

ENTREVISTA

- Zarko Luksic Sandoval. Coordinador nacional de la Defensoría Laboral. "Nuestra esencia es la defensa de los trabajadores".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Acuerdo Nacional por el Empleo, la Capacitación y la Protección Laboral.

CARTILLA

- Cotizaciones previsionales al día. Un derecho de trabajadores y trabajadoras. La Ley Bustos.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Resolución N° 1.213, del 8 de octubre de 2009. Dirección del Trabajo. Establece sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Falta de fundamento resolución que resuelve reconsideración de multa.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

CIRCULARES, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *Selección de Circulares*

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. *Selección de Dictámenes*

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. *Selección de Dictámenes*

EMPRESAS Y/O EMPLEADORES CONDENADOS POR PRACTICAS ANTISINDICALES.
Primer Semestre 2009

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

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

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

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

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

Propietario
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Representante Legal
PATRICIA SILVA MELÉNDEZ
Abogado
Directora del Trabajo

Director Responsable
PEDRO JULIO MARTÍNEZ
Abogado
Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
División Jurídica

Diego López Fernández
Abogado
División Estudios

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

Víctor Verdugo Pérez
Abogado
División Inspección

Inés Viñuela Suárez
Abogado
División Jurídica

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

EDITORIAL



En la sección Entrevista, Zarko Luksic Sandoval, coordinador nacional de la Defensoría Laboral, hace un balance de la Nueva Justicia Laboral, presente ya en todo el país. Los objetivos, gratuidad de defensa para gran parte de los trabajadores, puesta en marcha de manera gradual, las críticas al sistema y el rol de la Dirección del Trabajo son algunos temas abordados en la conversación.

En Doctrina, Estudios y Comentarios publicamos un informe sobre el Acuerdo Nacional por el Empleo, la Capacitación y la Protección Laboral preparado por el Gabinete de la Ministra del Trabajo y Previsión Social que, de manera simple y pedagógica, informa sobre los principales beneficios que se han activado en este año en el marco del referido Acuerdo, y que buscan valorizar al capital humano del país.

En el apartado sobre normativa incluimos la Resolución N° 1.213, del 8 de octubre de 2009, de la Dirección del Trabajo, que establece un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

En lo que concierne al apartado sobre instructivos institucionales, destacamos la Circular N° 96, del Departamento de Inspección, que, entre otros, instruye respecto del nuevo inciso final del artículo 511 del Código del Trabajo, que regula la reconsideración adicional dispuesta por la Ley N° 20.348, de 19.06.2009.

La cartilla de este mes aborda la denominada Ley N° 19.631 publicada en el Diario Oficial del 28 de septiembre de 1999, conocida como "Ley Bustos", que obliga a los empleadores(as) a pagar las cotizaciones previsionales adeudadas al trabajador(a) como requisito para despedirlo(a).

Por último, se consigna también un fallo, en sede judicial, sobre falta de fundamento de resolución que resuelve reconsideración de multa.

PEDRO JULIO MARTÍNEZ
ABOGADO
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

CONSEJO EDITORIAL

PEDRO JULIO MARTÍNEZ

Abogado
Subdirector del Trabajo

RAFAEL PEREIRA LAGOS

Abogado
Jefe de División Jurídica

GABRIEL RAMÍREZ ZÚÑIGA

Profesor de Estado en Castellano
Subjefe de División Inspección

JOAQUÍN CABRERA SEGURA

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

VERÓNICA RIQUELME GIAGNONI

Psicóloga
Jefa de División de Estudios

ROBERTO RODRÍGUEZ MOREIRA

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

CARLOS RAMÍREZ GUERRA

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Zarko Luksic Sandoval. Coordinador nacional de la Defensoría Laboral. "Nuestra esencia es la defensa de los trabajadores" 11

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Acuerdo Nacional por el Empleo, la Capacitación y la Protección Laboral..... 19

CARTILLA

- Cotizaciones previsionales al día. Un derecho de trabajadores y trabajadoras. La Ley Bustos 36

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Resolución N° 1.213, del 8 de octubre de 2009. Dirección del Trabajo. Establece sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana 38

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Falta de fundamento resolución que resuelve reconsideración de multa 50

DEL DIARIO OFICIAL

57

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático 59

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

- 3.871/054, 29.09.09 60
 No tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y desempeño colectivo que contempla el artículo 1° de la Ley N° 19.813, la trabajadora de salud primaria municipal que estaba regida por el Código del Trabajo, durante algunos meses del período de evaluación del cumplimiento de las metas sanitarias.
- 3.872/055, 29.09.09 62
 A los profesionales de la educación que ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en el nivel central de una Corporación Municipal les asiste el derecho a impetrar la Bonificación de Reconocimiento Profesional, de cumplir con los requisitos previstos al efecto.
- 3.994/056, 8.10.09 63
 El personal que labora en el área de la salud primaria municipal en los denominados Centros de Salud Mental (COSAM), se rige por la Ley N° 19.378 y sus reglamentos.
 Reconsiderárase el Dictamen N° 5.428/97, de 22.12.2006, y cualesquiera otra doctrina contraria o incompatible con la expuesta en el presente informe.

CIRCULARES, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULARES

92 (extracto), 15.09.09.....	66
<i>División de Recursos Humanos</i>	
Firma protocolo sobre protección a la paternidad.	
93, 16.09.09.....	66
<i>Departamento de Inspección.</i>	
Instruye sobre plan de erradicación de la Silicosis-Estrategia, 2009-2030.	
96, 23.09.09.....	74
<i>Departamento de Inspección</i>	
1) Imparte instrucciones respecto del nuevo inciso final del artículo 511 del Código del Trabajo, que regula la reconsideración adicional dispuesta por la Ley N° 20.348, de 19.06.2009.	
2) Modifica Anexo 10 de la Circular N° 88 de 5.07.2001 del Depto. de Inspección, en materias que indica.	
101 (extracto), 25.09.09.....	76
<i>Departamento de Gestión y Desarrollo</i>	
Incorpora en formato Informes Trimestrales, en ítem II: Cuadro para informar estado de situación de las Solicitudes de Acceso de Información Pública (Ley N° 20.285).	
106, 16.10.09.....	77
<i>Departamento de Inspección</i>	
Notifica nuevo formulario adjunto a solicitudes del IPS y las consideraciones que se deben tener en cuenta tanto para su uso como para las conclusiones que se emitan en los informes de fiscalización.	
107 (extracto), 19.10.09.....	80
<i>Departamento Gestión y Desarrollo</i>	
Planificación Institucional Regional año 2010.	
108, 22.10.09.....	80
<i>Departamento de Inspección</i>	
1) Instruye forma correcta de efectuar el trámite de notificación de Resoluciones de Multa y similares.	
2) Instrucciones sobre prescripción de multas administrativas.	

2.- ORDEN DE SERVICIO

03, 16.09.09.....	100
<i>División Recursos Humanos</i>	
Modifica Orden de Servicio N° 01 del 13 de septiembre de 2006, que establece el procedimiento para solicitar Beneficio Legal de Sala Cuna Interno, Beneficio Legal de Sala Cuna Externo y Beneficio Extendido de Sala Cuna y Jardín Infantil, fija texto e imparte instrucciones sobre el particular.	

3.- RESOLUCION

1.260 (<i>exenta</i>), 19.10.09.....	111
<i>Dirección del Trabajo</i>	
Establece funcionamiento del centro de conciliación y mediación laboral, de la Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Oriente.	

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares

2.563, 11.09.09.....	114
Asignaciones familiares. Situaciones de compatibilidad o incompatibilidad con pensiones.	
2.564 (<i>extracto</i>), 14.09.09.....	115
Bonos extraordinarios de las Leyes N°s. 20.326 y 20.360. Complementa las instrucciones relativas al procedimiento de reclamación impartidas por las Circulares N°s. 2.510 y 2.544.	

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes

1.838, 27.05.09.....	116
El incremento patrimonial originado en el pago de una compensación económica de aquellas a que se refiere el artículo 61 de la Ley N° 19.947, convenida por los cónyuges en escritura pública, acta de avenimiento o transacción y aquellas decretadas por sentencia judicial, es un ingreso no constitutivo de renta en virtud de lo dispuesto por el N° 31 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.	
2.083, 22.06.09.....	118
Imputación del beneficio tributario establecido por el artículo 14 de la Ley N° 20.351, relativo al incentivo al precontrato y a la capacitación de trabajadores – La Ley N° 20.351 permite que los gastos relativos a los precontratos, con los requisitos que establece, no se computen para el cálculo de los límites generales de 1% de las remuneraciones que tanto el régimen mensual de imputación como el anual, han establecido, sin perjuicio del límite específico de 0,25% de las remuneraciones que dicha disposición especial contempla – Instrucciones impartidas por el Servicio de Impuestos Internos en Circular N° 9 de 2009 – La base sobre la cual se calcula el límite de la franquicia, siempre han sido las remuneraciones imponibles anuales actualizadas pagadas por el contribuyente, respecto de los gastos incurridos en programas de capacitación de los eventuales trabajadores a que se refiere el inciso 5°, del artículo 33, de la Ley N° 19.518, a partir de la fecha de vigencia del artículo 14, de la Ley N° 20.351.	
2.174, 26.06.09.....	121
Tributación de bono extraordinario concedido por la Ley N° 20.134, de 2006 a exonerados por motivos políticos – El referido bono se encuentra afecto al impuesto Unico de Segunda Categoría, contenido en el artículo 42 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Este tributo debe ser retenido, declarado y enterado en arcas fiscales por la Institución pagadora, conforme a lo dispuesto en los artículos 74 N° 1 y 78 de la Ley del ramo – Al tratarse de una renta accesoria o complementaria a la pensión devengada en más de un período habitual de pago, para el cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría que le afecta, este bono se debe computar, en la proporción que corresponda, en cada uno de los períodos en que se devengaron o se percibieron las pensiones a las cuales accede el mencionado beneficio.	

2.185, 26.06.09.....	123
Seguro Dotal – Situación tributaria de los pagos a efectuar en cumplimiento de un contrato de seguro dotal, en caso que se efectúen por la muerte del asegurado o por el cumplimiento de algún otro plazo convenido por las partes y que no sea el fallecimiento del asegurado – El artículo 17 N° 3, inciso 1º, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, exime de impuestos a las sumas pagadas en virtud de un seguro dotal, cuando el pago tiene lugar por la muerte del asegurado – Límite de la Franquicia.	
2.324, 14.07.09.....	127
Procedencia de aplicar el Impuesto Unico a las remuneraciones establecido el artículo 42º, N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta – Confirma criterio pronunciamiento anterior – La base imponible para la aplicación del Impuesto Unico a las remuneraciones establecido en los artículos 42 y siguientes, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, respecto de los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, estará conformada por el total de las remuneraciones pagadas, menos las cotizaciones previsionales que sean de su cargo.	
2.561, 14.08.09.....	130
Tributación de los retiros de excedentes de libre disposición efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias enteradas antes del 7 de noviembre de 2001.	

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. *Selección de Dictámenes*

6.171, 6.02.09.....	134
Se refiere a los permisos que corresponden a los directores de las asociaciones de funcionarios y las facultades de la autoridad sobre la materia.	
10.565, 27.02.09.....	137
El artículo 183 A inciso 2º del Código del Trabajo, se aplica únicamente a las empresas del Estado cuyo personal se rija por dicho código y carezcan de planta señalada por la ley, y no al resto de las empresas u organismos de la Administración del Estado.	
34.751, 2.07.09.....	138
Sobre desarrollo de actividades políticas de funcionario público y dirigente gremial.	

EMPRESAS Y/O EMPLEADORES CONDENADOS POR PRACTICAS ANTISINDICALES. *Primer Semestre 2009*

140

Zarko Luksic Sandoval

“NUESTRA ESENCIA ES LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES”

El coordinador nacional de la Defensoría Laboral hace un balance de la Nueva Justicia Laboral, presente ya en todo el país. Objetivos, gratuidad de defensa para gran parte de los trabajadores, su puesta en marcha de manera gradual son algunos temas abordados en la conversación. También las críticas al sistema, “algunas bastante infundadas”, dice. Y sobre el rol de la Dirección del Trabajo es categórico: “Si la Dirección del Trabajo deja de cumplir con su tarea preparatoria, inicial, en los conflictos laborales, simplemente la justicia laboral reventaría, colapsaría”.

Es pieza fundamental en el complejo engranaje de la Nueva Justicia Laboral. La Defensoría Laboral, en su corta existencia, ha demostrado ser una verdadera revolución en varios aspectos; en especial, en lo referente al acceso a la protección

de los trabajadores de menores ingresos que, en otras circunstancias, verían sus demandas laborales sepultadas bajo kilos de papeles y después que pasaran frente a sus ojos varias hojas del calendario.



“Creo que el proceso ha sido bastante exitoso; se han ido cumpliendo plenamente los objetivos”.



“Por lo que hemos conversado con la CUT, con las distintas organizaciones sindicales, hay satisfacción (con la Nueva Justicia Laboral). No estoy diciendo con esto que no se puedan mejorar algunas cosas...”

Conversamos con Zarko Luksic Sandoval, su coordinador nacional, a pocos días de que la Reforma Procesal Laboral culminara su implementación en todo el país. El 30 de octubre las regiones de La Araucanía, Los Lagos, Aysén y Arica-Parinacota cerraron un proceso calificado por moros y cristianos como exitoso.

Abogado de la Universidad de Chile; Doctor en Derecho de la Universidad Complutense de Madrid; ex diputado; ex subsecretario del Trabajo, y profesor de Derecho del Trabajo de la Escuela de Derecho de la Universidad de Chile es parte del extenso currículum de un hombre que, enfrentado a este nuevo desafío, refleja en su rostro el convencimiento de que el rumbo trazado fue el correcto.

¿Está conforme con los resultados de todo este proceso?

Desde el punto de vista de los objetivos que se tuvieron en cuenta al momento de legislar sobre esta Nueva Justicia Laboral, creo que el proceso

ha sido bastante exitoso; se han ido cumpliendo plenamente dichos objetivos.

Con el sistema operando prácticamente en todo el país, ha llegado la hora de los balances. ¿Cuál es el suyo?

Una de las grandes falencias que tenía la antigua Justicia Laboral era su demora. Y una de las partes, el empleador, utilizaba esa demora como un instrumento a su favor. Hoy eso está resuelto. El promedio de duración de los juicios ahora es de dos meses; antes era de un año y medio y, muchas veces, en las zonas con mayor congestión o mayor cantidad de demandas, se prolongaba a más de dos años.

Otra de las grandes dificultades que había era el poco acceso a la justicia. Muchas causas no eran atractivas de llevar para los abogados porque su cuantía era muy baja. Eso se resuelve hoy a través de la Defensoría Laboral, que permite otorgar defensa gratuita a aquellos trabajadores que no pueden pagar un abogado...

Pero esa gratuidad no llega a todos los trabajadores...

No, es para aquellos que tienen un sueldo bruto de hasta 480 mil pesos aproximadamente; unos 388 mil pesos líquidos.

¿Hay una estimación de cuántos trabajadores son los que pueden acceder a la defensa gratuita?

Nosotros hemos medido lo que significa desde el punto de vista de la fuerza laboral: son los tres quintiles más pobres; por lo tanto, estamos hablando de un 65 por ciento de ella, lo que es bastante.

Retomemos el balance.

De acuerdo. Volviendo a los objetivos de la Reforma, en tercer lugar tenemos derechos que, si bien antes estaban incorporados en la Constitución y también en algunos artículos del Código del Trabajo, hoy día tienen mayor eficacia, una eficacia inmediata, a través del procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales. Son derechos no específicamente laborales, sino que están vinculados a la llamada ciudadanía de la empresa.

Esos son, en mi opinión, los tres grandes aciertos de la Nueva Justicia Laboral, más allá de las otras características como el juicio oral, la inmediatez, etcétera. Estos son aspectos novedosos y exitosos.

REGION METROPOLITANA

Este positivo balance, ¿es extensivo también a la Región Metropolitana? Porque había algo de temor sobre su funcionamiento.

Exactamente, pero igual es positivo. Mire, en la Región Metropolitana, durante todo el mes de septiembre, entraron mil 274 causas, cifra que hay que extrapolar, porque en el primer mes no necesariamente entran todas las demandas de manera inmediata. Ello, debido a que las oficinas de Defensoría Laboral no han tenido la oportunidad de conocer a los clientes ni de estudiar la causa; desde el 1 de septiembre tienen que recibir la atención, hacer el estudio y presentar la demanda.



“Efectivamente, cuando se sigue el juicio y se llega a la sentencia, la gran mayoría de los casos los ganan los trabajadores, pero esa cifra no es muy distinta a lo que tenía el sistema antiguo”.

Y se dijo, también, que había mucha gente esperando la entrada del nuevo sistema para demandar.

Sí, la había, pero no en la cantidad que peligrosamente algunos pensaban. Eso ocurrió, en especial, entre los abogados privados. Muchos trabajadores iban donde su abogado y éste les decía que esperaran que entrara la Nueva Justicia Laboral, porque el juicio iba a ser más rápido. Además, el sistema estaba entregando cifras muy favorables a los trabajadores.

Por eso es que las primeras demandas que entran vienen, en su gran mayoría, del mundo privado. Por ejemplo, hasta el 15 de octubre, la Oficina de Defensa Laboral había entrado en total 371 demandas, mientras que del sistema privado son más de mil 500.



“(La Dirección del Trabajo) tiene recursos humanos suficientemente preparados para acometer este nuevo desafío, que es la mediación en el procedimiento monitorio, y también la investigación y mediación en los juicios de tutela de derechos fundamentales”.

Dentro de esas mil 500 demandas, ¿hay trabajadores que podrían estar siendo atendidos por la Defensoría y por desconocimiento no han acudido a ella?

No creo, porque a la Nueva Justicia Laboral, en la Región Metropolitana como en ninguna otra, se le ha dado una difusión y publicidad tremenda, lo que ha sido muy positivo. No creo que haya algún trabajador que no preguntara si entra o no dentro de la focalización para la gratuidad de su defensa antes de ir al abogado particular.

SE PUEDE MEJORAR

¿Cómo evalúan los trabajadores esta función de la Defensoría?

En general, están bien contentos.

Pero habrá algún descontento...

Sí, obvio. Lo hay a veces con la focalización, porque puede resultar un tanto ingrato que en

vez de ganar 388 mil pesos líquidos, el sueldo sea, por ejemplo, de 398 mil. En ese margen se produce cierta ingratitud, pero en general los trabajadores están conformes. Por lo que hemos conversado con la CUT, con las distintas organizaciones sindicales, hay satisfacción. No estoy diciendo con esto que no se puedan mejorar algunas cosas...

¿Cuáles son esas cosas mejorables?

Tenemos un inconveniente –que estamos abordando– que si no se resuelve con prontitud puede terminar siendo un problema para la Nueva Justicia Laboral. Si se da el caso que el defensor laboral ha ganado el juicio a favor del trabajador y el empleador no paga inmediatamente, en los cinco días que establece la ley, entonces debe procederse al procedimiento ejecutivo. Eso significa otro juicio, donde para su éxito es necesaria la presencia y participación de receptores de dos tipos: primero, el que notifica del embargo al demandado, y que también establece cuáles son las especies que se le van a embargar, y otro

receptor, que es otra etapa, para el retiro de las especies y el remate correspondiente.

¿Y dónde está el problema?

En que para la notificación y embargo se cuenta con receptores judiciales, no hay dificultad. Pero en la segunda etapa, en el retiro de especies y posterior remate, ahí sí no contamos con suficientes receptores para hacer esas diligencias.

¿Y en qué se traduce eso para el juicio?

En que ese procedimiento se puede dilatar, porque no se ha hecho el retiro de las especies. Esto significa para el trabajador que, si hoy se está demorando como promedio un mes y medio o dos meses en terminar una sentencia, se tenga que prolongar en otros dos meses, y quizás un poco más, para finalmente recibir su pago.

¿Son muchos los casos que llegan a un procedimiento ejecutivo?

Nuestras cifras indican que aproximadamente un tercio de las sentencias ganadas por la Oficina de Defensa Laboral va después a un procedimiento ejecutivo. Sólo de las ganadas. Me explico: el 50 por ciento son conciliados; del otro 50 por ciento, el sistema de Defensa Laboral está teniendo un porcentaje de éxito cercano al 46 a 47 por ciento. Y de ese 46 a 47 por ciento, un tercio tiene que ir a procedimiento ejecutivo. Por lo tanto, de la totalidad de las causas de la Oficina de Defensa Laboral, las que van son aproximadamente un 15 por ciento.

Ese porcentaje, ¿se podría incrementar, es posible mantenerlo, o incluso disminuirlo?

Yo creo que en la Región Metropolitana aún están entrando pocas causas. Hablábamos recién de 371 hasta el 15 de octubre, de un total aproximado de mil 500 a mil 700. Pero la idea es que el porcentaje de estas 371 causas sea igual al que entrega la Oficina de Defensa Laboral en el total del país, que es un 60 por ciento. Y hoy no está siendo así. Pero eso es un tema de ordenamiento, de reingeniería que están teniendo las oficinas de Defensa Laboral de la Región Metropolitana.

¿Cómo lo están afrontando?

Lo hemos reforzado con técnicos jurídicos. Se están contratando siete más, principalmente para la primera etapa, que es la atención de público, el primer cedazo, donde se ve qué se resuelve. Después de esa orientación, la persona se va a su casa, por ejemplo, porque caducó la opción; o se va a la Dirección del Trabajo, o sigue al otro paso, con la selección que hacen los defensores laborales.

CIFRAS SIMILARES

Uno de los principales reparos a la Nueva Justicia Laboral proviene de los empleadores, quienes dicen que las causas son ganadas mayoritariamente por los trabajadores. ¿Qué opinión le merece a usted esta aseveración?

En esto hay dos consideraciones. Primero, le reitero, más del 50 por ciento de los casos se resuelve por conciliación; por lo tanto, estrictamente ganan los dos, y los dos pierden. Pero, efectivamente, cuando se sigue el juicio y se llega a la sentencia, la gran mayoría de los casos los ganan los trabajadores. Ahora, esa cifra no es muy distinta a lo que tenía el sistema antiguo.

¿Cuál es la diferencia, entonces?

En que las conciliaciones en el sistema antiguo eran menores, un 30 a 35 por ciento. Y, además, en que la duración del juicio era mucho mayor, por lo que había mucho desistimiento, mucho abandono. Pero si usted deja exclusivamente aquellas causas que seguían –con mucho esfuerzo– hasta la sentencia definitiva, los porcentajes son muy similares a los de ahora; en la gran mayoría ganaban los trabajadores.

Por tanto, creo que ese tipo de crítica no tiene mucho fundamento. Y si lo tuviera, no es una innovación muy decisiva respecto a lo que existía antes.

¿Cuál es el impacto real que tiene la conciliación en este sistema?

La conciliación es clave, por tres razones. Primero, permite tanto al trabajador como al empleador



“La conciliación es un tremendo instrumento, es una institución que hoy día ha ido tomando mucha fuerza en el derecho laboral”.

irse con algún tipo de ganancia. También se van, obviamente, con un alto porcentaje de pérdida, pero los dos, de una u otra forma, ganaron algo. En segundo lugar es un gran ahorro para el sector estatal, en cuanto a la tramitación de la causa laboral. Y tercero, algo muy importante para el trabajador, la gran mayoría de las conciliaciones se paga de inmediato, como parte de la condición de la conciliación. El juez dice: “muy bien, vamos a llegar a esta conciliación, pero usted, señor empleador, debe garantizar el pago; paga todo de una vez, o en cuotas, o dejando el cheque en la cuenta corriente del tribunal o con alguna forma de garantía”.

Tanta es su relevancia...

La conciliación es un tremendo instrumento, es una institución que hoy día ha ido tomando

mucha fuerza en el derecho laboral. Y no solamente a nivel judicial, sino principalmente a nivel administrativo. La Dirección del Trabajo, entre un 80 a 85 por ciento, llega a acuerdo en la etapa de mediación.

Por lo tanto, si tenemos ese 85 por ciento, más el 50 por ciento que también llega a acuerdo a través de la vía judicial, quiere decir que hoy los conflictos laborales, en su inmensa mayoría, se resuelven por esta vía, tanto la administrativa como la judicial. ¡Eso es para un gran titular de los diarios!, pero la prensa nunca lo pone así.

ROL FUNDAMENTAL

¿Qué importancia le asigna usted a la función de la Dirección del Trabajo en este nuevo sistema?

El rol que cumplen las Inspecciones del Trabajo es fundamental, esencial. Y no solamente desde el punto de vista de lo que establece la ley y lo que indica en el procedimiento monitorio, de que es un requisito de procesabilidad. Hay dos grandes señales que indican que la Dirección del Trabajo es un gran colaborador de esta Nueva Justicia Laboral. Primero, está en todo el país. Y, segundo, tiene recursos humanos suficientemente preparados para acometer este nuevo desafío, que es la mediación en el procedimiento monitorio, y también la investigación y mediación en los juicios de tutela de derechos fundamentales.

¿Hay una relación estrecha entre la Dirección del Trabajo y la Defensoría Laboral?

Nosotros estamos coordinados con las Direcciones Regionales del Trabajo en todo el país, y hemos tenido el mejor de los tratos. Yo siempre he dicho: si la Dirección del Trabajo deja de cumplir con su tarea preparatoria, inicial, en los conflictos laborales, simplemente la justicia laboral reventaría, colapsaría. Si del porcentaje de casos que se resuelve a través de la mediación en las Inspecciones del Trabajo bajara sólo un 5 por ciento, ese 5 por ciento usted tiene que agregárselo a las defensorías y a los tribunales. Por lo tanto, nosotros somos muy tributarios de lo que realiza la Dirección del Trabajo.

MEDIDA ACERTADA

Parte del éxito de la reforma está fundado en la gradualidad con que fue implementada. ¿Qué ha permitido esta medida?

Nos ha permitido conocer las distintas dificultades que se tuvieron en las primeras etapas, de tal manera de ir preparando su construcción, su ejecución, en aquellas regiones donde hay una demanda permanente muy grande. Hoy nosotros estamos abocados exclusivamente a la Región Metropolitana. Yo le aseguro que si hubieran entrado todas, en conjunto, no habríamos tenido tiempo, cabeza ni ojos para estar mirando todo el país; habría sido imposible.

La gradualidad permite hacer un seguimiento, un monitoreo, de manera absolutamente pausada, tranquila, e ir resolviendo en sus tiempos cada una de las dificultades. Si hubiéramos tenido en el mismo momento problemas en las regiones de Valparaíso, del Bío Bío y la Metropolitana, por ejemplo, no habríamos tenido ninguna posibilidad de resolverlos.

Aunque a esta fecha faltan aún cuatro regiones por entrar al sistema, ¿se puede dar por superada la tarea?

Absolutamente, con todo el respeto y cariño que le tengo a las regiones que quedan en la última etapa. Hoy, nuestra mirada y nuestros esfuerzos están puestos en la Región Metropolitana. Porque usted comprenderá que acá hay unas mil 500 a mil 700 causas en un mes y medio, que es todo lo que tienen las regiones de Atacama o Coquimbo, por ejemplo, en un año. Son proporciones mucho menores.

Aparte de la Región Metropolitana, ¿qué otras regiones son complicadas en términos de cantidad de causas?

Las de Valparaíso y del Bío Bío, pero no tanto desde el punto de vista de la Defensoría. La información que yo tengo, especialmente de Valparaíso, es que al existir tres jueces en una jurisdicción tan importante como es Valparaíso, Viña del Mar y San Antonio, han estado muy ajustados en las



“La gradualidad permite hacer un seguimiento, un monitoreo, de manera absolutamente pausada, tranquila, e ir resolviendo en sus tiempos cada una de las dificultades”.

audiencias, en los tiempos. En el Bío Bío pasa algo similar, son tres jueces para toda la Provincia de Concepción, Talcahuano y Arauco.

CRITICAS FUNDADAS Y DE LAS OTRAS

¿Qué opiniones ha recogido de sus colegas abogados privados sobre la Nueva Justicia?

Ellos tienen dos tipos de observaciones. Por una parte, reconocen que la implementación de la Nueva Justicia Laboral ha sido un éxito. Donde tienen algunos reparos es en relación al empresario chico, al Mypime, que frente a una denuncia por parte de los trabajadores, y al asumir gratuitamente un abogado defensor laboral, que es un abogado muy preparado, muy calificado, muchos de los empresarios, no estoy diciendo todos, pero sí esos chicos, no tienen capacidad para contratar

un abogado. Esa es una crítica reiterada que ellos han mencionado.

Pero habrá otras críticas...

Las otras son bastante infundadas. Que el procedimiento monitorio no se ajusta al debido proceso que establece la Constitución, o su preocupación porque el procedimiento de tutela tenga sanciones tan gravosas, como es el pago de indemnización de seis a once últimas remuneraciones mensuales que debe solventar el empleador vulnerador. Son críticas de carácter jurídico, judiciales, que nosotros no tenemos ninguna capacidad de resolver ni corregir; es un problema de los tribunales.

En resumen, la crítica más de política pública es la poca capacidad que pueden tener los empresarios chicos.

¿Y hay alguna solución para eso?

Sí, tiene solución, pero no depende de la Defensoría, para nada. Y yo tengo la impresión de que tampoco del Ministerio de Justicia ni del Ministerio del Trabajo. Creo que puede haber otra instancia que se pronuncie al respecto, no nosotros. Nuestra vocación, nuestra esencia, es la defensa de los trabajadores, no la otra parte, y no creo que sea bueno confundirlo.

ACUERDO NACIONAL POR EL EMPLEO, LA CAPACITACION Y LA PROTECCION LABORAL*

“Hace unos días logramos un acuerdo inédito. Llegaron hasta el Palacio de la Moneda dirigentes sindicales y representantes de las empresas de todos los tamaños. Se conversó francamente y, sobre todo, se puso el interés superior de Chile y de su gente por delante de cualquier otra consideración.

Pudimos construir un acuerdo en materia de empleo que, estoy segura, será un referente respecto de cómo se enfrentan las crisis, no sólo en Chile, sino que en el mundo entero. Qué estamos diciendo con este acuerdo: que el costo de la crisis no lo pueden pagar los trabajadores y que debemos diseñar los mecanismos eficaces para proteger sus puestos de trabajo”.

(Mensaje de la Presidenta de la República, señora Michelle Bachelet Jeria, 21 de mayo de 2009)

Información y preguntas frecuentes

I. INCENTIVO A LA RETENCION Y CAPACITACION

Se crea un incentivo extraordinario para que las empresas retengan y capaciten trabajadores. Para ello, las empresas podrán descontar de sus pagos provisionales mensuales (PPM) 2,5 veces el gasto mensual destinado a la capacitación de aquellos trabajadores con rentas de hasta \$ 380 mil mensuales, siempre y cuando mantengan la dotación de trabajadores contratados en abril de 2009. De este modo la empresa cuenta con más recursos, tiene un incentivo para mantener su dotación de trabajadores y asegura la capacitación de aquellos menos especializados.

Preguntas frecuentes

1. ¿A quién está dirigida?

A las empresas, para que tengan incentivos que les permitan no despedir trabajadores y al mismo tiempo capacitar a su mano de obra menos calificada.

2. ¿Cuáles son los requisitos?

La empresa deberá retener la misma cantidad de trabajadores que tenía en el mes de abril

de 2009. Para ello se establecen dos requisitos, debiendo cumplir sólo uno para optar al beneficio.

Primero se validarán las empresas que mantengan la misma cantidad de trabajadores que hayan cotizado al menos la mitad del sueldo mínimo en el mes en que efectúen el gasto de capacitación.

Segundo requisito, que el promedio de los trabajadores, en los 3 meses anteriores a aquel en que se pretende realizar la imputación, sea igual o mayor a los trabajadores que hayan cotizado al menos la mitad del sueldo mínimo del mes de abril de 2009.

* Extracto del documento: “Invertir en las personas. Capacitación, Empleo y Previsión Social”. Información y preguntas frecuentes. Gabinete de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, 2009.

Sólo se considerará para el descuento adicional el gasto en capacitación efectuado durante el mes en que se informa, realizada en trabajadores cuyos ingresos mensuales brutos sean inferiores a \$ 380.001.

3. *¿Cómo puedo hacer uso de esta medida?*

De la misma manera en que se hace uso del descuento mensual del gasto de capacitación en forma mensual.

La empresa debe informar sus gastos en forma mensual, con una pequeña modificación donde informa en forma separada el gasto incurrido en trabajadores con remuneraciones inferiores a \$ 380.001, sólo en el caso de que quiera acceder al 2,5 extra.

4. *Los aportes voluntarios de capacitación a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC), ¿se consideran como gasto de capacitación?*

Para la medida sólo se considerarán como gasto de capacitación las acciones liquidadas en el curso del mes. No obstante, para el descuento de los pagos provisionales mensuales (PPM) regulado en la Ley N° 20.326 los aportes mensuales que las empresas realicen a los OTIC sí son considerados como gasto y por ende se pueden descontar mes a mes.

5. *¿Es obligación utilizar la rebaja al PPM 2,5 veces?*

No, es voluntario y para ello se debe cumplir con los requisitos ya expuestos en la pregunta 2.

6. *¿Cómo se debe realizar el cálculo para obtener el promedio de trabajadores?*

Primero, debe tomar el número de trabajadores que hayan cotizado al menos la mitad del sueldo mínimo en el mes en que se informa el gasto de capacitación y compararlo con el número de trabajadores que hayan cotizado al menos la mitad del sueldo mínimo en el mes de abril. Si es igual o mayor, cumple y puede optar al beneficio.

En segundo lugar, debe tomar el promedio de los trabajadores que hayan cotizado al menos la

mitad del sueldo mínimo en los 3 meses anteriores a aquel en que se pretende realizar la imputación, y éste debe ser igual o mayor a los trabajadores que hayan cotizado al menos la mitad del sueldo mínimo del mes de abril de 2009.

7. *¿El crédito de 2,5 es adicional al 1% de las remuneraciones anuales?*

No, es un descuento adicional que se aplica sobre el pago mensual de los PPM, en tanto el crédito anual de capacitación seguirá con el tope del 1% de las remuneraciones anuales.

8. *¿Esta nueva medida es adicional al descuento mensual a través de los PPM?*

Sí, y se aplica a continuación del crédito determinado conforme al artículo 6° de la Ley N° 20.326. Si de la imputación mensual del crédito establecido en esta modalidad de retención de capacitación resultare un remanente, éste no podrá imputarse contra obligación tributaria alguna ni se tendrá derecho a su devolución.

9. *¿Cuál será el plazo para presentar la documentación?*

Para la comunicación en forma presencial los documentos serán: Formulario de Comunicación, Rectificación y Liquidación de Actividades de Capacitación en triplicado.

Para la realización del curso, éste se debe comunicar el día hábil antes de que comience.

Para la liquidación los documentos necesarios serán los siguientes:

- Fotocopia de Factura debidamente cancelada.
- Certificado de Asistencia.
- Documentos que acrediten los desembolsos de viáticos y traslado, en caso de existir.
- Para la liquidación las empresas, una vez terminado el curso, tienen 60 días corridos para presentar los documentos.

En el caso de cursos internos deben presentar:

- Boleta honorarios relatorías.
- Certificado de Asistencia.
- Acreditación de todos los costos asociados al curso.

También se puede realizar la Comunicación del curso vía Internet. Para esto la empresa deberá ingresar con clave y usuario al link: <http://www2.sence.cl/empresas.htm> y luego seleccionar COMUNICAR.

Para la realización del curso, éste se debe comunicar el día hábil antes de que comience.

Para la liquidación las empresas, una vez terminado el curso, tienen 60 días corridos para hacer la preliquidación y, una vez hecha, tienen 30 días corridos para entregar los documentos. En total, son 90 días. Si es por OTIC, tienen en total 60 días para hacer la liquidación.

En total, son 90 días. Si es por OTIC, tienen en total 60 días para hacer la liquidación.

II. PERMISO PARA LA CAPACITACION LABORAL

Como alternativa al despido y en forma voluntaria, el trabajador/a y su empleador podrán acordar un permiso de hasta 5 meses durante los cuales el trabajador/a no presta servicios, asiste a capacitación y recibe prestaciones monetarias garantizadas equivalentes al 50% de las rentas de los últimos 6 meses, con tope de \$ 190 mil. El contrato de trabajo seguirá vigente, junto con todos sus derechos. Los pagos mensuales al trabajador se realizarán combinando un aporte del empleador y del Seguro de Cesantía, cuya cobertura se mantendrá si el contrato concluye durante o después del permiso para aquellos trabajadores que cumplen con los requisitos de acceso.

Preguntas frecuentes

PARA EL TRABAJADOR/A

1. ¿En qué consiste el permiso de capacitación?

El Permiso de Capacitación permite que los trabajadores/as mantengan su empleo por un período de hasta 5 meses, tiempo durante el cual se capacitan.

- Los trabajadores/as afiliados al Seguro de Cesantía podrán pactar un permiso para capacitación sin goce a remuneraciones.
- Los trabajadores/as y empleadores firmarán un acuerdo de acceso al permiso, donde ambas partes explicitan su consenso e identifican áreas de interés para la capacitación ante un ministro de fe.
- El permiso de capacitación tiene una duración máxima de 5 meses continuos o discontinuos,

en un período de 12 meses, a contar de la entrada en vigencia de la ley.

- Los cursos de capacitación tendrán una duración mínima de 60 horas mensuales, y se dictarán en instituciones de reconocida trayectoria y calidad.

2. ¿Cómo puedo acceder a este beneficio?

Una vez informado de la medida, podrá acordar en forma voluntaria con su empleador un Acuerdo de Capacitación que tendrá las siguientes características:

- El permiso de capacitación será mensual y deberá renovarse sucesivamente por el tiempo que dure el curso de capacitación.
- El empleador, en el portal www.permisodecapacitacion.cl visualizará todos los cursos que se ofrecen durante un mes y podrá elegir el curso que más les interese circunscrito al área de capacitación escogida.

- El empleador lo inscribirá a través de una plataforma en Internet, www.permisodecapacitacion.cl, también asociada al portal www.sence.cl.

3. *¿Quiénes pueden acceder a este beneficio?*

Cualquier trabajador o trabajadora que esté afiliado al Seguro de Cesantía que cuente con contrato a plazo indefinido. También debe tener 6 cotizaciones continuas vigentes a la fecha de la postulación.

4. *¿Quiénes no pueden acceder al beneficio?*

- Los trabajadores y las trabajadoras con fuero laboral.
- Los trabajadores y las trabajadoras no afiliados en el seguro de cesantía.
- Los que tengan menos de 6 meses de cotizaciones continuas en el seguro de cesantía.
- Los que tengan contrato a honorarios o a plazo fijo por obra o servicio determinado.

5. *Si soy trabajador/a, ¿qué beneficios recibo al obtener el Permiso de Capacitación?*

- a. Recibe un pago mensual del 50% del promedio de sus remuneraciones imponibles de los últimos 6 meses, con un tope de \$ 190.000.
- b. Recibe capacitación sin costo, para adquirir o reforzar sus competencias laborales.
- c. Recibe un pago de transporte para asistir al curso a lo largo de su duración, que será pagado por cada día asistido.
- d. Mantiene acceso a salud a través de FONASA, bajo la modalidad institucional o de libre elección.
- e. Mantiene el derecho a las asignaciones familiares de que fuere beneficiario.
- f. Los trabajadores que tengan saldo en su cuenta individual mayor al tope del beneficio recibirán como pago este saldo dividido por 5.

- g. Las cotizaciones previsionales son pagadas por el Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

6. *¿Cómo se financiarán los beneficios que obtengo con el permiso de capacitación?*

Los beneficios se financian por tres vías:

- a. A través del Fondo de Cesantía Solidario.
- b. A través de su cuenta individual del seguro de cesantía.
- c. A través de aportes del empleador.

En el caso de capacitación pueden concurrir aportes relacionados a la franquicia tributaria que mantienen los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC) para estos fines.

7. *¿Qué obligaciones debo cumplir al pactar el permiso de capacitación?*

El trabajador o trabajadora debe asistir a los cursos de capacitación según el horario y lugar determinado y cumplir al menos un 75% de asistencia cada mes.

No podrá desarrollar otras labores con contrato dependiente, mientras dure el permiso de capacitación.

8. *¿Qué hago si encuentro un nuevo trabajo mientras me estoy capacitando, pierdo los beneficios?*

El trabajador mantiene su relación laboral con su actual empleador relacionado al beneficio de capacitación durante este permiso, por lo tanto, no puede iniciar una nueva relación laboral sin renunciar al permiso. Si decide tomar la nueva oferta de trabajo, se extingue el beneficio.

9. *¿Si decido capacitarme, quedo cesante?*

No, quienes se capacitan en ningún caso pierden su calidad de trabajadores de su empresa y mantienen sus derechos laborales. Es importante que tenga claridad en que este permiso lo activa su empleador en acuerdo con usted, por lo cual los trabajadores no pueden postular por sí solos.

10. ¿Qué ocurre si al término del curso de capacitación soy despedido?

Si los trabajadores son despedidos al cierre de la capacitación y cumplen con los requisitos para acceso del Fondo de Cesantía Solidario, tienen acceso al Seguro de Cesantía, recibiendo el beneficio por los meses restantes que no se hizo uso del permiso.

11. ¿Cómo se controlará el cumplimiento de la capacitación?

SENCE dispondrá de un proceso de supervisión y fiscalización que permita asegurar al sistema en su conjunto su idoneidad, velando por el cumplimiento de las condiciones exigidas para entregar cursos de calidad.

Asimismo, en la página web de SENCE (www.sence.cl) y llamando al fono 800 55 26 26 es posible formular consultas y denunciar malas prácticas o irregularidades.

12. ¿Cuántos cursos puedo realizar mientras dure el permiso de capacitación?

El trabajador/a en acuerdo con su empleador podrá elegir los cursos que estime convenientes para su capacitación. Es muy importante que pueda considerar desde un principio la duración de su permiso y así planificar su proceso de capacitación completo. Los rangos de horas por mes van entre 60 y 120 horas. Por lo tanto, si su permiso tuviese una duración de 5 meses y su capacitación fuese planificada por mes en el rango superior de horas, al final de ese período podría haberse capacitado un total de 600 horas. Para ello es de vital importancia consultar la oferta y visualizar cuáles cursos son de interés común para trabajador y empleador.

13. ¿Puedo elegir el curso de capacitación?

El que postula en el portal y lo registra en el curso es su empleador. Este permiso está ligado a una situación laboral que usted mantendrá por el periodo que tome el permiso. Por eso es muy importante que haya un acuerdo entre la perspectiva del empleador y el interés del trabajador. De allí que se recomienda adoptar

juntos la decisión sobre la oferta de capacitación más pertinente en cada caso.

14. ¿Cómo puedo solicitar más información del permiso de capacitación?

En la página web de SENCE (www.sence.cl) y llamando al fono 800 55 26 26 es posible formular consultas y denunciar malas prácticas o irregularidades.

15. ¿Cuánto tiempo dura esta medida?

La medida durará 12 meses a partir del 1 de julio de 2009.

16. ¿Quiénes realizarán los cursos?

Los cursos serán realizados por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), los cuales deben ofrecer un espacio adecuado, materiales de trabajo y relatores de calidad para desarrollar de buena manera el curso de capacitación. En general las Universidades, Centros de Formación Técnica (CFT) e Institutos Profesionales (IP) cuentan con registro de OTEC, por lo tanto, también podrán ser proveedores de este servicio.

17. ¿Cuánto tiempo de duración tienen los cursos?

Los cursos pueden durar entre 60 y 120 horas mensuales, y pueden darse de manera continua o discontinua hasta por 5 meses, dependiendo del acuerdo al que llegue con su empleador.

PARA EL EMPLEADOR

1. ¿En qué consiste el permiso de capacitación?

El Permiso de Capacitación permitirá al empleador, en caso de observar baja producción, pérdida de clientes o cualquier situación negativa en su empresa disponer de una alternativa que evite pensar en el despido de trabajadores/as. Así, mediante una situación transitoria, puede escoger en conjunto con sus trabajadores, acogerse a un período de capacitación que les permita a estos últimos adquirir las competencias que requiere su empresa y/o son de interés de sus trabajadores.

- Los trabajadores/as con contrato a plazo indefinido, afiliados al Seguro de Cesantía que cuenten con al menos 6 cotizaciones continuas con el mismo empleador y todas ellas como trabajadores con contrato indefinido, podrán pactar un permiso para capacitación sin goce a remuneraciones.
- Trabajadores/as y empleadores firmarán un acuerdo de capacitación ante un ministro de fe.
- El permiso de capacitación tiene una duración máxima de 5 meses continuos o discontinuos, en un período de 12 meses, a contar de la entrada en vigencia de la ley.
- Los cursos de capacitación tendrán una duración de entre 60 y 120 horas mensuales y se dictarán en instituciones de reconocida trayectoria y calidad.

2. *¿Cómo puedo acceder a este beneficio?*

Una vez informado de la medida y evaluada la situación económica de la empresa podrá acordar en forma voluntaria un Acuerdo de Capacitación con el trabajador/a, que tendrá las siguientes características:

- El permiso de capacitación será mensual y deberá renovarse sucesivamente por el tiempo que dure el curso de capacitación.
- Una vez acordado el curso deberá inscribir al trabajador/a a través de una plataforma en Internet e informar la fecha de inicio de los cursos.
- Este acuerdo debe firmarse de manera individual por cada trabajador, o bien, a través de una nómina de trabajadores donde quede establecido que están todos de acuerdo con participar de la medida. Estos pueden ir de manera conjunta a la oferta de cursos seleccionada de común acuerdo.

3. *¿Quiénes pueden acceder a este beneficio?*

Podrán acceder todas las empresas registradas ante el Servicio de Impuestos Internos (SII), que posean trabajadores con al menos 6 meses de cotizaciones continuas pagadas con el mismo empleador y todas ellas como trabajadores con contrato indefinido, del seguro de cesantía.

4. *¿Cuánto dura el permiso de capacitación?*

El permiso de capacitación puede durar 5 meses continuos o discontinuos en un período de 12 meses, a partir de la entrada en vigencia de la ley.

5. *¿Qué beneficios obtengo al pactar el permiso de capacitación con mis trabajadores?*

- No paga remuneraciones al trabajador/a mientras éste se encuentra con Permiso de Capacitación. Sólo paga una cotización adicional a la cuenta individual de 10%, 20%, 30% y 40% del beneficio, en los meses segundo, tercero, cuarto y quinto, respectivamente, de uso del permiso, que deberá cancelar directamente a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC Chile). Además el empleador deberá financiar las cotizaciones de la ley de accidentes laborales y profesionales.
- Le permitirá aumentar la liquidez de su empresa.
- Mejorará el desempeño de los trabajadores/as ofreciéndoles una oportunidad de capacitación laboral que mejore sus competencias y su empleabilidad.

Así podrá ver los frutos de este proceso durante la reactivación económica, teniendo trabajadores más calificados que contribuyan a aumentar la competitividad de su empresa.

6. *¿Cuáles son las obligaciones que debo cumplir al pactar el permiso de capacitación?*

- Deberá pagar el seguro de accidentes mientras el trabajador/a permanezca con el permiso de capacitación.
- Pagar la cotización a la cuenta individual de cesantía del trabajador/a indicada en el punto anterior.

7. *¿Cómo se financiarán los beneficios para el trabajador con el permiso de capacitación?*

Los beneficios se financian por tres vías: a través del Fondo de Cesantía Solidario, su cuenta individual del seguro de cesantía y aportes del

empleador. En el caso de la capacitación pueden concurrir los aportes hechos por la empresa a su OTIC con cargo a la franquicia tributaria reconocida por el Estado.

8. *¿Quiénes realizarán los cursos?*

Los cursos serán realizados por los OTEC, los que deben ofrecer un espacio adecuado, materiales de trabajo y relatores de calidad para desarrollar de buena manera el curso de capacitación. En general las Universidades, Centro de Formación Técnica (CFT) e Institutos Profesionales (IP) cuentan con registro de OTEC, por lo tanto, también podrán ser proveedores de este servicio.

9. *¿Cuánto tiempo duran los cursos?*

Los cursos pueden durar entre 60 y 120 horas mensuales, y pueden darse de manera continua o discontinua hasta por 5 meses, dependiendo del acuerdo al que llegue con su empleador.

10. *¿Cómo se controlará el cumplimiento de la capacitación?*

SENCE dispondrá de un proceso de supervisión y fiscalización que permita asegurar al sistema en su conjunto su idoneidad, velando por el cumplimiento de las condiciones exigidas para entregar cursos de calidad.

Asimismo, en la página web de SENCE (www.sence.cl) y llamando al fono 800 55 26 26 es posible formular consultas y denunciar malas prácticas o irregularidades.

11. *¿Cuántos cursos pueden realizar mis trabajadores/as mientras dure el permiso de capacitación?*

Es muy importante que pueda considerar desde un principio la duración del permiso de cada trabajador o trabajadora y así planificar su proceso de capacitación completo. Los rangos de horas por mes van entre 60 y 120 horas. Por lo tanto, si su permiso tuviese una duración de 5 meses y su capacitación fuese planificada por mes en el rango superior de horas, al final de ese período su trabajador/a se habrá capacitado un total de 600 horas. Por esto es de vital importancia consultar la oferta y visualizar cuáles cursos son de interés común para empleador y trabajador.

12. *¿Cuánto tiempo dura esta medida?*

La medida durará 12 meses, a partir del 1 de julio de 2009.

13. *¿Puedo pactar el permiso de capacitación con trabajadores que han sido capacitados por franquicia tributaria u otro instrumento del SENCE este año?*

Sí, pues son beneficios complementarios.

14. *Al término del permiso de capacitación, ¿puedo despedir a los trabajadores?*

Sí, pero deberá cancelar todos los beneficios correspondientes al cese del trabajador (indemnización, vacaciones proporcionales, entre otros).

III. PRECONTRATO DE CAPACITACION

Para acercar al trabajador a un futuro contrato laboral se potenciará el uso de este instrumento que permite el uso de la franquicia tributaria para financiar la capacitación de trabajadores que están en vías de ser contratados por la empresa.

Para ello, se ampliará en un 0,25% el monto máximo de la franquicia tributaria destinada a este tipo de capacitación y se aumentará la duración de los cursos financiados por este sistema.

Preguntas frecuentes

1. *¿En qué consiste esta nueva medida?*

Es un instrumento destinado a capacitar a los eventuales trabajadores de una empresa, a través de la celebración de un contrato de capacitación, mediante cursos impartidos por un organismo técnico de capacitación. Este contrato no crea vínculo laboral entre las partes y no existe para la empresa la obligación de contratar al capacitado una vez finalizada la acción de capacitación.

Los contribuyentes que opten por utilizar esta medida podrán descontar el gasto efectuado en Precontratos, con monto adicional equivalente al 0,25% de las remuneraciones imponibles.

Para efectos de la aplicación del incentivo incorporado por el artículo 14 de la Ley N° 20.351, las empresas que cumplan con los requisitos podrán descontar del impuesto a pagar, sobre la base de los gastos efectuados bajo la modalidad del Contrato de Capacitación, en adelante "Precontrato", hasta una suma adicional de un 0,25% de la planilla anual de remuneraciones imponibles del conjunto de sus trabajadores.

Este descuento también se podrá realizar en forma mensual, y podrá ser descontado del monto de los pagos provisionales mensuales (PPM) obligatorios que las empresas deban declarar y pagar en los meses comprendidos en el período de vigencia de la ley, en cuyo caso el descuento tributario no podrá exceder del 0,25% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el respectivo mes.

2. *¿A quién está dirigido?*

- A las empresas que utilizan Franquicia Tributaria.
- A las empresas que quieran mejorar la empleabilidad de sus futuros trabajadores.
- A los trabajadores que quieran iniciar la capacitación sobre sus futuras labores.

3. *¿Cuáles son los requisitos?*

- Ser contribuyente de Primera Categoría.
- Poseer una planilla anual de remuneraciones superior a 35 UTM.

4. *¿Cómo puedo hacer uso de esta medida?*

Utilizando la Modalidad Precontrato, establecida en el Estatuto de Capacitación y Empleo, con un tope máximo de hasta un 0,25% de las remuneraciones imponibles.

El número de participantes que se capaciten bajo esta modalidad no podrá superar el 50% de la dotación de trabajadores del mes anterior, y la capacitación no podrá durar más de 6 meses en el año calendario.

5. *Los aportes voluntarios de capacitación al OTIC ¿se consideran como gastos de capacitación?*

No. Para este caso, sólo se tomarán los gastos efectuados en capacitación, vía Precontrato, que se encuentren liquidados según los procedimientos dispuestos para ello.

6. *¿Qué información será necesario presentar?*

Plataforma Presencial:

- Precontrato.
- Formulario de Comunicación.

Plataforma Internet:

- Precontrato.
- Carta Conductora.

Esta documentación debe ser presentada en conjunto con la comunicación.

7. *¿Dónde se debe presentar la documentación?*

Si la entrega de los documentos es en la plataforma presencial, deberá hacerse en las oficinas regionales del Sence.

8. ¿Cuánto será el plazo para presentar la documentación?

Plataforma Presencial:

El plazo para presentar la documentación será un día hábil antes que comience el curso es decir, en conjunto con la comunicación.

Plataforma Internet

El plazo para presentar la documentación será un día hábil antes que comience el curso o hasta el mismo día que comience el curso.

IV. SUBSIDIO AL EMPLEO JOVEN¹

Es una iniciativa que permite la entrega de un subsidio a los trabajadores jóvenes que perciben bajos salarios y a sus empleadores, mediante el cual se mejora el sueldo de los trabajadores.

Preguntas frecuentes

1. ¿Quiénes pueden postular?

Los trabajadores dependientes que cumplan con los siguientes requisitos:

- Estén regidos por el Código del Trabajo.
- Tengan entre 18 y 24 años de edad.
- Integren un grupo familiar perteneciente al 40% más pobre de la población (puntaje igual o inferior a 11.734 puntos en la Ficha de Protección Social).
- Sus remuneraciones brutas anuales sean inferiores a \$ 4.320.000 o inferiores a \$ 360.000 mensuales.

Los trabajadores independientes que trabajan a honorarios que:

- Cumplan con los requisitos de edad y vulnerabilidad familiar señalados en el punto anterior.
- Perciban remuneraciones brutas anuales inferiores a \$ 4.320.000.

- Acrediten rentas de las señaladas en el N° 2 del artículo 42 de la Ley de Impuesto a la Renta en el año calendario en que se solicita el beneficio.
- Se encuentren al día en el pago de sus cotizaciones obligatorias de pensiones y de salud.

Los empleadores, por sus trabajadores dependientes, que:

- Cumplan el requisito de edad y pertenezcan al 40% más pobre de la población (puntaje igual o inferior a 11.734 puntos en la Ficha de Protección Social).
- Las remuneraciones brutas mensuales del trabajador sean inferiores a \$ 360.000.
- Tenga pagadas, dentro del plazo legal establecido, las cotizaciones de seguridad social correspondientes del trabajador por el cual está solicitando el subsidio.

2. ¿Quiénes no deben postular?

Se exceptuarán, es decir, no tendrán derecho al subsidio, los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, sus empleadores y los trabajadores independientes de los órganos señalados en el inciso segundo del artículo 1° de la Ley N° 18.575 (Contraloría General de la República, Banco

¹ Si bien esta medida no forma parte del Acuerdo Nacional por el Empleo, cuenta con el respaldo de CUT, CPC y CONAPYME. Esta medida es administrada por SENCE.

Central, Ministerios, Fuerzas Armadas, Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, Intendencias, Gobernaciones, Municipalidades y Empresas Públicas creadas por Ley) y las entidades en que el Estado o sus instituciones o empresas tengan aportes o representación igual o superior al 50%.

3. *¿Cómo se paga?*

El subsidio se pagará al empleador mensualmente; al trabajador dependiente anual o mensualmente, según opte, y anualmente al trabajador independiente. El medio de pago podrá ser en efectivo o depósito en cuenta bancaria (corriente, ahorro u otra), lo que se deberá indicar en la solicitud del subsidio.

Cuando el trabajador dependiente opte por el pago mensual, el monto del subsidio ascenderá al 75% del monto al cual tiene derecho y, el segundo semestre del año siguiente, se realizará un proceso de reliquidación anual que permitirá cancelar al joven la totalidad del ingreso restante. En caso de que el trabajador tenga la calidad simultánea de trabajador dependiente e independiente, podrá solicitar el pago mensual por el monto de la remuneración bruta que percibe como dependiente, considerándose los montos percibidos como trabajador independiente al momento de realizar la reliquidación anual.

4. *¿Cuál es el monto del subsidio pagado mensualmente?*

Los empleadores y los trabajadores dependientes que opten por esta modalidad recibirán el pago del subsidio mensualmente, correspondiendo al empleador 1/3 y al trabajador 2/3 del monto del subsidio. El monto del subsidio, dependiendo de las rentas brutas mensuales del trabajador, es el siguiente:

- Cuando las remuneraciones brutas mensuales sean menores o iguales a \$ 160.000, el monto del subsidio corresponderá al 30% de las remuneraciones mensuales sobre las cuales se hubieran realizado cotizaciones obligatorias de pensiones y de salud.

Ejemplo: Si la remuneración bruta de un trabajador es \$ 150.000, el monto mensual del subsidio asciende a \$ 45.000. De este monto, corresponden al trabajador \$ 30.000 y al empleador \$ 15.000. Como es un pago mensual para el trabajador, se le pagarán en el mes \$ 22.500 (75% de \$ 30.000).

- Cuando las remuneraciones brutas mensuales sean superiores a \$ 160.000 y menores o iguales a \$ 200.000, el monto del subsidio asciende a \$ 48.000.

Ejemplo: Si la remuneración bruta de un trabajador es \$ 180.000, el monto mensual del subsidio es \$ 48.000. De este monto, corresponden \$ 32.000 al trabajador y al empleador \$ 16.000. Como es un pago mensual para el trabajador, se le pagarán en el mes \$ 24.000 (75% de \$ 32.000).

Cuando las remuneraciones brutas mensuales sean superiores a \$ 200.000 e inferiores a \$ 360.000, el monto mensual del subsidio será la cantidad que resulte de restar al 30% de \$ 160.000 (\$ 48.000), el 30% de la diferencia entre la remuneración bruta mensual y \$ 200.000.

Ejemplo: Si la remuneración bruta de un trabajador es \$ 250.000, el monto mensual del subsidio asciende a \$ 33.000. De este monto, corresponden al trabajador \$ 22.000 y al empleador \$ 11.000. Como es un pago mensual para el trabajador, se le pagarán en el mes \$ 16.500 (75% de \$ 22.000).

5. *¿Si el trabajador tiene más de un empleador, cuál es el monto del subsidio pagado mensualmente?*

Para calcular el monto del subsidio mensual se sumarán todas las remuneraciones brutas. En este caso, el trabajador sólo tendrá derecho al pago de un subsidio y a cada uno de los empleadores se le pagará la parte proporcional del subsidio correspondiente, en atención a la proporción que representen las remuneraciones pagadas por cada uno sobre el total de remuneración bruta del trabajador.

6. *¿Qué ocurre si el empleador paga las cotizaciones previsionales fuera del plazo legal?*

Si el empleador paga las cotizaciones de seguridad social fuera del plazo legal establecido, perderá el derecho al subsidio durante el mes correspondiente y se reactivará en los meses en que realice los pagos oportunamente.

En el caso que el empleador pague las cotizaciones de seguridad social fuera de plazo, se suspenderá el pago del subsidio a los trabajadores y sólo lo percibirá cuando el empleador pague las cotizaciones obligatorias de pensiones y salud.

7. *¿Tiene alguna incompatibilidad para el empleador o trabajador?*

El subsidio tiene incompatibilidad sólo para el empleador, el que no podrá percibir simultáneamente el subsidio al empleo y beneficios del artículo 57 de la Ley N° 19.518, al artículo 82 de la Ley N° 20.255 (Subsidio Previsional para Trabajadores Jóvenes) y otras bonificaciones a la contratación de mano de obra o de naturaleza homologable financiados por el Estado.

Algunos programas del SENCE incompatibles con el subsidio son: Programa de aprendices, Programa bonificación a la contratación de mano de obra regular, Programa bonificación a la contratación de mano de obra para beneficiarios del Chile Solidario y Programa de Empleo Directo "Inversión en la Comunidad". Para mayor información ingresa a "Información para Empleadores", en el sitio www.subsidioempleojoven.cl.

El empleador, al momento de presentar su solicitud, deberá optar por el subsidio al empleo o los beneficios o bonificaciones indicados anteriormente.

8. *¿Cómo se postula?*

Los trabajadores y empleadores por separado, a contar del 1° de julio de 2009, deben presentar

su solicitud a través del sitio web www.subsidioempleojoven.cl.

Si no desea usar la web, puede acudir a las sucursales de BCI Nova o a alguna de las oficinas de SERVIPAG.

Para ubicar la sucursal de BCI Nova u oficina de SERVIPAG más cercana a tu oficina o residencia, consulta en "Puntos de Atención" en el sitio www.subsidioempleojoven.cl.

9. *¿Qué institución verifica las postulaciones?*

La solicitud del trabajador o del empleador, por sus trabajadores dependientes, será ingresada a trámite si se cumple con los requisitos de edad y puntaje de la Ficha de Protección Social. Los otros requisitos (ingresos, situación previsional) serán verificados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Los trabajadores deberán presentar su solicitud dentro del año en que perciben las remuneraciones y/o rentas del trabajo por el cual solicita el subsidio. Dicha solicitud estará vigente mientras se cumplan los requisitos indicados anteriormente.

Por su parte, los empleadores deberán presentar su solicitud antes del 25 de cada mes. En caso contrario, se entiende que renuncia al subsidio por ese mes. Al igual que para los trabajadores, la solicitud del empleador estará vigente mientras cumpla con los requisitos indicados anteriormente.

10. *¿Cuánto tiempo durará esta medida?*

Este subsidio es de carácter permanente y entró en vigencia el 1° de julio de 2009. Podrán acceder al beneficio los/as trabajadores/as que cumplan con los requisitos establecidos en la pregunta N° 1.

V. BENEFICIOS DEL SEGURO DE CESANTIA PARA TRABAJADORES CON CONTRATOS TEMPORALES

Asegura que los trabajadores contratados a plazo, obra, trabajo o servicio determinado puedan beneficiarse del Fondo de Cesantía Solidario (FCS). Para ello, se entenderá que las cotizaciones al Seguro de Cesantía, continuas o discontinuas, de estos trabajadores realizadas durante los 24 meses anteriores al 1° de mayo de 2009 cuentan para lograr el cumplimiento de los requisitos de acceso al FCS. Esta es una medida adoptada por una sola vez, pensada para dar acceso más rápido a más trabajadores, durante este año de crisis internacional, a los nuevos beneficios legislados del seguro de cesantía ya legislados por el Congreso, y estará en vigencia hasta junio de 2010.

Preguntas frecuentes

1. *¿En qué consiste esta medida?*

Desde el 1° de mayo de 2009 los trabajadores con contrato a plazo fijo, obra o servicio determinado tienen derecho, si cumplen con los requisitos de acceso, a los beneficios del FCS. Para facilitar el acceso de este grupo de trabajadores a dicho beneficio se hará una excepción en el cumplimiento de los requisitos, que consiste en que no se les requerirá que las cotizaciones necesarias para acceder al Fondo Solidario sean a dicho fondo, sino que bastará que las cotizaciones hubieran sido realizadas a la Cuenta Individual de Cesantía (CIC).

2. *¿Cuántas cotizaciones se requieren para acceder al Fondo de Cesantía en el caso de este grupo de beneficiarios?*

Se requerirán 12 cotizaciones al Seguro de Cesantía en los últimos 24 meses anteriores al término del contrato. Estas podrán haber sido mientras el trabajador tuvo contrato como trabajador con contrato a plazo, obra, trabajo o servicio determinado, o bien como trabajador con contrato a plazo indefinido.

3. *¿A cuáles beneficios podrán acceder los trabajadores incluidos en este beneficio?*

A los mismos que reciben los trabajadores con este tipo de contrato que acceden a los beneficios del Seguro de Cesantía, es decir, a dos pagos/meses de beneficio de un monto equivalente al 35% y 30% de su remuneración imponible de los últimos 6 meses, con límites máximos de beneficio de

\$ 133.000 y \$ 114.000, respectivamente. Además, si la tasa de desempleo que se reporta en el segundo mes del beneficio está un punto porcentual por sobre su promedio de los últimos cuatro años, estos beneficiarios podrán tener dos pagos/meses adicionales de beneficio equivalente al 25% de su remuneración imponible, cada mes, con valores máximos de \$ 95.000 cada uno.

4. *¿Una vez solicitado el beneficio, debo cumplir con alguna condición para mantenerlo?*

Dado que el Seguro de Cesantía es para personas que están cesantes, el requisito para mantener el beneficio es mantener la condición de desempleado. Además, el trabajador deberá asistir cada mes a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) de la municipalidad de la comuna en que está inscrito para acreditar su condición y estar disponibles para que se les ofrezca alguna posibilidad de empleo o capacitación. De no asistir a la OMIL o encontrarse trabajando el beneficio será suspendido.

5. *¿Cómo solicito el beneficio?*

Cuando el trabajador queda cesante, deberá contar con algún documento que acredita el término de la relación laboral para solicitar el beneficio del Seguro de Cesantía.

Los documentos que acreditan el término del contrato de trabajo pueden ser:

- Finiquito ratificado por las partes.
- Comunicación del despido por parte del empleador.

- Acta de conciliación o avenimiento o acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo.
- Sentencia judicial ejecutoriada.
- Carta de renuncia del trabajador.

Con el documento antes descrito y su carnet de identidad vigente, el trabajador deberá presentarse en cualquier Centro de Atención al Afiliado, esto es, cualquier AFP que tenga en la puerta el logo de "AFC CHILE". Es importante recordar que el afiliado puede asistir a cualquier AFP, no

necesariamente a aquella que esté afiliada en el sistema de pensiones. En este lugar deberá llenar la solicitud de beneficios al Seguro de Cesantía (ver www.afcchile.cl para ubicación de agencias).

6. *¿Dónde puedo obtener más información respecto a los beneficios del Seguro de Cesantía?*

A través de la página web de la Superintendencia de Pensiones, institución que fiscaliza el funcionamiento del Seguro de Cesantía (www.spensiones.cl). También en la página web de la Administradora de Fondos de Cesantía (www.afcchile.cl).

VI. APOYO A JEFAS DE HOGAR EMPRENDEDORAS

Se duplica el presupuesto 2009 de este programa de apoyo al emprendimiento, de modo de abrir 20 mil nuevos cupos anuales dirigidos a mujeres que posean baja calificación laboral, que se desempeñen como trabajadoras independientes con una microempresa o que quieran iniciar un emprendimiento, o trabajadoras dependientes que deseen reconvertirse a la vía independiente. La iniciativa combina capacitación, subsidio de alimentación, movilización y herramientas. Esto último, con la finalidad de apoyar la materialización y/o desarrollo de sus emprendimientos.

Preguntas frecuentes

1. *¿Quiénes pueden acceder a este programa?*

Para acceder a este programa se requiere:

- Ser jefa de hogar.
- Tener baja calificación laboral.
- Ser trabajadora independiente (vale decir, que cuente con su microempresa) o que quiera iniciar un emprendimiento.
- Ser trabajadora dependiente y necesitar reconvertirse a la vía independiente.
- Aprobar el Plan de Negocios que usted debe desarrollar y subir al sistema informático.

2. *¿Quiénes no pueden acceder a este programa?*

No podrán acceder a este beneficio aquellas mujeres que no desarrollen su plan de negocios

en la fecha estipulada, o bien, aquellas mujeres cuyo plan de negocios no sea aprobado.

Cabe recordar que este programa está diseñado sólo para mujeres.

3. *¿Dónde puedo conseguir información sobre este beneficio?*

Puede acceder a mayor información a través del Contact Center 800 55 26 26, de lunes a viernes, entre las 9 y las 18 horas.

También podrá hacer consultas, solicitar información y realizar reclamos a través de la siguiente página: <http://oirs.sence.cl>.

4. *¿Dónde me dirijo para acceder a este beneficio?*

Si usted pertenece a alguna Entidad Patrocinadora (como por ejemplo, SERNAM, Municipalidad, Agrupación, etc.) debe acercarse a la Entidad,

donde recibirá información sobre el programa, así como también el taller de inducción en que se le enseñará a desarrollar su Plan de Negocios y donde se acreditará su condición de mujer jefa de hogar.

Si usted no pertenece a ninguna Entidad Patrocinadora debe acercarse a la oficina regional del SENCE, donde se le derivará al SERNAM. Es ahí donde recibirá información sobre el programa, el taller de inducción en que se le enseñará a desarrollar su Plan de Negocios y donde se acreditará su condición de mujer jefa de hogar.

5. *¿Cuánto debo pagar para acceder a este servicio?*

Este programa no tiene ningún costo para la beneficiaria. Se podrá acceder a la capacitación, al subsidio de herramientas y a los subsidios de movilización y locomoción en forma totalmente gratuita, ya que este programa está en un 100% financiado por el Estado.

6. *¿Qué beneficios obtengo al acceder a este programa?*

Se podrá acceder a un curso de capacitación acorde a las necesidades de las beneficiadas y que ayudará al desarrollo del emprendimiento o bien a innovar en la gestión de la microempresa.

Para la realización de este curso de capacitación se contará con un subsidio de movilización y de alimentación.

También tendrá acceso a un subsidio de herramientas (cuyo monto no deberá superar los \$ 100.000, IVA incluido) y cuyo presupuesto deberá haber sido incluido en su plan de negocios.

7. *¿Cómo puedo aprender a desarrollar un plan de negocios si nunca antes he hecho uno?*

Ya sea en la Entidad Patrocinadora a la que usted pertenece o en el SERNAM. En caso de que haya sido derivada ahí, usted recibirá un taller de inducción de una duración aproximada de tres horas.

En este taller a usted se le enseñará a desarrollar este Plan de Negocios y se le enseñará a usar

el sistema informático donde debe subir su Plan de Negocios. Es en este taller donde usted podrá encontrar respuesta a todas sus dudas al respecto.

Este taller se llevará a cabo en distintas oportunidades desde julio del presente año, hasta el mes de marzo de 2010.

8. *¿Cuánto tiempo tengo para desarrollar mi Plan de Negocios?*

Una vez que usted haya asistido al taller de inducción, la entidad patrocinadora le indicará el plazo para desarrollarlo en el sistema informático especialmente diseñado para esto.

9. *¿Quiénes y cuándo me avisarán si he quedado seleccionada para el programa?*

Una vez que usted haya subido al sistema informático su Plan de Negocios desarrollado recibirá un mail informándole de su situación. Del mismo modo, la Entidad Patrocinadora a la que usted pertenece o el SERNAM, en caso de haber sido derivada ahí, le informarán también del resultado de su evaluación.

10. *¿Qué puedo hacer si no quedo seleccionada para participar de este programa?*

Si su plan de negocios no fue aprobado y, por lo tanto, no queda seleccionada para acceder a este beneficio, puede desarrollar nuevamente un plan de negocios y volver a presentarlo.

11. *¿Cuándo podré recibir mi subsidio de herramientas?*

Una vez que haya finalizado el curso de capacitación, se podrá acceder al subsidio que se le entregará para adquirir las herramientas solicitadas.

12. *¿Qué obligaciones debo cumplir al acceder a este programa?*

Debe asistir al curso de capacitación, según el horario y lugar determinado y cumplir al menos con un 75% de asistencia a éste para aprobar el curso.

13. *¿Cuánto tiempo tengo para acceder a este beneficio?*

A partir del mes de julio de 2009 y hasta marzo de 2010, podrá asistir al taller de inducción, desarrollar su plan de negocios y acceder a este beneficio.

Una vez que usted haya accedido a este beneficio no podrá volver a postular a él.

14. *¿Quiénes realizarán los cursos?*

Los cursos serán realizados por los OTEC que se encuentran vigentes en el catálogo electrónico de cursos SENCE, los cuales deben ofrecer un espacio adecuado, materiales de trabajo y relatores de calidad para desarrollar de buena manera el curso de capacitación.

VII. RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS (RAP)

Esta medida ayuda a valorar lo aprendido por el trabajador durante su experiencia laboral y/o capacitación, reconociendo su trayectoria de aprendizajes no formales, en relación con programas de formación técnica de nivel superior de diversos sectores productivos.

Para acreditar los aprendizajes adquiridos, el trabajador o trabajadora deberá pasar por un proceso de evaluación, realizado por instituciones de formación superior debidamente habilitadas.

Preguntas frecuentes

1. *¿En qué consiste el reconocimiento de aprendizajes previos?*

El Reconocimiento de Aprendizajes Previos es un mecanismo que permite valorar los aprendizajes adquiridos por trabajadores y trabajadoras en su experiencia laboral (formación informal), o gracias a la capacitación (formación no formal), para hacerlos equivalentes a módulos que componen una oferta formativa de una institución educativa.

El reconocimiento de módulos, mediante la aplicación de este mecanismo, permitiría una reducción de la carga académica, lo que podría significar una disminución del tiempo en que se desarrolla la carrera.

2. *¿A quiénes está dirigido?*

En una primera etapa, está dirigido a trabajadores y trabajadoras de Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Bío Bío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén, quienes podrán validar lo aprendido, siempre que sus conocimientos estén relacionados con programas de

las carreras en los sectores de minería, administración y comercio, agropecuaria, acuícola, turismo y madera.

Estas ofertas se distribuyen de la siguiente manera:

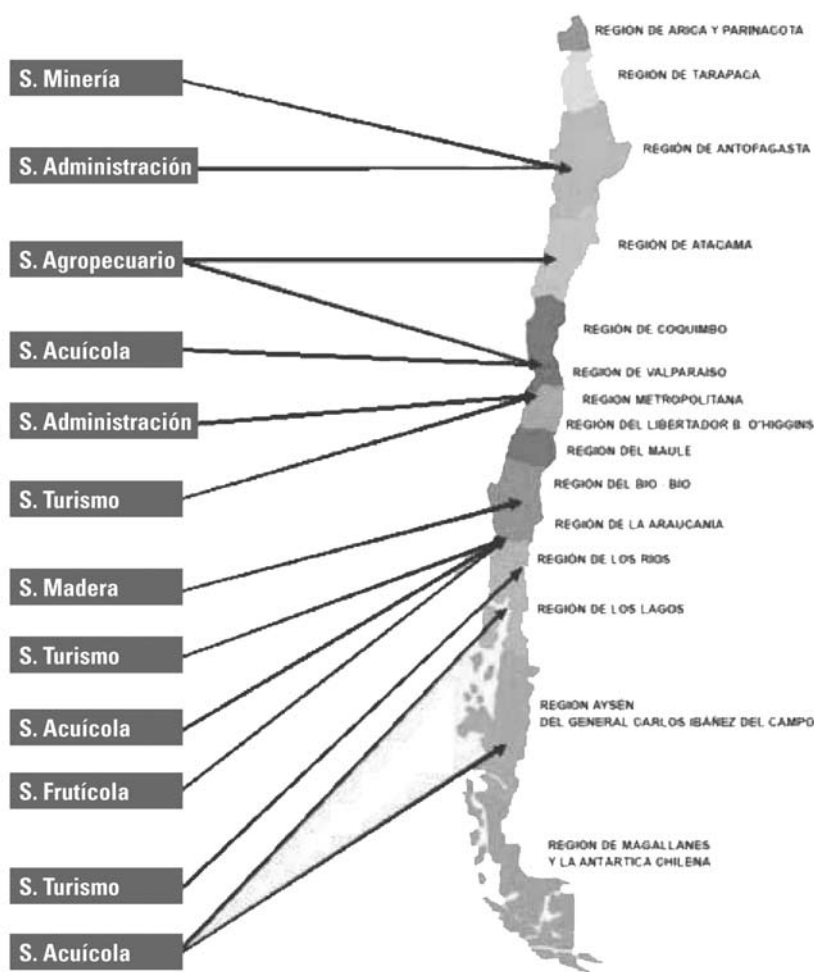
3. *¿Cómo puedo acceder a este beneficio?*

Postulando a uno de los 600 cupos para formación y capacitación que habrá disponibles en 2009, en el total de las nueve regiones para los sectores económicos asociados.

Las instituciones de educación superior contratadas para operar este servicio difundirán la convocatoria e inscripción de los trabajadores y sus empresas.

Igualmente, desde el 30 de agosto de 2009 habrá información disponible en la página web de Chilecalifica (www.chilecalifica.cl), sobre las instituciones, Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), que darán a conocer las ofertas disponibles y plazos del proceso. Además, en un call center (800 383 900) se atenderán dudas y sugerencias.

SECTORES PRODUCTIVOS ASOCIADOS A PROGRAMAS FORMATIVOS, SEGUN REGION

4. *¿Quiénes pueden acceder a este beneficio?*

Puede acceder cualquier trabajador o trabajadora que disponga de un contrato de trabajo con una antigüedad de al menos un año en una empresa vinculada con las ofertas de formación de técnicos ofrecida por esta medida en las regiones ya mencionadas.

5. *¿Quiénes no pueden acceder a este beneficio?*

- Trabajadores y trabajadoras con fuero laboral.
- Trabajadores y trabajadoras con contrato a honorarios.
- Trabajadores y trabajadoras desempleados.

6. *¿Qué beneficios obtengo al postular al Reconocimiento de Aprendizajes Previos?*

- Según el resultado del proceso de evaluación y reconocimiento, podrá incorporarse a cursos de capacitación o a una carrera de técnico de nivel superior en aquellas instituciones que hayan sido contratadas para ejecutar estos procesos formativos.
- Contará con un servicio de consejería y orientación vocacional y laboral útil para tomar decisiones de formación.
- Recibirá una beca que cubrirá como mínimo dos semestres de formación en la institución de educación superior en la que se inscriba.

7. ¿Quiénes realizarán el proceso de reconocimiento de aprendizajes previos y los cursos de formación técnica de nivel superior y capacitación?

Las mismas instituciones de educación superior contratadas para realizar la formación en carreras de técnicos de nivel superior llevarán a cabo el proceso de reconocimiento de aprendizajes previos.

En el caso de la capacitación, será ejecutada por los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), que deben ofrecer un espacio adecuado, materiales de trabajo y relatores de calidad. En general las Universidades, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales cuentan con registro de OTEC, por lo tanto, también podrán ser proveedores de este servicio. En cualquier caso, serán debidamente informados a los trabajadores y trabajadoras.

8. ¿Qué obligaciones debo cumplir al inscribirme en este programa de reconocimiento de aprendizajes previos?

En el caso de capacitaciones, el trabajador debe asistir a los cursos, en los horarios y lugares establecidos; además deberá cumplir con todos los requerimientos de asistencia y evaluación definidos para cada curso. En el caso de los cursos de capacitación, la asistencia mínima es de 75%.

Si se trata de formación superior, deberá cumplir con lo establecido en el Reglamento Académico del Centro de Formación Técnica donde usted se haya matriculado.

9. ¿Cuántos cursos puedo realizar mientras dure el programa de formación con reconocimiento de aprendizajes previos?

En el caso de la formación en carreras técnicas de nivel superior, el trabajador deberá comprometerse con la totalidad de semestres o módulos que le reste por cursar, como resultado del proceso de reconocimiento de aprendizajes previos.

En cuanto a la capacitación, en acuerdo con su empleador, podrá elegir los cursos que estime convenientes y que representen una oportunidad para el trabajador y la empresa. Por ello, es muy importante pasar por el proceso de orientación y buscar en la oferta cursos modulares (que permiten completar un módulo y pasar a otro relacionado, aumentando así las competencias desarrolladas) o aquellos que lleven a licencias habilitantes en su ámbito laboral.

10. ¿Qué pasa si encuentro un nuevo trabajo mientras estoy estudiando o me estoy capacitando?

En caso que el trabajador cambie su situación laboral durante su participación en el programa, podrá continuar con los beneficios. Como la medida está dirigida a trabajadores con contrato de trabajo vigente, en caso de cambio de empleador el trabajador deberá informar inmediatamente a la autoridad pertinente de la institución en la cual está estudiando o capacitándose y realizar las gestiones correspondientes con su nuevo contratante para que reciba las facilidades necesarias para continuar con su capacitación o estudios.

11. ¿Cómo será controlada la calidad del proceso de formación y capacitación entregado?

Chilecalifica y SENCE supervisarán y fiscalizarán el sistema, velando por el cumplimiento de las condiciones exigidas para entregar cursos de calidad.

Asimismo, a partir del 30 de agosto de 2009, se podrán informar malas prácticas o irregularidades al call center de Chilecalifica (800 383 900).

12. Cuánto tiempo durará esta medida?

Hasta el 31 de diciembre de 2010.

13. ¿Cómo puedo solicitar más información?

A partir del 30 de agosto de 2009 existirá un servicio de atención telefónica en el call center de Chilecalifica (800 383 900). Además, puede hacerlo en el portal www.chilecalifica.cl.

COTIZACIONES PREVISIONALES AL DIA

Un derecho de trabajadores y trabajadoras

LA LEY BUSTOS

La Ley N° 19.631 fue publicada en el Diario Oficial el 28 de septiembre de 1999. Conocida como “Ley Bustos”, obliga a los empleadores(as) a pagar las cotizaciones previsionales adeudadas al trabajador(a) como requisito para despedirlo(a).

La Ley Bustos es aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras sin excepción, incluidos los temporeros(as) y trabajadores(as) de casa particular.

Para que el despido sea válido, el empleador(a) debe acompañar al aviso de término de contrato los certificados que acrediten que tiene pagadas las siguientes cotizaciones previsionales:

- Cotizaciones de pensiones, AFP o INP.
- Cotizaciones de salud, Fonasa o Isapre.
- Cotizaciones del seguro de cesantía (Ley N° 19.728), si correspondiere.

El empleador(a) debe comprobar que todas estas cotizaciones están pagadas para proceder al despido; de no ser así, no podrá poner término al contrato de trabajo. Esto significa que el empleador(a) debe seguir pagando al trabajador(a) afectado(a) las remuneraciones y demás prestaciones contempladas en el contrato hasta que haya convalidado debidamente el despido.

CAUSALES DE DESPIDO

La obligación de pagar las cotizaciones previsionales del trabajador(a) antes de despedirlo opera cuando el contrato de trabajo termina por las siguientes causales:

Las del artículo 159, N°s. 4, 5 y 6 del Código del Trabajo; esto es, vencimiento del plazo del

contrato de trabajo; conclusión o término del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y caso fortuito o fuerza mayor.

Las del artículo 160, que corresponden a las causales imputables al trabajador(a), es decir, aquellas en las que se establece negligencia, falta de probidad, abandono del trabajo, etc.

Las del artículo 161: necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio.

Esta ley no se aplicará cuando la causa de término de contrato sea la renuncia voluntaria o el mutuo acuerdo entre el empleador(a) y el trabajador(a).

QUE HACER

El trabajador(a) que es despedido(a) sin que el empleador(a) haya pagado las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, debe hacer la denuncia ante la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio de la empresa.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR(A)

El empleador(a) que ha puesto término a la relación laboral sin haber pagado las respectivas cotizaciones previsionales tiene la obligación de integrar al trabajador(a) la totalidad de las remuneraciones e imposiciones del periodo comprendido entre la fecha del

despido y aquella en que efectivamente pagó las cotizaciones adeudadas y así lo acreditó. El trabajador(a) no estará obligado a trabajar durante ese periodo.

Cesa la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones del contrato de trabajo, si las imposiciones morosas no exceden de la cantidad menor entre el 10% de la deuda previsional o 2 UTM y lo adeudado se pague dentro del plazo de 15 días hábiles desde la notificación de la demanda.

Además, el empleador(a) no puede dejar sin efecto el despido en forma unilateral; sólo podrán hacerlo ambas partes de común acuerdo. En ese caso, la relación laboral continuará vigente en los mismos términos de antes, pero el empleador(a) deberá ponerse al día en el pago de las cotizaciones morosas.

EL FINIQUITO SOLO SE FIRMA

- Cuando esté por escrito.
- Por el trabajador(a); por el empleador(a), y por el presidente(a) del sindicato o delegado(a) de personal o sindical respectivo.
- Si el trabajador(a) está absolutamente de acuerdo con los hechos y la causal de despido invocada.

- Si están pagadas las indemnizaciones que pudieran corresponder, las remuneraciones y demás beneficios que procedan; por ejemplo, el feriado completo o proporcional.
- Si el empleador(a) acredita el pago de las cotizaciones previsionales.
- El finiquito se debe ratificar ante un ministro de fe, que puede ser un Inspector del Trabajo, un notario público, el oficial del Registro Civil de la comuna o el secretario municipal correspondiente.

Si no se cumplen todos los requisitos antes mencionados, el trabajador(a) no debe firmar el finiquito de trabajo.

Si después de firmado el finiquito el trabajador(a) se percató de que el empleador(a) le adeudaba cotizaciones previsionales, deberá solicitar la nulidad del despido directamente ante los Tribunales del Trabajo.

La Ley Bustos otorga al trabajador(a) un plazo de seis meses para reclamar la nulidad del despido ante los Tribunales del Trabajo.

**CENTRO DE ATENCION LABORAL
600 450 4000**

www.direccionaltrabajo.cl

Dirección del Trabajo

ESTABLECE SISTEMA OBLIGATORIO DE CONTROL DE ASISTENCIA, DE LAS HORAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO Y DE LA DETERMINACION DE LAS REMUNERACIONES PARA LOS CHOFERES DE VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA*

Resolución Nº 1.213

Núm. 1.213 exenta, Santiago, 8 de octubre de 2009. Vistos: Lo dispuesto en los artículos 25 bis y 33, inciso segundo del Código del Trabajo.

Considerando:

- 1) Que las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales en el sector del transporte de carga terrestre interurbana impiden en la generalidad de los casos una eficaz aplicación de las normas previstas en el inciso primero, del artículo 33 del Código del Trabajo.
- 2) Que, esta Dirección ha constatado, a través de diversas fiscalizaciones, que en el sector del transporte de carga terrestre interurbana la jornada de trabajo del personal que en ellos labora se realiza en distintos puntos del territorio nacional, y también fuera del país, según sea el itinerario de que se trate, circunstancia ésta que hace impracticable el control de las horas de trabajo y determinación de los descansos a través de los sistemas comunes autorizados por la ley, toda vez que obligaría a utilizar un considerable número de libros de asistencia o de relojes control, registros éstos que por sus características dificultarían consignar, además, los descansos en ruta que deben de hacer uso los choferes.
- 3) Que, a la situación descrita precedentemente se suma en la actualidad la nueva configuración normativa contenida en el artículo 25 bis del Código del Trabajo, la que al establecer una serie de nuevos parámetros a considerar (máximos de tiempos de espera y forma de pago de los mismos), trae consigo la necesidad de contar con instrumentos fidedignos y más expeditos de control.
- 4) Que, las dificultades a que aluden los considerandos anteriores han sido reconocidas tanto por las organizaciones de trabajadores como por los empleadores del sector, los que han solicitado a esta Dirección que haga uso de la facultad contemplada en el inciso segundo, del artículo 33, del Código

* Publicada en el Diario Oficial de 16.10.09.

del Trabajo, estableciendo un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones, que sea uniforme para toda la actividad del transporte de carga terrestre interurbana.

- 5) Que la utilización de libros de asistencia o de reloj control, en las condiciones señaladas en el considerando N° 2), dificulta además la labor fiscalizadora de los Servicios del Trabajo.
- 6) Que, para la consecución de los objetivos de esta Dirección importa, entre otras materias, apoyar e impulsar toda acción o medida que garantizando la eficacia de la ley, posibilite una fiscalización más eficiente de su cumplimiento.
- 7) Que, las consideraciones precedentes hacen necesario que esta Dirección, en uso de la facultad establecida en el inciso segundo, del artículo 33 del Código del Trabajo, establezca y regule sistemas especiales y obligatorios de control de asistencia que permitan, por un lado, hacer cumplir a cabalidad las disposiciones legales sobre jornada de trabajo y descansos en el sector del transporte de carga terrestre interurbana y, por otro, facilitar la labor de fiscalización propia de este Servicio, por lo que:

Resuelvo:

Artículo 1°.- Establécese, en forma obligatoria, un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, conforme a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 2°.- Para los efectos de la presente resolución, se entiende por transporte de carga interurbano, el servicio destinado a transportar carga por carretera entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en localidades o áreas urbanas diferentes.

Artículo 3°.- El sistema operará sobre la base de un documento que se denomina "LIBRETA DE REGISTRO DIARIO DE ASISTENCIA CONDUCTORES DE VEHICULOS DE CARGA INTERURBANOS", en adelante la LIBRETA, cuyo modelo obligatorio se acompaña en anexo a la presente Resolución que, a su vez, forma parte de la misma para todos los efectos legales.

DE LA LIBRETA DE REGISTRO DIARIO DE ASISTENCIA

Artículo 4°.- La LIBRETA, cuya confección y costo corresponderá al empleador, se utilizará respecto de cada conductor, de forma individual e intransferible.

Artículo 5°.- Cada LIBRETA estará compuesta de 25 hojas originales (trabajador) y una copia (empleador) por cada una de ellas a contar de la página 3, y por cada mes, debiendo comprender el registro de, a lo más, tres meses.

Las páginas deberán contar con una enumeración impresa del 1 al 25, en el extremo inferior derecho de cada página, como se indica en el anexo a que se ha hecho referencia.

Artículo 6°.- La LIBRETA deberá ser timbrada y registrada en la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio del empleador.

La forma en que se practicará este registro será regulada por el Departamento de Inspección, pudiendo establecerse, si ello fuera factible, el registro a través del portal web de la Dirección del Trabajo.

Artículo 7°.- El empleador deberá entregar la LIBRETA al trabajador y es responsabilidad de aquél constatar que el referido documento sea portado por el trabajador al inicio de su jornada, como asimismo por su correcto llenado al concluir aquella o el viaje.

Artículo 8°.- Constituye una obligación del chofer portar su LIBRETA y participar de su llenado, debiendo registrar en ella todas las actividades instruidas por su empleador.

Artículo 9º.- La LIBRETA se dividirá en las siguientes secciones:

- 1) Individualización del conductor: tapa o portada (página 1);
- 2) Artículo 25 Bis del Código del Trabajo e instrucciones de llenado: contraportada (página 2);
- 3) Registro Diario de Actividades (páginas 3 a la 21);
- 4) Resumen Control Mensual de Horas (página 22);
- 5) Comprobante de otorgamiento de descanso semanal compensatorio por los días domingos y festivos trabajados (página 23);
- 6) Comprobante para la determinación de las remuneraciones de los conductores (página 24); y
- 7) Control de Inspección (página 25).

Artículo 10.- En la tapa o portada de la LIBRETA se deberá contener impresa la denominación siguiente: "LIBRETA DE REGISTRO DIARIO DE ASISTENCIA CONDUCTORES DE VEHICULOS DE CARGA INTERURBANOS". Asimismo, deberán completarse los datos relativos a la individualización del conductor, con indicación de su nombre y apellidos completos; RUT; domicilio; teléfono; licencia de conducir; y N° registro en la Inspección correspondiente.

Artículo 11.- La contraportada de la LIBRETA contendrá impreso el "Artículo 25 Bis del Código del Trabajo", norma que regula la jornada de trabajo de los conductores de vehículos de carga terrestre interurbana, como asimismo, las "Instrucciones de Llenado" con un ejemplo para facilitar su comprensión.

Artículo 12.- El "REGISTRO DIARIO DE ACTIVIDADES" estará conformado por los siguientes apartados:

- a) Cada hoja contendrá el espacio necesario para el registro de 5 días de trabajo;
- b) Cada recuadro correspondiente al registro de actividad desarrollada por el trabajador representa un día calendario;
- c) Cada día calendario contiene:
 - i) La fecha correspondiente al día de que se trate el registro de datos, expresada en dígitos referidos al día, mes y año;
 - ii) En la misma línea que contiene la fecha, a continuación están impresas las 24 horas del día. A su vez, las columnas correspondientes a cada una de las horas está subdividida en espacios de 15 minutos cada uno; y
 - iii) Las líneas correspondientes a "ACTIVIDAD", hacen referencia a: "CONDUCCION", "ESPERA" y "DESCANSO". Para los efectos de registrar estas actividades, se rayará una línea continua desde la fracción de hora que corresponda al horario de inicio de la actividad de que se trate hasta la fracción de hora que corresponda al término de la actividad registrada (ver ejemplo en contratapa).
- d) La columna correspondiente a "Resumen de Jornada", deberá contener la sumatoria del tiempo empleado en cada una de las actividades durante el día de que se trate;
- e) Al final de cada recuadro correspondiente al registro de actividad desarrollada por el trabajador, se deberá registrar la localidad de "ORIGEN" y la de "DESTINO", correspondiente a cada día laborado. Existiendo la posibilidad de registrar hasta dos lugares de origen e igual número de localidades de destino;
- f) El recuadro correspondiente al "CONTROL REGISTRO SEMANAL", dispone de un espacio dedicado a registrar la "FECHA" en que se realiza; el nombre del "CONDUCTOR" a quien corresponde la LIBRETA y que se controla; el "RUT" del referido trabajador; la placa "PATENTE" del vehículo a bordo del cual laboró el trabajador y, la "FIRMA" de quien ejerce el control de registro semanal; y

- g) El recuadro correspondiente al "RETIRO DE COPIA" está destinado al registro de la fecha en que se retira la copia de la hoja de registro diario de actividades y la firma de quien la realiza.

Artículo 13.- La responsabilidad en el llenado del "REGISTRO DIARIO DE ACTIVIDADES" se ajustará a lo siguiente:

- a) Será de responsabilidad del trabajador el llenado de las siguientes secciones: Fecha; Actividad; Origen/Destino; y Resumen Jornada.
- b) Será de responsabilidad del empleador el llenado de las siguientes secciones: Control Registro Semanal y Retiro de Copia.

Todas y cada una de las hojas y recuadros correspondientes al "REGISTRO DIARIO DE ACTIVIDADES" deberán ser utilizadas, inclusive en aquellos días en que el trabajador por cualquier causa no hubiere laborado, en cuyo caso junto con inutilizarse los espacios pertinentes, se dejará constancia del hecho que corresponda, como por ejemplo: día de descanso del chofer, feriado legal, vehículo en reparación, restricción vehicular, licencia médica, permisos, etc.

La copia deberá ser entregada al empleador quien la conservará en los términos establecidos en el artículo 19 de la presente Resolución.

Artículo 14.- Será de responsabilidad del empleador el llenado de la página correspondiente al "RESUMEN CONTROL MENSUAL DE HORAS", para cuyos efectos, deberá transcribir las cantidades de horas registradas en la columna Resumen Jornada del Registro Diario de Actividades de los días correspondientes al mes calendario, y posteriormente proceder a su suma para obtener los totales mensuales del tiempo empleado durante el mes en cada una de las actividades.

Artículo 15.- Corresponderá al empleador el llenado mensual de la hoja "COMPROBANTE DE OTORGAMIENTO DE DESCANSO SEMANAL COMPENSATORIO POR LOS DIAS DOMINGOS Y FESTIVOS TRABAJADOS", en la cual se dejará

constancia de los días domingos y festivos laborados ("Período al que corresponde el Descanso") y la forma de otorgar el descanso compensatorio por dichos días que corresponde a la columna "Estado" ("Otorgado", "Compensado" o "Acumulado"). Tanto trabajador como empleador deberán firmar en señal de conformidad cada uno de los registros efectuados.

Artículo 16.- Siempre que las remuneraciones se encuentren conformadas sobre la base de comisión o porcentaje sobre el valor del flete o carga transportadas, será de responsabilidad del empleador el llenado de la página correspondiente al "COMPROBANTE PARA LA DETERMINACION DE LAS REMUNERACIONES", en donde se deberá anotar con exactitud: "Fecha del Viaje"; "Nº Guía de Despacho"; "Nº Factura"; "Porcentaje expresado en Pesos (\$) " que devenga el trabajador; y "Firma Conformidad" tanto del empleador como del trabajador.

En el evento que el espacio destinado en la LIBRETA no sea suficiente para el registro de la totalidad de datos, se deberán adicionar tantas hojas como sean necesarias para tales efectos.

Artículo 17.- Será de uso privativo de los funcionarios que se indican, el llenado del registro destinado al "CONTROL DE INSPECCION".

Cada línea corresponderá a un control en particular, en el que se deberá consignar: "Fecha"; "Hora"; "Lugar" y "Nombre Funcionario" que practica el control. En la columna "Organismo Fiscalizador", se deberá marcar con un círculo la institución a la que corresponde el funcionario controlador, sobre la base de la nomenclatura contenida al final de la página "Control de Inspección", la que corresponde a los funcionarios autorizados, de conformidad al Código del Trabajo y al artículo 4º de la Ley del Tránsito, para fiscalizar las normas sobre jornada de trabajo de los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana ("IT: Inspector del Trabajo"; "C: Carabineros de Chile"; "IM: Inspector Municipal"; e "IF: Inspector Fiscal (MTT)"). En la columna correspondiente a la "Unidad Operativa", se deberá dejar constancia de la unidad a la que está adscrito el funcionario actuante. Las dos columnas siguientes ("Con

Infracción" o "Sin Infracción") están destinadas a dejar constancia si producto del control se detectó infracción, registrando a tales efectos lo que corresponda. En la columna "Observaciones" se deberá dejar registro de aquellas situaciones o constancias que sean de interés del funcionario actuante.

SISTEMA AUTOMATIZADO OPCIONAL

Artículo 18.- Alternativamente el empleador podrá optar por utilizar un sistema automatizado de control de asistencia, que permita dar cumplimiento a cabalidad a las disposiciones contenidas en el cuerpo de la presente Resolución, para lo cual deberá solicitar la aprobación del referido sistema, acompañando una descripción técnica del mismo y la certificación de que se trata de un sistema cerrado de base de datos en términos que se asegure la inviolabilidad de los mismos.

La certificación de que se trata de un sistema cerrado de datos deberá ser otorgada por un organismo certificador público o privado, que garantice que el mismo cumple con dichas características técnicas y asegura la inviolabilidad de los datos.

Las solicitudes a que se refiere el inciso primero deberán dirigirse a la jefatura de la División de Inspección, quien resolverá mediante resolución fundada su aprobación.

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 19.- Los empleadores deberán mantener en el domicilio de la empresa, a disposición de los Servicios fiscalizadores, por un período mínimo de seis meses, un archivo con las copias de las páginas de las LIBRETAS o con el resumen mensual del sistema automatizado, según el caso,

las que deberán archivar en el orden que les corresponde, de acuerdo a su número de folio y/o a la fecha de emisión.

Si por las particularidades del viaje, en el caso de la LIBRETA o de los sistemas automatizados, se originaren para cada trabajador más de una hoja de la LIBRETA o más de un comprobante de registro, se conformará con ellos un expediente en forma correlativa.

Artículo 20.- La utilización incorrecta del sistema contenido en el cuerpo de la presente resolución o su no implementación, constituirá infracción del empleador a lo previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará en conformidad a lo dispuesto en el artículo 477(506) del mismo cuerpo legal.

Sin perjuicio de lo anterior, constituye una obligación del trabajador el correcto y oportuno llenado de la LIBRETA en lo que le corresponda, pudiendo aplicarse por parte del empleador, en caso de inobservancia de esta obligación las sanciones que debidamente se establezcan en el Reglamento Interno respectivo.

Artículo 21.- La presente resolución regirá transcurridos 60 días, contados desde su publicación en el Diario Oficial.

DISPOSICION TRANSITORIA

Artículo único.- Derógase, a contar de la entrada en vigencia de la presente Resolución, toda otra instrucción administrativa que diga relación con la materia objeto de esta regulación, en especial las Resoluciones Exentas N° 204, de 15.07.1998 y N° 611, de 8.06.1999.

Anótese, comuníquese y publíquese. Patricia Silva Meléndez. Directora del Trabajo.

LIBRETA DE REGISTRO DIARIO DE ASISTENCIA DE CONDUCTORES DE VEHICULOS DE CARGA INTERURBANOS

IDENTIFICACION DEL CONDUCTOR
NOMBRES
APELLIDOS
R.U.T.
DOMICILIO
COMUNA
CIUDAD
TELEFONO

TRIMESTRE
CORRESPONDE AL TRIMESTRE
MESES: _____, _____, _____ DEL AÑO _____

LICENCIA DE CONDUCIR
LICENCIA DE CONDUCIR N°
OTORGADA POR LA I. MUNICIPALIDAD DE
FECHA DE VENCIMIENTO

REGISTRO INSPECCION DEL TRABAJO
INSCRITO EN LA INSPECCION DEL TRABAJO
FECHA
NUMERO DE INSCRIPCION
FIRMA
TIMBRE

ARTICULO 25 BIS CODIGO DEL TRABAJO

“La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de ciento ochenta horas mensuales, la que no podrá distribuirse en menos de veintiún días. El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales.

El trabajador deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

En ningún caso el trabajador podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. En los casos de conducción continua inferior a cinco horas el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de veinticuatro minutos por hora conducida. En todo caso, esta obligación se cumplirá en el lugar habilitado más próximo en que el vehículo pueda ser detenido, sin obstaculizar la vía pública. El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél.”

INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO

1. El costo y la entrega de la LIBRETA al trabajador es de responsabilidad del empleador.
2. Es responsabilidad del empleador constatar su porte al comienzo de la jornada y verificar su correcto llenado al final de la misma o, del viaje.
3. Los días de descanso del trabajador se deben registrar en el(los) espacio(s) escribiendo la palabra DESCANSO. Lo mismo ocurrirá en el caso de las licencias médicas, anotando la palabra LICENCIA, en el espacio que corresponda u otras situaciones como vacaciones, pana, etc.
4. Si una jornada de trabajo comienza un día y termina al día siguiente se debe ocupar las líneas correspondientes.
5. En caso que el trabajador preste servicios en más de un camión en el transcurso del día deberá registrar las patentes respectivas.

Ejemplo: El día 3.08.2009, José fue citado por su empleador para que se presentará a las 08:30 horas en el taller. Sin embargo, recién pudo cargar a las 17:00 horas e iniciar su viaje a las 18:30 horas, conduciendo 5 horas continuas. En consecuencia, dentro del día 3.08.09, José condujo sólo 5 horas, tuvo un tiempo de espera de 10 horas y descanso 9 horas. Siempre la suma deberá dar como total 24 horas. Nunca menos, en atención a que el día tiene 24 horas.

Resumen		Jornada																																
		5																																
		10																																
		9																																
Fecha	03-08-2009	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	ORIGEN	DESTINO	DESTINO	Santiago	DESTINO	Puerto Montt	ORIGEN	DESTINO	
ACTIVIDAD	CONDUCCION	[Barra]					[Barra]										[Barra]					[Barra]					ORIGEN	DESTINO	DESTINO	Santiago	DESTINO	Puerto Montt	ORIGEN	DESTINO

REGISTRO DIARIO DE ACTIVIDADES

CONTROL REGISTRO SEMANAL	
FECHA	/ /
CONDUCTOR	
RUT	
PATENTE	
FIRMA	
Con Fecha / / , se procedió a retirar copia de la presente hoja por el Señor	
quien para constancia firma	
FIRMA	
Señor Conductor, la ley vigente establece que luego de 5 horas de conducción continua corresponden 2 de descanso. Después de éste, podrá conducir otras 5 horas, al término de las cuales su descanso será de 8 horas continuas. Para aquellos viajes en que el período de conducción es inferior a 5 horas, para determinar el tiempo de descanso se calculará que por cada hora de conducción corresponden 24 minutos.	

Fecha / /	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Resumen Jornada
ACTIVIDAD																										
CONDUCCION																										
ESPERA																										
DESCANSO																										
ORIGEN	DESTINO												ORIGEN												DESTINO	
Fecha / /	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Resumen Jornada	
ACTIVIDAD																										
CONDUCCION																										
ESPERA																										
DESCANSO																										
ORIGEN	DESTINO												ORIGEN												DESTINO	
Fecha / /	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Resumen Jornada	
ACTIVIDAD																										
CONDUCCION																										
ESPERA																										
DESCANSO																										
ORIGEN	DESTINO												ORIGEN												DESTINO	
Fecha / /	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Resumen Jornada	
ACTIVIDAD																										
CONDUCCION																										
ESPERA																										
DESCANSO																										
ORIGEN	DESTINO												ORIGEN												DESTINO	

RESUMEN CONTROL MENSUAL DE HORAS

Mes y Año

/

Día	Conducción	Espera	Descanso	Total Día
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
Total Mes				

**COMPROBANTE DE OTORGAMIENTO DESCANSO COMPENSATORIO
POR LOS DIAS DOMINGOS Y FESTIVOS LABORADOS**

Estado	Domingo	Festivo	Periodo que Corresponde el Descanso	Firma Trabajador	Firma Empleador
Otorgado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Compensado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Acumulado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Otorgado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Compensado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Acumulado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Otorgado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Compensado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Acumulado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Otorgado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Compensado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Acumulado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Otorgado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Compensado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Acumulado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Otorgado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Compensado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Acumulado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Otorgado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Compensado			De ___/___/___ a ___/___/___		
Acumulado			De ___/___/___ a ___/___/___		

Jurisprudencia Judicial
Unidad Coordinación y Defensa Judicial
División Jurídica

FALTA DE FUNDAMENTO RESOLUCION QUE RESUELVE RECONSIDERACION DE MULTA

DOCTRINA

El Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas acoge reclamo deducido por la empresa Sky Service S.A., en contra de resolución de la IPT de Magallanes que rechazó la reconsideración de las multas que le fueron aplicadas, dejando, en definitiva, sin efecto tanto la resolución como las multas aplicadas.

Los fundamentos del tribunal a quo para acoger el referido reclamo dicen relación con el hecho que la resolución que resolvió la reconsideración es de aquellas contempladas en el artículo 512 del Código del Trabajo, por lo que debe ser fundada, sin embargo, la misma es un escueto formulario construido sobre la base de expresiones genéricas, propias de un formato general, que no tiene contenido fáctico y en el que no se logra advertir ningún tipo de análisis de las alegaciones vertidas por el requirente. Tampoco es posible advertir, a juicio del tribunal, que haya existido un examen de los antecedentes presentados ni la valoración de los mismos, como tampoco consideraciones argumentativas que permitan suponer una actividad de razonamiento, según lo exige la ley.

Sostiene también que al carecer de justificación no constituye una resolución fundada, con lo que se infringe el derecho a defensa del reclamante y no se ajusta al principio de juridicidad, pues al carecer de fundamento no puede estimarse como una decisión racional de la autoridad administrativa.

– El Servicio recurre de nulidad en contra del fallo por haber sido dictado con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, considerando como normas infringidas los artículos 511 y 512 del Código del Trabajo, pues de haberse analizado correctamente las normas indicadas se habría arribado a una conclusión distinta que habría llevado al tribunal a quo a rechazar el reclamo deducido por la empresa Sky Service y habría entendido que la resolución en cuestión era fundada.

– La Corte de Apelaciones de Punta Arenas, conociendo del recurso de nulidad antes señalado, lo acoge, al considerar que lo resuelto por la Inspección del Trabajo tiene suficiente fundamento, ya que el empleador no acreditó la corrección de la infracción, como lo exige el artículo 511 del Código del Trabajo, por lo que se dio estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 512 del Código del ramo.

En la sentencia de reemplazo, la Corte de Apelaciones resuelve que la resolución en cuestión está ajustada a derecho, toda vez que se encuentra debidamente fundamentada al disponer la sanción aplicada, teniendo en consideración que el empleador no acreditó la corrección de la infracción como lo ordena el artículo 511 antes señalado. En consecuencia, rechaza la reclamación deducida por la empresa Sky Service S.A.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas

Punta Arenas, catorce de julio de dos mil nueve.

Vistos, oídos los intervinientes y considerando:

Primero: Que ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas compareció Sky Service S.A., representada por don Felipe Volante Negueruela, ambos domiciliados en calle Roca N° 935, de esta ciudad, quien interpone reclamo en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes, por doña María Eugenia Burgos Barra, ambas domiciliadas en calle Pedro Montt N° 895, de esta ciudad, solicitando se deje sin efecto la Resolución N° 76 de fecha 12 de marzo de 2009, notificada el 18 de marzo de 2009, y pide en síntesis se deje sin efecto la Resolución N° 76 de fecha 12 de marzo de 2009 que negó lugar a la solicitud de reconsideración administrativa de las multas 1201.3520.09.08-1 y 1201.3520.09.08-2 por 41 y 3 UTM, dejando en consecuencia sin efecto las multas cursadas por no corresponder en los hechos ni en el derecho, con costas, fundado en que las multas fueron por no pagar horas extraordinarias realizadas por la trabajadora Sara Ojeda Gallardo en los períodos que indica y no pactar por escrito las horas extraordinarias trabajadas por la misma persona desde agosto de 2008 a enero de 2009. Señala que por disposición de la norma del Art. 511 del Código del Trabajo, la resolución de reconsideración administrativa debe ser fundada, fundamento del cual, a su juicio, carece la resolución reclamada ya que solo hace referencias vagas a los antecedentes expuestos y “demás reunidos”, pero nada concreto que pueda ser rebatido, lo que deja a su parte en indefensión ya que le impide conocer cuál parte de los argumentos esgrimidos en la solicitud de reconsideración resultan incorrectos, señalando que la resolución reclamada solo se trata de un formulario impreso, que no cumple con los requisitos establecidos en el Art. 512 del Código del Trabajo, en relación al fundamento sobre el cual se sustenta, sin que resulte suficiente a su juicio, la sola mención de antecedentes, sin dejar constancia a lo menos somera del examen de los mismos, lo que además infringe lo dispuesto por el Art. 16 de la Ley N° 19.880 que refiere. Alega igualmente

respecto de la multa 1201.3520.09.08-1 que la trabajadora Sra. Ojeda Gallardo, no trabajó horas extraordinarias, invocando los Arts. 30 y 32 del Código del Trabajo y los Ords. N°s. 505 y 0424 de la Dirección del Trabajo, indicando que por horas extraordinarias se entiende aquellas en que el trabajador se ocupa efectivamente de alguna obra o labor de aquellas encargadas por el empleador, siendo además requisito que el empleador además tenga conocimiento de tal actividad, por lo que la marcación en una tarjeta de asistencia del trabajador no es prueba suficiente para tener por acreditada la existencia de una jornada extraordinaria, sosteniendo que la trabajadora utilizó al fiscalizador a fin de intervenir en un problema personal que esta última tenía con su jefatura, agregando que era la trabajadora Sra. Ojeda Gallardo quien tenía la responsabilidad de informar mensualmente las horas extraordinarias trabajadas y no lo hizo respecto de su tarjeta de asistencia por lo que no trabajó tales tiempos. Agrega que la Inspección del Trabajo se ha equivocado respecto de la aplicación de las normas y de la apreciación de los hechos respecto de la multa 1201.3520.09.08-2, en relación a lo dispuesto en el Art. 32 del Código del Trabajo, por cuanto se ha sancionado por no pactar por escrito las horas extraordinarias, en circunstancias que la propia ley acepta la existencia de estas sin acuerdo escrito, sin mediar sanción administrativa de ningún tipo, indicando que exigir el pacto escrito de horas extraordinarias bajo amenaza de sanción administrativa vulnera las normas del Art. 5° del Código del Trabajo, sin ser lícito a la entidad fiscalizadora exceder facultades e invadir las propias del Poder Legislativo.

Segundo: Que contestando la reclamación interpuesta, la parte reclamada solicita se rechace la reclamación en todas sus partes, con costas y declare que la Resolución N° 76 reclamada se encuentra ajustada a derecho y se mantengan en sus montos las resoluciones de las multas 1201.3520.09.08-1 y 1201.3520.09.08-2, ordenándose enterar en Arcas Fiscales el monto total de la multa señalada en la Resolución N° 76, fundado en que con fecha 22 de enero de 2009 ingresó denuncia anónima en la Inspección Provincial del Trabajo de esta ciudad en contra de la reclamante por no pago de horas extraordinarias trabajadas, registradas debidamente en el registro de

asistencia, efectuándose la fiscalización el día 5 de febrero de 2009 constatando las infracciones y cursándose las multas 1201.3520.09.08-1 y 1201.3520.09.08-2 por no pagar respecto de la trabajadora Sara Ojeda Gallardo las horas extraordinarias realizadas conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo mes, en los períodos que detalla y no pactar por escrito las horas extraordinarias trabajadas por la trabajadora Ojeda Gallardo desde agosto de 2008 a enero de 2009. Invocando el Art. 511 del Código del Trabajo y los requisitos para la procedencia de la reconsideración administrativa, señala que en la especie, el empleador no acreditó corrección alguna sino que cuestionó en los mismo términos que la presente reclamación judicial, por lo que las sanciones administrativas fueron mantenidas. Señala que la resolución reclamada sí contiene fundamento en tanto señala que no se acredita la corrección de la infracción de las multas que refiere, resolviendo en la forma ya indicada. Invoca igualmente lo dispuesto en el Art. 32 y doctrina de la Dirección del Trabajo que en su parte pertinente transcribe, señalando que el haber constatado el fiscalizador una infracción objetiva a las normas del Código del Trabajo aplicó la sanción que correspondía, conforme a los procedimientos establecidos por el Servicio, agregando que a su juicio carece de asidero el supuesto engaño que se atribuye a la trabajadora, dando cuenta de un deficiente ejercicio de la administración con que cuenta la reclamante en relación al pago de sus trabajadores, que no puede devenir en perjuicio de estos, no resultando lógico desconocer una realidad por 6 meses. En cuanto a la multa 1201.3520.09.08-2, señala que es obligatorio para el empleador plasmar por escrito las horas extraordinarias situación que no tiene en carácter de habitual, frente a cuyo incumplimiento hace aplicable la facultad sancionatoria, señalando que el contenido del inciso 2º del Art. 32 del Código del Trabajo, no tiene la finalidad de dar alternativa al empleador para que a su voluntad o de común acuerdo estime no pactar por escrito las horas extraordinarias correctamente registradas por el trabajador, por lo que solicita mantener la multa aplicada.

Tercero: Que con fecha 20 de mayo de 2009, tuvo lugar la audiencia preparatoria fijada en autos, con la asistencia de ambas partes asistidas por sus abogados. Por su parte, con fecha

25 de junio de 2009, tuvo lugar la audiencia de juicio con la asistencia de las partes en la misma forma ya señalada.

Cuarto: Que llamadas las partes a conciliación, esta no se produjo.

Quinto: Que son hechos no discutidos por las partes:

1.- Que por Resolución N° 76 de fecha 12 de marzo de 2009, la Inspección Provincial del Trabajo rechazó la solicitud de reconsideración administrativa respecto de las multas 3520.09.08-1 y 2.

Sexto: Que los hechos a probar son los siguientes:

- 1.- Fundamento de la Resolución N° 76 recurrida y suficiencia del mismo; y
- 2.- En su caso, si la reclamante acreditó el error de hecho alegado respecto de las multas 3520.09.08-1 y 2.

Séptimo: Que a fin de acreditar la efectividad de sus afirmaciones la parte reclamante ofreció en la respectiva audiencia preparatoria e incorporó en audiencia de juicio la siguiente prueba:

1.- Documental:

- a) Resolución de multa formulario F 9, que se refiere a las multas 1201.3520.0908-1 y 2, de 5 de febrero de 2009;
- b) Acta de notificación de resolución de multa, de fecha 5 de febrero de 2009;
- c) Formulario N° 10 para solicitud de reconsideración de multa administrativa, con timbre de la Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes de 9 marzo de 2009;
- d) Ordinario N° 0378, antecedente multa administrativa 1201.3520.0908-1 y 2;
- e) Resolución N° 76, F 29, de fecha 12 de marzo de 2009; y

f) 2 Libros de registro de asistencia de los trabajadores de la empresa reclamante, correspondiente a los meses de agosto a diciembre de 2008 y enero de 2009.

2.- Rindió igualmente prueba *Testimonial* de don Pedro Alvarez Sirón, doña Sara Ojeda Gallardo y don Mario García Altamirano, cuyas declaraciones se encuentran en registro de audio de audiencia de juicio de fecha 25 de junio de 2009.

Octavo: Que a fin de acreditar la efectividad de sus afirmaciones la parte reclamada ofreció en la respectiva audiencia preparatoria e incorporó en audiencia de juicio la siguiente prueba:

1.- Documental:

- a) Informe de Fiscalización de fecha 10 de febrero de 2009, emitido por el Fiscalizador Mario García Altamirano;
- b) Anexo 4, Informe de inicio de Fiscalización;
- c) Resolución de multa N° 1201.3520.09008-1 y 2, de fecha 5 de febrero de 2009;
- d) Acta de notificación de resolución, de fecha 5 de febrero de 2009;
- e) Formulario F 26, acta de hechos constatados relativos a condiciones de salud y seguridad básicas en los lugares de trabajo;
- f) Formulario F 10, de fecha 9 de marzo de 2009;
- g) Desarrollo de la fundamentación entregado por la empresa reclamante;
- h) Hoja anexa de Informe de fiscalizador sobre solicitud de reconsideración de multa, formulario F 15, de 11 de marzo de 2009;
- i) Formulario F 15 que identifica la multa y el registro del proceso del recurso administrativo en la Inspección;
- j) Resolución N° 76, de 12 de marzo de 2009, formulario 29;
- k) Ordinario N° 0378, que notifica a Sky Service que mantiene la multa administrativa

N° 1201.3520.09008-1 y 2, de fecha 13 de marzo de 2009;

- l) Registro computacional en que se señalan los antecedentes de la reconsideración, documento impreso con fecha 7 de abril de 2009;
- m) Formulario resumen para informe de multa administrativa ante reclamo judicial, F 17;
- n) Dictamen N° 332-23, de fecha 30 de enero de 2002;
- o) Dictamen N° 3.291-128, de fecha 22 de julio de 2004;
- p) Ordinario N° 3.675-124, de fecha 5 de septiembre de 2003.

Noveno: Que conferida la palabra a las partes a fin de efectuar las *observaciones a la prueba*, sus respectivos abogados hicieron uso de dicha facultad según da cuenta registro de audio de audiencia de juicio de fecha 25 de junio de 2009.

Décimo: Que en cuanto a los fundamentos de la Resolución N° 76 recurrida y suficiencia del mismo, obra en autos Formulario N° 29 que contiene Resolución N° 76 de fecha 12 de marzo de 2009, de la que consta en su N° 1.- concluye en base a un formato que alude en términos generales a “los antecedentes expuestos y los demás reunidos” sin indicar cuáles son los antecedentes expuestos y los reunidos, figurando marcadas con “X” la letra f del referido formulario que contiene la frase “No acredita corrección de la infracción, sin otro elemento que al menos permita sostener algún indicio en cuanto a que existió actividad de razonamiento, lo que resulta concordante con documento encabezado con la expresión “fundamentación de la propuesta de reconsideración de multa(s) en que escuetamente se indica “multa A”, sin identificar la multa, “procede mantener la sanción aplicada en consideración a que empleador no acredita corrección de la infracción.”. Multa B: sin identificarla tampoco, “procede mantener la sanción aplicada en consideración a que empleador no acredita corrección de la infracción, sin otro antecedente. Obra igualmente documento denominado “Desarrollo de la Fundamentación”

en cuya virtud si bien formula en parte, alegaciones correspondientes a interpretación del derecho, alega la existencia de error por parte de la entidad fiscalizadora en la consideración de la situación fáctica o real que se tuvo en cuenta para la aplicación de la multa, a su respecto, la Resolución N° 76 contenida en el formulario N° 29, no se hace cargo de ninguna de las alegaciones de la reclamante, ni formula razonamiento alguno en orden a justificar su rechazo y la mantención de las multas, mas que aquellas expresiones generales contenidas bajo la modalidad de mero formato de un formulario, situación que ante la aplicación de sanciones por parte de entidades estatales a los particulares, que afectan directamente su propiedad y sus intereses, no pueden menos que contener la justificación de la decisión, lo que constituye la llamada *decisión fundada* que es aquella en que la autoridad debe decir y justificar porque decide de la forma en que lo hace, dando razones en favor de una u otra tesis presentada a discusión y dando razones para no acoger una o otra afirmación. En la especie, la resolución recurrida es de aquellas contempladas en el Art. 512 del Código del Trabajo, resultándole aplicable la exigencia de justificación y fundamentación, establecida en la norma referida. La misma resolución constituye sin embargo un escueto formulario construida sobre expresiones generales propias de un formato también general, vacío de contenido fáctico, en la que no se logra advertir análisis alguno ni de las alegaciones vertidas por el particular, ni de ningún otro tipo, sino solo expresiones amplias y generales y por ello vagas y, de las que no resulta posible estimar que haya existido ni examen de los antecedentes presentados a consideración, ni valoración de los mismos, ni consideraciones argumentativas, que permitan siquiera suponer la actividad que exige el razonamiento, y, no constituyendo la mera marcación de "X" en textos de formato tipo, la actividad de justificación o razonamiento, ni aún su mínimo, solo cabe estimar que la Resolución N° 76 contenida en el formulario N° 29 carece de justificación, por lo que en caso alguno constituye decisión fundada, según lo exige expresamente la norma contenida en el Art. 512 del Código del Trabajo, por lo que solo cabe sostener que la autoridad administrativa no ha cumplido en la especie con la norma, ni

constitucional, ni simplemente legal que lo obliga a emitir resoluciones fundadas, infringiendo de este modo el más elemental derecho a defensa del reclamante, y, al carecer de fundamento la resolución recurrida, esta no puede estimarse racional, ni ajustada al principio de juridicidad, por lo que la reclamación interpuesta deberá ser acogida, en la forma que se dispondrá en la parte dispositiva del presente fallo, resultando inoficioso pronunciarse el Tribunal acerca de las demás materias, discutidas en la causa, siendo también inoficioso analizar los demás medios probatorios incorporados en autos, toda vez que versan sobre aquellas materias que no resulta pertinente pronunciamiento jurisdiccional, atendida la convicción alcanzada.

Decimoprimer: Que la prueba ha sido apreciada de conformidad a las normas de la sana crítica.

Decimosegundo: Que siendo así las cosas, habiendo formado convicción en los sentidos señalados, no resultando los demás medios probatorios relevantes para alterar, modificar o desvirtuar la convicción expresada en los considerandos precedentes y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 6°, 7°, 19 N° 3 de la Constitución Política de la República, 1°, 4°, 8°, 40, 41 de la Ley N° 19.880 en relación con lo dispuesto en los Arts. 511, 512 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en los artículos, 453 y 454 del mismo cuerpo legal, se declara:

Que se acoge la reclamación deducida por Sky Service S.A., representada por don Felipe Volante Negueruela, en contra de doña María Eugenia Burgos Barra, jefe de la Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes, en cuanto:

1.- Se deja sin efecto la Resolución N° 76 de 12 de marzo de 2009 que negó lugar a la reconsideración de las multas administrativas 1201.3520.09.08-1 y 1201.3520.09.08-2, y en su virtud se dejan sin efecto las multas ya referidas, sin costas por estimar que existió motivo plausible para litigar, atendido que en su carácter de Servicio Público, se encuentra obligada a cumplir instrucciones y normas internas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT I-10-2009.

RUC 09-4-0010913-0.

Dictada don(a) Cecilia Paz Agüero Calvo, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas

Recurso 54/2009 - Resolución: 4.565 - Secretaría: REFORMA LABORAL

Punta Arenas, dos de octubre de dos mil nueve.

Vistos:

El Abogado don Marcelo Andrés Triviño Alvarez, por la reclamada, en los autos sobre reclamación de multa administrativa, caratulados "Sky Service S.A. con Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes", RIT I-10-2009, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada el 14 de julio de 2009, por estimar que ella ha sido pronunciada con infracción de ley, la que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo, y específicamente los artículos 511 y 512 del mismo cuerpo legal, pues de haber sido aplicada correctamente, habría llevado a una conclusión totalmente opuesta a la que se arribó en la sentencia definitiva. Pide que se anule o invalide el fallo recurrido y en su lugar se dicte la sentencia de reemplazo que corresponda, rechazando en todas sus partes la reclamación en virtud de los fundamentos planteados en su escrito.

El 25 de septiembre pasado, se celebró la audiencia de rigor, con asistencia de la abogado recurrente Srta. Ampuero y el abogado de la recurrida, Sr. Bobadilla.

Con lo relacionado y considerando:

1º) Que, la causal invocada se refiere a que la sentencia impugnada habría sido dictada con infracción de ley, lo que influyó sustancialmente

en lo dispositivo del fallo, puesto que de haberse seguido la norma legal dispuesta en los artículos 511 y 512 del Código del Trabajo y de haberse analizado la Resolución N° 76, bajo tales consideraciones y exigencias, habría arribado el sentenciador a una conclusión diferente, entendiéndose que la resolución en cuestión estaba conforme a derecho, debida y suficientemente fundada, y que en consecuencia procedía mantener las multas cursadas y rechazar de plano la reclamación interpuesta por la empresa Sky Service S.A., por carecer de fundamento plausible que diera lugar a ella, habida cuenta que no hubo corrección oportuna de parte de la empresa a la infracción.

2º) Que, al resolver la propuesta de reconsideración de multas, la Dirección del Trabajo fundamentó su decisión en la siguiente forma: Multa a) y multa b), procede mantener la sanción aplicada en consideración a que empleador no acredita corrección de la infracción; lo que estos sentenciadores consideran fundamento suficiente para la aplicación de la multa, cumpliendo así con la exigencia ordenada en el artículo 512 del Código del Trabajo, motivo por el cual se deberá acoger este recurso.

3º) Que, a mayor abundamiento, el artículo 511 del Código del Trabajo, dispone: "Facúltase al Director del Trabajo en los casos en que el afectado no haya reclamado de conformidad con el artículo 474 de este Código, para dejar sin efecto o rebajar, en su caso, las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia y renunciar o desistirse de la acción ejecutiva para su cobro, siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes: 1. Que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales, cuya infracción motivó la sanción".

4º) Que, la empresa reclamante no corrigió las infracciones detectadas por el Sr. Inspector de la Dirección del Trabajo y esto no le da derecho a reclamar de las multas impuestas, toda vez que de acuerdo al artículo 511 del Código del Trabajo, transcrito precedentemente, es exigencia haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales, cuya omisión motivó la sanción.

5º) Que, encontrándose ajustada a derecho la Resolución Nº 76, sólo procede acoger el recurso de nulidad.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 477, 511 y 512 del Código del Trabajo, se acoge el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Marcelo Andrés Triviño Alvarez, por la reclamada, en contra de la sentencia de fecha catorce de julio de dos mil nueve, y en consecuencia, se anula el fallo dictado en los autos RIT I-10-2009, RUC 0940010913-0, la que se reemplaza por la que se dicta a continuación separadamente y sin nueva vista.

Redacción de la Ministro Sra. Bravo.

Regístrese y comuníquese al Tribunal a quo.

Rol Protección Nº 54-2009.

Punta Arenas, dos de octubre de dos mil nueve.

En cumplimiento a lo ordenado en el fallo de nulidad dictado con esta misma fecha en esta causa, se procede a dictar la siguiente sentencia de reemplazo.

Vistos:

Se reproduce la sentencia anulada, con excepción del fundamento décimo que elimina.

Y se tiene, además, presente:

Que, la Resolución Nº 76, a juicio de estos sentenciadores, está ajustada a derecho, toda vez que se encuentra debidamente fundamentada al disponer la sanción aplicada, en consideración a que el empleador no acreditó la corrección de la infracción como lo ordena el artículo 511 del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo prevenido en los artículos 511, 512 del Código del Trabajo, se rechaza la reclamación deducida por Sky Service S.A., representada por don Felipe Volante Negueruela en contra de doña María Eugenia Burgos Barra, Jefe de la Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes.

Redacción de la Ministro Sra. Bravo.

Regístrese y comuníquese al Tribunal a quo.

Rol Reforma Laboral Nº 54-2009.

MARTA DONAIRE MATAMOROS

Abogado

*Unidad de Coordinación y Defensa Judicial
División Jurídica*

DEL DIARIO OFICIAL

24 septiembre

- Ley N° 20.383. Sobre salida de menores desde Chile.

25 septiembre

- Decreto N° 280, de 20.07.09, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 40, de 1996, que establece los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios de la Educación Básica y fija normas generales para su aplicación.
- Decreto N° 293, de 4.08.09, del Ministerio de Educación. Establece estándares nacionales y criterios específicos para la calificación de los resultados educativos a que se refieren los artículos 9° y 10 de la Ley N° 20.248.

30 septiembre

- Decreto N° 211, de 10.06.09, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 131, de 2003, que modificó y fijó el texto refundido del Decreto N° 683, de 2000, en la forma que señala, y fija nuevo texto refundido. El referido Decreto N° 683, de 2000, Reglamenta Programa Especial de Nivelación Educación Básica y Media para Adultos.

3 octubre

- Ley N° 20.380. Sobre protección de animales.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley sobre protección de los animales.

6 octubre

- Decreto N° 1.763, de 26.12.08, de la Subsecretaría de Hacienda. Modifica Decreto N° 250, de 2004, que aprueba reglamento de la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministros y Prestación de Servicios.

9 octubre

- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas para los días comprendidos entre el 10 de octubre de 2009 y 9 de noviembre de 2009.

10 octubre

- Resolución N° 3.316 exenta, de 6.10.09, de la Subsecretaría de Pesca. Fija nómina de beneficiarios de programa de apoyo social consistente en aporte para gastos de educación de hijos (as) de trabajadores desplazados del sector pesquero industrial bajo la vigencia de la Ley N° 19.713, aprueba pago y giro de cheques.

13 octubre

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 10. Determina interés corriente por el lapso que indica.

16 octubre

- Resolución N° 1.213 exenta, de 8.10.09, de la Dirección del Trabajo. Establece sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana (*publicada en esta edición del Boletín*).

19 octubre

- Decreto N° 37, de 8.07.09, de la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud. Modifica Decreto N° 369, de 1985, que aprueba el Reglamento del Régimen de Prestaciones de Salud.

20 octubre

- Ley N° 20.382. Introduce perfeccionamientos a la normativa que regula los gobiernos corporativos de las empresas.

21 octubre

- Resolución N° 3.419 exenta, de 15.10.09, de la Subsecretaría de Pesca. Aprueba programa de fomento consistente en aporte para gastos de educación de hijos(as) de pescadores artesanales de la Región de Los Lagos, y Manual de Procedimiento, Evaluación y Selección de Beneficiarios.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

22 octubre

- Extracto de Circular N° 57, de 16.10.09, del Servicio de Impuestos Internos. Beneficiario efectivo y normas antiabuso en los convenios para evitar la doble tributación y para prevenir la evasión fiscal con relación a los impuestos a la renta y sobre el patrimonio suscrito por Chile.

Departamento Jurídico

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Estatuto Docente. Bonificación de Reconocimiento Profesional. Nivel central Corporación Municipal. Procedencia.	3.872/055	29.09.09	62
Estatuto de Salud. Aplicabilidad. Centro de salud mental.	3.994/056	8.10.09	63
Estatuto de Salud. Asignación de desarrollo y desempeño. Procedencia	3.871/054	29.09.09	60

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

SELECCION DE DICTAMENES

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION DE DESARROLLO Y DESEMPEÑO. PROCEDENCIA.

3.871/054, 29.09.09.

No tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y desempeño colectivo que contempla el artículo 1º de la Ley Nº 19.813, la trabajadora de salud primaria municipal que estaba regida por el Código del Trabajo, durante algunos meses del período de evaluación del cumplimiento de las metas sanitarias.

Fuentes: Ley Nº 19.813, artículo 1º.
Decreto Nº 324, de Salud, artículo 1º.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y desempeño colectivo, la trabajadora de salud primaria municipal que trabajó desde el 20 de octubre de 1994 hasta el 9 de mayo de 2008 en la Corporación Municipal de Conchalí como administrativa regida por el Código del Trabajo y que a contar de la última fecha fue traspasada a la dotación de salud primaria municipal en virtud de la Ley Nº 20.250, señalando la trabajadora que en otras entidades administradoras se habría pagado el beneficio indicado a trabajadores en iguales circunstancias.

Por su parte, la Corporación Municipal de Conchalí en informe de 13.08.2009, en lo pertinente, señala: "3.- *Procedencia de percibir el pago de la Asignación por Desempeño y Desarrollo Colectivo: En relación al punto en comento, cabe señalar que nuestra Corporación no cuenta con una interpretación única al respecto dado que: a.- La Ley Nº 19.813 otorga dicha asignación a los trabajadores de Atención primaria de salud a que se refiere el artículo 3º de la Ley Nº 19.378, que se hayan desempeñado sin interrupción durante todo el año anterior a la percepción de la misma. b.- De acuerdo a lo señalado en el punto dos de esta respuesta la trabajadora cuenta con esa calidad jurídica sólo a partir del 9 de mayo de 2008. c.- Sin perjuicio de ello, la modificación de su calidad contractual no implicó cambio alguno en las funciones asignadas, lugar de desempeño o dependencia administrativa, aspectos que se mantienen sin cambio, desde su ingreso a la Corporación y durante el período de evaluación del cumplimiento de metas que da derecho a percibir la Asignación de Desempeño Colectivo. d.- Concomitantemente, la Ley Nº 20.250 indica que el cambio de régimen jurídico no importará término de la relación laboral para ningún efecto, así como también que deberán respetarse las remuneraciones y tipo de contrato que el trabajador tuviera antes de su traspaso. En consecuencia, la citada funcionaria cumple con el requisito de haber prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal durante todo el año a objeto la evaluación del cumplimiento de metas fijadas; sin embargo, regida por distintas disposiciones legales, a saber el Código del Trabajo hasta el 8 de mayo de 2008 y Ley Nº 19.378 a partir del 9 de mayo de 2008 y en forma indefinida, situación y antecedentes que permito poner en su conocimiento para su mejor resolver".*

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 1º de la Ley Nº 19.813, dispone:

“Establécese para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de la Ley Nº 19.378, una asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Dicha asignación estará asociada al cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud.

“Corresponderá esta asignación a los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y que se encuentren además en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación”.

Por su parte, el artículo 1º del Decreto Nº 324, de Salud, que aprueba reglamento de la Ley Nº 19.813, establece:

La asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo establecida por la Ley Nº 19.813, estará asociada al cumplimiento de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud. Tendrán derecho a recibirla en las condiciones que se señalan a continuación, los trabajadores de atención primaria de salud a que se refiere el artículo 3º de la Ley Nº 19.378, que se hayan desempeñado sin interrupción durante todo el año anterior al de percepción de la misma para una o más entidades administradoras de salud primaria municipal, y que se encuentren en funciones en el momento del pago”.

De los preceptos legal y reglamentarios citados se desprende, por una parte, que el personal regido por la Ley Nº 19.378 tiene derecho a percibir la denominada asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, incremento remuneratorio que está vinculado al cumplimiento anual de metas sanitarias establecidas por las autoridades pertinentes y al mejoramiento de la atención de los usuarios del sistema de salud primaria municipal.

Por otra, se contempla que para acceder a dicho beneficio remuneratorio, los trabajadores del sector deben cumplir dos requisitos copulativos, a saber: a) haber prestado servicios para una entidad administradora de salud primaria municipal, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas sanitarias, y b) que se encuentren en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.

De acuerdo con el tenor literal de las normas invocadas, la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que nos ocupa, constituye un beneficio remuneratorio que exige el cumplimiento de requisitos copulativos para exigir su pago, y de acuerdo con la regla de interpretación contenida en el artículo 19 del Código Civil, cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu.

En ese contexto jurídico, si la trabajadora que ocurre cumple con el requisito en cuanto se desempeña en una entidad administradora de salud primaria municipal, sin solución de continuidad durante el período de evaluación del cumplimiento de las metas sanitarias, y se encuentra en servicio al momento del pago de la cuota respectiva, no es menos cierto que en dicho período de evaluación y en la especie, la ocurrente no era funcionaria de salud primaria municipal, ya que su relación laboral se regía entonces por el Código del Trabajo, como lo reconoce la misma funcionaria y su empleador, respectivamente, habiendo sido traspasada a la dotación de salud primaria sólo el 9 de mayo de 2008.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmplame informar que no tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y desempeño colectivo que contempla el artículo 1º de la Ley Nº 19.813, la trabajadora de salud primaria municipal que estaba regida por el Código del Trabajo, durante algunos meses del período de evaluación del cumplimiento de las metas sanitarias.

ESTATUTO DOCENTE. BONIFICACION DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL. NIVEL CENTRAL CORPORACION MUNICIPAL. PROCEDENCIA.**3.872/055, 29.09.09.**

A los profesionales de la educación que ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en el nivel central de una Corporación Municipal les asiste el derecho a impetrar la Bonificación de Reconocimiento Profesional, de cumplir con los requisitos previstos al efecto.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 19 inciso 1° y 20 inciso 2°.
Ley N° 20.158, artículo 1°.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si les asiste o no el derecho a percibir la Bonificación de Reconocimiento Profesional a los profesionales de la educación que ocupan cargos directivos o técnico-pedagógicos en los Departamentos de Administración de Educación Municipal de una Corporación Municipal.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 19, inciso 1°, de la Ley N° 19.070, en su texto refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. N° 1, de 1996, establece:

“El presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal integrando la respectiva dotación docente. Del mismo modo se aplicará a los que ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector”.

Por su parte, el inciso 2° del artículo 20 del mismo cuerpo legal prescribe:

“Se entiende por dotación docente el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semestrales, incluyendo a quienes desempeñan funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector”.

De las disposiciones legales antes transcritas se infiere que las normas contenidas en el Título III de la Ley N° 19.070, denominado “De la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal” resultan aplicables, entre otros, a aquellos docentes que desempeñan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector.

Precisado lo anterior, es necesario determinar si los profesionales de la educación por los cuales se consulta tienen derecho a percibir la Bonificación de Reconocimiento Profesional, para cuyos efectos cabe recurrir al artículo 1° de la Ley N° 20.158, cuerpo legal complementario del Estatuto Docente, que establece:

“Créase, a contar del mes de enero del año 2007, una Bonificación de Reconocimiento Profesional, en adelante la bonificación, para los profesionales de la educación que se desempeñen en el sector municipal, particular subvencionado y en establecimientos de educación técnico-profesional regidos

por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, y que cumplan con los requisitos establecidos en los artículos siguientes”.

De la norma legal anotada se infiere que el legislador, al regular el referido beneficio, no efectuó distingo alguno en cuanto al lugar de desempeño de los profesionales de la educación para los efectos de su procedencia, circunstancia ésta que permite sostener que tienen derecho a percibirlo todos aquellos que integran una dotación docente, sea que se desempeñen en establecimientos educacionales propiamente

tales o directamente en el nivel central de la respectiva Corporación, en funciones directivas o técnico-pedagógicas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que a los profesionales de la educación que ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en el nivel central de una Corporación Municipal les asiste el derecho a impetrar la Bonificación de Reconocimiento Profesional, de cumplir con los requisitos previstos al efecto.

ESTATUTO DE SALUD. APLICABILIDAD. CENTRO DE SALUD MENTAL.

3.994/056, 8.10.09.

El personal que labora en el área de la salud primaria municipal en los denominados Centros de Salud Mental (COSAM), se rige por la Ley N° 19.378 y sus reglamentos.

Reconsideráse el Dictamen N° 5.428/97, de 22.12.2006, y cualesquiera otra doctrina contraria o incompatible con la expuesta en el presente informe.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 3°.
Ley N° 20.250, artículo 1°, N° 1.
Decreto N° 1.889, artículo 13.

Concordancias: Dictamen N° 5.428/97, de 22.12.2006.

Mediante presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento para que se determine la forma de implementar el Dictamen N° 5.428/97, de 22.12.2006, de la Dirección del Trabajo, que fijó el régimen aplicable a los funcionarios que se desempeñan en los Centros de Salud Mental (COSAM), que administra la Corporación de Desarrollo de La Reina, agregando que según dicho dictamen la Ley N° 19.378 sólo es aplicable a las personas que laboran en establecimientos comprendidos por el Estatuto de Atención Primaria y no al personal que labora en los COSAM, lo que produce el efecto inmediato que estos funcionarios no pueden ejercer los derechos y beneficios otorgados por la Ley N° 19.378 y sus leyes complementarias.

Por lo anterior, el ocurrente señala que esa corporación empleadora tiene a 6 funcionarios con contratos vigentes según la Ley N° 19.378 y que laboran en el COSAM, quienes se han negado a suscribir la modificación de sus contratos según las normas del Código del Trabajo, a fin de dar cumplimiento al dictamen.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

Efectivamente, mediante el Dictamen N° 5.428/97, de 22.12.2006, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“No pueden ejercer los derechos y beneficios otorgados por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y sus leyes complementarias, como la Ley N° 19.813, los trabajadores que se desempeñan en los programas de salud implementados por el Ministerio del Ramo, para cubrir atenciones asistenciales de especialidades ambulatorias y transitorias como los Centros de Salud Mental (COSAM)”*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 1°, 2° y 3°, de la Ley N° 19.378, insertos bajo el Título Preliminar, el citado cuerpo legal es aplicable a los funcionarios que laboran en los establecimientos de salud primaria que las municipalidades administran directamente como los consultorios generales urbanos y rurales, postas rurales, y en las entidades administradoras de salud primaria constituidas como personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro, en conformidad al artículo 12 del Decreto N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980.

Que en esa misma normativa, en ninguna de sus disposiciones se hace mención de su aplicación a los programas de salud como los COSAM, porque estos últimos son programas implementados por el Ministerio de Salud en el ámbito de su competencia.

Dichos programas son de carácter transitorio, generalmente implementados para atender necesidades asistenciales focales, en el nivel de especialidades ambulatorias y en áreas urbanas restringidas y determinadas, con financiamiento propio y distinto del sistema de atención primaria, y deben cumplirse con personal también distinto de aquel que labora en las acciones y funciones permanentes de salud primaria municipal, y así aparece señalado y confirmado por el Informe del Ministerio de Salud de 28.03.2006 y el Informe de fiscalización evacuado por el Inspector Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, respectivamente.

Sin embargo, el artículo 1° N° 1, de la Ley N° 20.250, que modifica las Leyes N° 19.378 y N° 20.157 y concede otros beneficios al personal de la atención primaria de salud, publicada en el Diario Oficial de 9.02.2008, establece:

“Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.378, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal:

“1) Sustitúyese el artículo 3° por el siguiente:

“Artículo 3°: las disposiciones de esta ley se aplicarán a todo el personal que se desempeñe en los establecimientos de atención primaria de salud señalados en la letra a) del artículo anterior.

“Asimismo, se aplicarán a todos los trabajadores que perteneciendo a una entidad administradora de las que se refiere la letra b) del artículo anterior, ejecuten en forma personal y exclusiva acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud. A estos efectos, se entienden como acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud tanto las de carácter asistencial, sea que éstas se ejecuten en la propia entidad administradora o a través de rondas asistenciales, como aquellas que no siendo asistenciales permitan, faciliten o contribuyan a la realización de las primeras”.

Del precepto legal transcrito, se desprende, por una parte, que el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal se aplica a todo el personal que se desempeñe en los establecimientos municipales de atención primaria de salud señalado en la letra a) del artículo 2° del citado estatuto jurídico.

Por otra, se establece que igualmente se aplican esas mismas disposiciones estatutarias, a todos los trabajadores que perteneciendo a una entidad administradora a que se hace referencia en la letra b) del mismo artículo 2°, ejecutan en forma personal y exclusiva acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, entendiéndose por tales aquellas de carácter asistencial, sea que éstas se realizan en la misma entidad administradora o a través de rondas asistenciales, como todas aquellas que no tengan el carácter de asistenciales pero que permiten, facilitan o contribuyen a la realización de aquellas tareas asistenciales.

En tales circunstancias, el intérprete debe ponderar oportunamente las nuevas condiciones

impuestas por el legislador al Título I, Ambito de Aplicación de la Ley N° 19.378, porque la modificación introducida por la Ley N° 20.250 sobre la materia, impone una aplicación más amplia y precisa expresamente el concepto de "acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud", lo que necesariamente obliga a revisar la doctrina anterior sobre la materia dictada por el Servicio a mi cargo.

En efecto, antes de la modificación que nos ocupa, en la especie se concluía que los programas de salud, como los centros de salud mental implementados en el área o nivel de la salud primaria municipal, no estaban regidos por la Ley N° 19.378, porque tienen el carácter de centros de atención especializados en salud mental que desarrollan acciones propias del nivel de especialidades ambulatorias respecto de enfermos que no clasifican como pacientes de salud primaria sino como un paciente del nivel de atención secundario, por lo que el personal que labora en esos centros debía regirse por las normas comunes del Código del Trabajo.

De acuerdo con la nueva normativa, corresponde precisar si esos trabajadores siguen afectos a las normas comunes laborales o por el régimen estatutario de salud primaria, en cuyo caso debe considerarse particularmente el concepto de "acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud" que contiene el nuevo texto del artículo 3° de la Ley N° 19.378.

Dicho concepto precisa que *"A estos efectos, se entienden como acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud tanto las de carácter asistencial, sea que éstas se ejecuten en la propia entidad administradora o a través de rondas asistenciales, como aquellas que no siendo asistenciales permitan, faciliten o contribuyan a la realización de las primeras"*.

Por su parte, el artículo 13 del Decreto N° 1.889, de Salud, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud, prevé:

"Los funcionarios administrativos de salud cumplirán las funciones de secretariado y apoyo administrativo en: administración del personal, admisión, procesamiento y registro de datos y demás similares."

"Los auxiliares de servicios de salud cumplirán las siguientes funciones: movilización, transporte y conducción de vehículos, aseo, mantención y ornato de los establecimientos, apoyo a las funciones de almacenamiento y bodegas, sistema de vigilancia, mensajería y demás similares".

De los preceptos legal y reglamentario citados, es posible derivar que el concepto de "acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud" es mucho más amplio que aquel que se entendía antes de la modificación de marras, porque ahora se entiende por tales acciones tanto las acciones de carácter asistencial como todas aquellas que no siendo asistenciales permiten, facilitan o contribuyen a la realización de las primeras.

En otros términos, la modificación legal en comentario armoniza con la norma reglamentaria citada que existía antes de aquella, puesto que las acciones asistenciales, es decir, las que tienen que ver con la atención directa del paciente, y las que no sean asistenciales pero que permiten, facilitan o contribuyen a la realización de aquellas, determina el verdadero ámbito de aplicación de la Ley N° 19.378 al personal que se desempeña en el área de la salud primaria municipal.

De ello se deriva, en opinión de la suscrita, que el personal que labora en salud primaria municipal en los denominados Centros de Salud Mental, necesariamente están regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, porque claramente sus funciones constituyen acciones directamente relacionadas con la salud primaria municipal, en los términos exigidos por el artículo 3° de la Ley N° 19.378 en relación con el artículo 13 del Decreto N° 1.889.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y reglamentarias, cúmplame informar que el personal que labora en el área de salud primaria municipal, en los denominados Centros de Salud Municipal (COSAM), se rige por la Ley N° 19.378 y sus reglamentos.

Reconsiderase el Dictamen N° 5.428/97, de 22.12.2006, y cualesquiera otra doctrina contraria e incompatible con la expuesta en el presente informe.

CIRCULARES, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULARES

92 (extracto), 15.09.09.

División de Recursos Humanos

Firma protocolo sobre protección a la paternidad.

93, 16.09.09.

Departamento de Inspección

Instruye sobre Plan de Erradicación de la Silicosis- Estrategia, 2009-2030.

En el marco del Programa Global de Erradicación de la Silicosis en el mundo al año 2030, promocionado por la OMS y la OIT, los Ministerios de Salud (MINSAL) y del Trabajo y Previsión Social, a través de una declaración conjunta el año 2007, ratificaron el compromiso del Gobierno de Chile en este tema.

La silicosis es una enfermedad profesional, de carácter grave y potencialmente mortal, irreversible y comúnmente progresiva, que se produce por inhalación de polvo que contiene sílice. Sin embargo, es prevenible mediante la adopción de medidas de control, como la humectación, encerramiento, ventilación, procedimientos de trabajo adecuados y medidas administrativas.

Este compromiso se tradujo en la adopción de un Plan Nacional de Erradicación de Silicosis 2009-2030.

Dicho Plan establece los siguientes objetivos estratégicos: a) disminuir y controlar la exposición a sílice en los lugares de trabajo; b) disminuir la incidencia y prevalencia de silicosis; c) mejorar el diagnóstico oportuno y control de salud de los trabajadores con silicosis, así como su acceso a las prestaciones pecuniarias e implementar un programa de apoyo social; d) fortalecer el sistema de información de silicosis y de exposición a sílice; e) establecer un sistema de comunicaciones de riesgo de silicosis; f) fortalecer la participación de los trabajadores en el desarrollo, implementación y monitoreo del Plan de erradicación de silicosis.

Asimismo, definió como trabajador expuesto a sílice, aquel que se desempeñe en un ambiente de trabajo cuya concentración promedio ponderada, producto de un muestreo representativo de la jornada laboral semanal, alcance el 50% o más del Límite Permissible Ponderado de la sílice cristalina. Por otra parte, cuando no exista una evaluación de la exposición, se entenderá que es todo trabajador que se desempeñe en uno o más puestos de trabajo con presencia de sílice, y que el total de tiempo de exposición sea mayor al 30% de la jornada laboral semanal (definición establecida en el Protocolo de Vigilancia Ambiental de Sílice del MINSAL).

El eje principal de este Plan es la prevención, por lo tanto, el segundo semestre del 2009 se revisará la existencia de Sistemas de Gestión de Riesgo en las empresas que incorporen la identificación, cuantificación, control de la exposición a sílice y su evaluación periódica. *En esta primera etapa en que se confeccionará el catastro no se contemplan sanciones para las empresas.*

La vigilancia del ambiente permitirá, a través de mediciones sistemáticas y periódicas, conocer las concentraciones a que están expuestos los trabajadores en relación a la norma. Esta es una actividad clave para determinar medidas de control y preventivas en las empresas.

De igual forma, la vigilancia de la salud, definida como la evaluación médica y periódica de los trabajadores expuestos a sílice.

Los organismos administradores de la Ley N° 16.744 deberán incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Para realizar la vigilancia del ambiente y de la salud, se han confeccionado Protocolos que deberán ser aplicados por las empresas y sus Organismos Administradores, los que están en período de revisión y validación por el MINSAL.

Los esfuerzos deberán estar focalizados en aquellos grupos de trabajadores que tienen mayor riesgo, ya sea por altos niveles de exposición en sus respectivos puestos de trabajo, por las precarias condiciones existentes y por la falta de tecnología adecuada, así como en aquellas actividades con mayor número de expuestos a sílice.

La estructura y organización del trabajo está conformada por un Equipo Técnico Interministerial que elaborará el Plan Nacional estratégico y los Planes de Acción. Este equipo técnico apoyará a las regiones en la ejecución de los Planes regionales.

La Mesa Nacional Intersectorial aprobará las propuestas de los planes de trabajo regional. Como además, dirigirá, coordinará y supervisará la estrategia y ejecución de los Planes de acción.

En este contexto, durante el año 2009 se deberán constituir las Mesas Regionales Intersectoriales de las siguientes regiones: II-III-IV-V-VI y la Región Metropolitana. Las que deberán elaborar su Plan regional. Las otras regiones se constituirán el año 2010.

1. PROCEDIMIENTOS

La materia deberá ser considerada en las fiscalizaciones por Programa y de Oficio, donde se encuentre presente el riesgo (minería, construcción, plantas de áridos, etc.) y sea obligatorio por parte de las empresas contar con Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Es decir, que trabajen en régimen de subcontratación y cuenten con más de 50 trabajadores en la faena.

En los casos que la empresa no acredite SGSST o cuente con él, pero no tenga incorporado el riesgo de sílice, se otorgará un plazo de 45 días para ser acreditado ante la Inspección del Trabajo.

En empresas únicas, se fiscalizará que estén evaluados los riesgos, prescritas las medidas preventivas y los trabajadores expuestos se encuentren en programas de vigilancia a la salud.

Respecto de los procesos productivos a fiscalizar, se considerarán aquellas actividades donde exista el riesgo a sílice y/o los puestos de trabajo listados en el anexo N° 1.

Para efectos de control de las empresas donde existen trabajadores expuestos a sílice, se deberá llevar un catastro en planilla excell con la siguiente información (ver anexo N° 2), que deberá ser remitida trimestralmente a la Ucymat.

Cada vez que se detecten hechos o deficiencias que se indican a continuación, se deberá informar al Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 respectivo y hacer los requerimientos a la empresa para subsanar las infracciones:

- a) no contar con Sistema de Gestión,
- b) no tener identificados los riesgos existentes por "sílice",
- c) No contar con programas de trabajo las empresas principales, contratistas y subcontratistas,
- d) no tener evaluados los riesgos inherentes a la actividad,
- e) no estar los trabajadores en Programa de Vigilancia a la salud por exposición a sílice.

2. MESAS REGIONALES INTERSECTORIALES

Cada Dirección Regional formará parte de una "Mesa Regional Intersectorial", la que adaptará el Plan de Acción Nacional, de acuerdo a su realidad. Esta Mesa deberá estar constituida por representantes de trabajadores, empleadores y gobierno, y otros actores sociales con representación regional. Para ello, el representante de la Dirección del Trabajo deberá establecer una coordinación con los representantes de la Seremi de Salud de su región e Instituto de Salud Laboral (ISL).

2.1. Funciones de las Mesas Tripartitas

- Participar en la identificación y evaluación del riesgo de silicosis.
- Asegurar la adopción de medidas correctivas para el control del riesgo.
- Participar en la discusión sobre las causas de no cumplimiento de las medidas correctivas.
- Promover y monitorear programas de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos.
- Colaborar en la difusión continua de los resultados de los PLANES REGIONALES de ACCION.
- Promover el trabajo multisectorial y multidisciplinario.

2.2. Directrices para la gestión (6 Pasos para la acción)

Paso 1.- Marco de acción

Justificación y declaración de compromiso de las mesas tripartitas y la voluntad de adherir a la organización e implementación del Programa Nacional de Erradicación de la Silicosis (PNES). Es equivalente a la declaración de una política de cara al PNES.

Paso 2.- Objetivos

- **General:**

Contribuir a la protección de la salud de los trabajadores de los riesgos de la exposición a sílice y el cumplimiento de la legislación vigente.

- **Específicos:**

Servir de facilitador del desarrollo del PRES de acuerdo a metas fijadas y priorización según vulnerabilidad.
 Responder a los roles institucionales de forma coordinada, sistemática y sostenida.
 Facilitar la orientación de iniciativas para reforzar el objetivo del Programa Regional de Erradicación de la Silicosis (PRES).

Paso 3.- Organización del PRES

- **Responsabilidades:**

Identificar a los organismos participantes
 Convocar a los organismos participantes
 Determinar y comunicar la responsabilidad y compromiso de participar en la ejecución del PRES.

- **Obligaciones:**

Proporcionar los recursos adecuados para el funcionamiento del PRES.
 Identificar los niveles de planificación, programación e implementación del PRES.

Paso 4.- Definir el organigrama

¿Cómo estará compuesto?, ¿un directorio?, ¿un consejo directivo?, etc.

Documentar las decisiones, comunicar y difundir.

- **Determinar cronograma tentativo:**

¿Cuáles componentes del PNES deben ser prioritarios en la región?
 ¿Se estiman necesarias proponer otras complementarias?
 ¿Cómo se dará seguimiento?
 ¿Cuáles serán los indicadores para el seguimiento?
 ¿Por dónde empezar?
 ¿Cuándo?

Paso 5.- Evaluación

Corresponde al seguimiento y medición de los resultados y a la verificación del cumplimiento de las metas y objetivos en los plazos definidos.

Deberán elaborarse y revisar periódicamente procedimientos para recopilar, procesar, analizar, e interpretar los resultados de las actividades.

Deberán definirse niveles de acción para actuar, si no se cumplen los resultados esperados.

Deberán seleccionarse indicadores, según la naturaleza de las actividades y objetivos, para medir eficiencia de las intervenciones.

Las mediciones deberán ser cuantitativas y cualitativas.

Paso 6.- Mejoramiento continuo

La gestión es un proceso cíclico, una vez alcanzados las metas y objetivos, identificar nuevas actividades para avanzar en la erradicación de la silicosis.

2.3. Difusión y Capacitación

Desarrollar campañas comunicacionales, a nivel regional, acorde a los planes de acción bianuales del PNES. Para ello, deberán establecer coordinación con las Unidades de Comunicación del nivel central.

2.4. Evaluación

El Plan de erradicación de silicosis será ejecutado en forma bianual, y evaluado semestralmente, donde cada región deberá informar al nivel central (Ucymat) lo siguiente:

- Cumplimiento de las actividades del Plan de trabajo regional.
- Entrega de catastro de empresas expuestas a sílice de las regiones: I-II-III-IV-V-VI-XV y R.M.
- Resultado Mesas de trabajo de las regiones: II-III-IV-V-VI-R.M.
- Otras observaciones pertinentes.

Las regiones I y XV se abocarán a confeccionar el catastro (año 2009) y conformarán la Mesa tripartita el 2010. Sin perjuicio de ello, pueden comenzar estableciendo las coordinaciones con las Seremis de Salud e Instituto de Seguridad de Trabajo regionales.

Saluda atentamente a Uds.

CHRISTIAN MELIS VALENCIA

ABOGADO

JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

ANEXO N° 1
Ejemplo de Puestos de Trabajo y Actividades con Riesgo de Exposición a Sílice

Puestos de Trabajo	Operaciones	Características
1.- Operario de Limpiadora a presión	Limpieza abrasiva con chorro de arena y cuarzo.	1) Cuarzo 100 % SiO_2 y arena 30-75 % SiO_2 . 2) Operación de fraccionamiento materia prima. 3) Lugar abierto o cerrado.
2.- Operador Chancador	Trituración de cuarzo y rocas.	1) Materia prima cuarzo: 100 % SiO_2 . Roca: > 30-75 % SiO_2 . 2) Operación de fraccionamiento.
	Trituración de caliza.	1) Materia prima carbonato de calcio < 10 % SiO_2 . 2) Operación de fraccionamiento.
3.- Perforador de rocas	Perforación neumática o eléctrica de roca.	1) Materia prima: roca > 30-75 % SiO_2 . 2) Operación de fraccionamiento.
4.- Pulidor de piezas que contienen sílice	Esmerilado mecánico (pulido).	1) Piedra esmeril < 10 % SiO_2 . 2) Fraccionamiento piedra esmeril.
5.- Lijador de piezas que contienen sílice	Lijado mecánico.	1) Material abrasivo < 10 % SiO_2 . 2) Fraccionamiento material abrasivo.
6.- Fabricación de pastelones y cerámicas	Mezcla, corte, pulido de pastelones y cerámicas.	1) Materias primas: Caliza < 10 % SiO_2 . Arena: > 30-75 % SiO_2 . 2) Fraccionamiento materia prima.
7.- Albañil colocador de ladrillos	Cortar y serrar ladrillos.	1) Materia prima: Arcilla >30 % SiO_2 . 2) Fraccionamiento.
8.- Laboratorista dental	Limpieza abrasiva de piezas dentales.	1) Materia prima: Cuarzo 100 % SiO_2 . 2) Fraccionamiento.
9.- Mecánicos de mantención de sistema de captación de polvo	Limpieza manual o neumática de filtros de polvo.	1) Materias primas cuarzo: 100 % SiO_2 y arena: 30-75 % SiO_2 . 2) Sin fraccionamiento.

Puestos de Trabajo	Operaciones	Características
10.- Envasador	Envasado o vaciado manual o semiautomático de polvos en sacos.	1) Materia prima cuarzo: 100 % SiO ₂ u otra materia prima con contenido de sílice. 2) Fraccionamiento reciente materia prima.
11.- Operador molino	Preparación y mezclado de materias primas por ejemplo: fabricación de porcelanas.	1) Materia prima cuarzo: 100 % SiO ₂ . 2) Operación de fraccionamiento.
12.- Operador harnero	Separación de materia prima por tamaño.	1) Materia prima cuarzo: 100 % SiO ₂ , arena: 30-75 % SiO ₂ . 2) Sin fraccionamiento.
13.- Aseador	Limpieza superficies de trabajo con polvo que contienen sílice.	1) cuarzo: 100 % SiO ₂ y arena: 30-75 % SiO ₂ . 2) Sin fraccionamiento.
		1) Materia prima carbonato de calcio < 10 % SiO ₂ . 2) Sin fraccionamiento.
14.- Operador laminadora	Fabricación de láminas de caucho sintético.	1) Materia prima cuarzo: 100 % SiO ₂ . 2) Sin fraccionamiento.
15.- Operador de maquinaria pesada	Traslado, carga y descarga de material con sílice.	1) Materia prima arena: 30-75 % SiO ₂ . 2) Sin fraccionamiento.
16.- Operario molde en fundición	Moldeo y desmoldeo en fundición.	1) Materia prima arena: 30-75 % SiO ₂ . 2) Sin fraccionamiento.
17.- Astilleros	Limpieza abrasiva con chorro de arena.	Materia prima: arena 30-75 % SiO ₂ ; Operación de fraccionamiento materia prima.
18.- Tallador y pulidor de vidrio	Tallado y pulido de vidrio.	1) Arena > 30 % SiO ₂ . 2) Fraccionamiento.
19.- Marmolero	Fabricación de piezas de mármol (corte y pulido).	1) Mármol > 30 % SiO ₂ . 2) Fraccionamiento.
20.- Concretero	Perforación de hormigón. Cortar y serrar bloques de hormigón.	1) Arena > 30 % SiO ₂ . Piedra > 30 % SiO ₂ . Cemento < 30 % SiO ₂ . 2) Fraccionamiento.

96, 23.09.09.**Departamento de Inspección**

- 1) Imparte instrucciones respecto del nuevo inciso final del artículo 511 del Código del Trabajo, que regula la reconsideración adicional dispuesta por la Ley N° 20.348, de 19.06.2009.
- 2) Modifica Anexo 10 de la Circular N° 88 de 5.07.2001 del Depto. de Inspección, en materias que indica.

Considerando que los procedimientos administrativos propios de nuestro Servicio requieren una constante actualización que emana de la norma legal y de un perfeccionamiento permanente, que garanticen un cumplimiento eficaz de nuestros deberes jurídicos, se ha dispuesto implementar el procedimiento para aplicar el nuevo inciso final del artículo 511 del Código del Trabajo, que regula la reconsideración adicional del 10% dispuesto por la Ley N° 20.348, de 19.06.2009 y, además, modificar los numerales 2 y 10.8 del anexo 10 de la Circular N° 88, de 5.07.2001, en lo relativo al plazo para solicitar reconsideración de multas y similares, y al porcentaje máximo a rebajar cuando se ha solicitado reconsideración de multa, cumpliendo los requisitos para acceder a dicha solicitud.

1. RECONSIDERACION ADICIONAL DEL 10%

La Ley N° 20.348, de 19.06.2009, modificó el artículo 511 del Código del Trabajo, incorporando el inciso final que establece que los empleadores que no presenten diferencias arbitrarias de remuneraciones entre trabajadores que desempeñen cargos y responsabilidades similares, podrán solicitar la rebaja del 10% de las multas adicionalmente, en tanto las multas cursadas no se funden en prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales.

La reconsideración adicional de multa del 10% es aquella que se puede solicitar por los interesados, independiente a la establecida en el inciso segundo del artículo 511, de manera que este beneficio es exclusivamente a petición de parte.

Para tener derecho a este beneficio adicional los empleadores deben cumplir los siguientes requisitos copulativos:

1. Que no presenten en sus respectivas empresas diferencias arbitrarias de remuneraciones entre trabajadores que desempeñan cargos y responsabilidades similares. Ello se cumple mediante declaración jurada simple, cuyo formato el empleador lo deberá obtener directamente desde el portal institucional www.direcciondeltrabajo.cl, en la sección Formularios de su página principal, bajo la nominación "Formulario F10-1 Declaración Jurada";
2. Solicitud expresa del interesado dentro del plazo de 30 días hábiles a contar del día siguiente a la notificación de la resolución de multa;
3. Debe solicitarse conjuntamente con la solicitud de reconsideración principal;
4. Sólo se aplica en la medida que haya habido rebaja de la multa;
5. No haber solicitado Reemplazo Parcial por Programa de Capacitación, según la Orden de Servicio N° 2, de 14.09.2006.

2. MODIFICACIONES AL ANEXO 10 DE LA CIRCULAR N° 88, DE 5.07.2001

2.1. Respetto del plazo para solicitar reconsideración de multas y similares

Teniendo presente que el Código del Trabajo no regula específicamente el procedimiento para solicitar reconsideración de multas ante el Director del Trabajo, limitándose a indicar que las solicitudes deben ser escritas por el interesado y presentadas dentro del plazo de treinta días, contados desde la notificación de la resolución que aplicó la multa, se ha estimado necesario regular en términos precisos el plazo para solicitar tal beneficio administrativo, como también la sustitución de multa por asistencia a programa de capacitación, conforme inciso quinto del artículo 506 del Código del Trabajo; sustitución de multas aplicadas por infracción a normas de higiene y seguridad por programa de asistencia al cumplimiento y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el inciso séptimo del artículo 506 del Código del Trabajo y el reemplazo parcial de multa por asistencia a programa de capacitación. Al respecto, se imparten las siguientes instrucciones:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 19.880, LBPA de 2003, en caso de que la ley establezca procedimientos administrativos especiales, esta ley se aplicará con carácter de supletoria. Esto implica que tanto sus principios como sus normas resultan aplicables en todos aquellos procedimientos que tiene la administración del Estado, aun en aquellos casos que exista ley que regule un procedimiento, pero que es necesario integrar en éste algún aspecto específico faltante en la regulación básica de su tramitación.

Luego, como en el procedimiento administrativo especial que establece el artículo 512¹ del Código del Trabajo, ni en ninguno de los Títulos pertinentes de ese texto legal se señala la forma de computar el plazo de treinta días de que dispone el interesado para solicitar reconsideración de multa y similares ante el Director del Trabajo, es necesario recurrir a la supletoriedad de la Ley N° 19.880, cuyo artículo 25, dispone en lo referente al cómputo de los plazos del procedimiento administrativo, que los plazos de días establecidos por esta ley son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos.

A lo anterior, se agrega una situación propia de los servicios administrativos, que no atienden al público durante los días inhábiles y, en el caso de los Servicios del Trabajo, no se dispone de un procedimiento de recepción de solicitudes que deban realizarse en un día inhábil o en un plazo u horario determinado.

En consecuencia, se modifica el número 2 del Anexo 10 de la Circular N° 88 de 5.07.2001, en el sentido que son *treinta (30) días hábiles*, contados desde el día siguiente a aquél en que se notifique o entienda notificada la multa, para solicitar reconsideración de multa, sustitución de multa por asistencia a programa de capacitación, sustitución de multas aplicadas por infracción a normas de higiene y seguridad por programa de asistencia al cumplimiento y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el reemplazo parcial de multa por asistencia a programa de capacitación.

Por otra parte, como dicho plazo es hasta las 24 horas del día que vence éste, de conformidad a las normas contenidas en los artículos 48 y 49 del Código Civil, como medida flexible para armonizar estas normas con el cumplimiento taxativo al artículo 512 y como medida de excepción, las solicitudes de reconsideración y otras de corte similar, se entenderán presentadas dentro de plazo,

¹ Art. 482 del Código del Trabajo, para aquellas regiones en que aún no rige el nuevo procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Ello para todos los casos en que se menciona el artículo 512 del C.T. en esta Circular.

cuando los usuarios las remitan el último día de éste mediante carta certificada, por razones de apremio horario, debiendo considerarse, en este caso, como fecha de presentación del documento, la fecha de recepción de la respectiva presentación en la Oficina de Correos.

Las Direcciones Regionales e Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo deberán informar al público mediante un letrado lo dispuesto en el párrafo anterior.

2.2. Modificación del numeral 10.8 del Anexo 10 de la Circular N° 88, de 5.07.2001, Criterios circunstanciales

La letra b) del numeral 10.8 del Anexo 10 de la Circular N° 88, se refiere a la reconsideración de aquellas multas por infracciones meramente consecuenciales o accesorias, que son aquellas que dependen de una infracción principal; esto ocurre cuando hay una concurrencia o acumulación de varias infracciones de la misma o de diversa naturaleza que derivan de una en particular o principal. Estas multas, por regla general, deben rebajarse ampliamente en porcentajes superiores a los márgenes establecidos.

La modificación consiste en que en ningún caso se podrá rebajar multa alguna en porcentaje superior del 80%, cuando el empleador sancionado haya solicitado la RECONSIDERACION ADICIONAL DEL 10% que se explica en el numeral 1 de la presente Circular.

Las Direcciones Regionales e Inspecciones del Trabajo deberán poner en conocimiento de todos sus funcionarios la presente Circular, con especial énfasis en fiscalizadores, conciliadores y abogados, siendo de responsabilidad de cada Jefatura observar y hacer exigible su cumplimiento.

Saluda atentamente a Uds.,

CHRISTIAN MELIS VALENCIA

ABOGADO

JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

101 (extracto), 25.09.09.

Departamento de Gestión y Desarrollo

Incorpora en formato Informes Trimestrales, en ítem II: Cuadro para informar estado de situación de las Solicitudes de Acceso de Información Pública (Ley N° 20.285).

106, 16.10.09.**Departamento de Inspección**

Notifica nuevo formulario adjunto a solicitudes del IPS y las consideraciones que se deben tener en cuenta tanto para su uso como para las conclusiones que se emitan en los informes de fiscalización.

En recientes reuniones de trabajo, para coordinar las gestiones conjuntas que la legislación social le encomienda al Instituto de Previsión Social y a la Dirección del Trabajo, se ha estimado necesario incorporar, en las actuales solicitudes que hace el IPS, un nuevo formulario, que contiene requerimiento de información o de información y documentación.

Tal formulario, que se adjunta a la presente, no será utilizado en todas las solicitudes que haga el citado Instituto, sino sólo en aquellas en que el expediente que obra en su poder lo requiera. En él se indicará, por parte del IPS y con una "X", frente a la o a las situaciones que se necesite conocer, si solo se requiere informar o si, además del informe, se demanda copia de documentos, en cuyo caso éstos deberán ser autenticados por el fiscalizador que realice la gestión.

De parte de este Departamento, y como documento de apoyo, en complemento al formulario y como una forma de aclarar lo que en él se solicita, se ha considerado conveniente remitir, además, un análisis de cada una de ellas, con una visión crítica y orientadora, para una mejor resolución de los casos.

Ambos documentos deberán ser puestos en conocimiento de los funcionarios a quienes les corresponde gestionar las solicitudes que le formula al Servicio el Instituto de Previsión Social.

Saluda atentamente a Ud.

CHRISTIAN MELIS VALENCIA

ABOGADO

JEFE DIVISIÓN

DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

GOBIERNO DE CHILE
INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
SUBDEPTO. CONCESION BENEFICIOS
APOYO LEGAL
Santo Domingo 1285
Teléfonos: 8708090

ANEXO DE LA SOLICITUD DE INFORME DE FISCALIZACION

DE : ABOGADO INFORMANTE, APOYO LEGAL
SUBDEPTO. CONCESION DE BENEFICIOS.

A : DIRECCION DEL TRABAJO.

Santiago,

- I. Antecedentes.
- | | |
|-------------------------------------|---|
| Imponente | : |
| Empleador | : |
| Representante Legal | : |
| Periodo a investigar según contrato | : |
| Función realizada según contrato | : |

- II. Antecedentes a investigar.

	INFORMAR	INFORMAR Y ADJUNTAR DOCUMENTOS.
Se solicita verificar la efectividad y calidad de los servicios prestados por el imponente arriba individualizado, a través de la huella laboral que ha dejado en la empresa que prestó servicios, no bastando el contrato de trabajo, planilla de imposiciones y finiquito, sino que deberá acreditarse mediante otros antecedentes, QUE SE INDICAN CON "X" en las columnas de la derecha. Cuando se solicite ADJUNTAR DOCUMENTOS , si son copias, que sean debidamente autenticadas por el fiscalizador. Se agradecerá pronta respuesta que nos permitirá dar la celeridad pertinente a los trámites de concesión de beneficios de nuestros usuarios.		
Verificar Registro de asistencia		
Verificar Pago de cotizaciones para el seguro de cesantía		
Tomar Declaraciones juradas de trabajadores de la misma empresa, sobre las funciones, horarios, asistencia, etc., y otros referidos al trabajador, las que se acompañan.		
Si no existen trabajadores coetáneos del imponente, tomar Declaraciones juradas de testigos presenciales , tales como clientes, dependientes de oficinas aledañas u otros que señalen las circunstancias por las cuales tomaron conocimiento de la prestación de servicios y fundamenten cabalmente el conocimiento de los hechos por los cuales testifican, las que se acompañan.		
Verificar la existencia de trabajadores con anterioridad y posterioridad en la misma función.		
Informar si existió predominio del esfuerzo intelectual por sobre el físico o viceversa de acuerdo a las funciones verificadas.		
Informar si el trabajo se realizó bajo vínculo de subordinación y dependencia .		
Verificar Registros contables , en los cuales las remuneraciones y cotizaciones del trabajador aparezcan como gastos.		
Informar si hay vínculo de parentesco entre el trabajador y el empleador.		
Acompañar documentos que respalden la función desarrollada en los cuales aparezca la huella escrita del trabajador en el período trabajado por el desempeño de sus funciones.		
Acompañar cualquier otro antecedente fidedigno , que acredite la efectiva relación laboral .		
Determinar el período efectivamente trabajado constituyendo acta de fiscalización si procede.		
Verificar si tiene la calidad de socio de ella , acompañando antecedentes en caso positivo.		
Verificar antecedentes del empleador en su calidad de tal, patente, publicidad, giro de la empresa u otros.		
Capacidad económica del empleador. Si con sus ingresos pudo o no sustentar la remuneración del imponente.		
Otros		

ABOGADO INFORMANTE
SUBDEPTO. CONCESIÓN DE BENEFICIOS

ANEXO CIRCULAR

A considerar en la medida que el IPS solicite en el Anexo al Informe de Fiscalización alguna de las siguientes situaciones, sea que se trate sólo de informe o de informe y adjuntar documentos.

<p>Formalidad laboral.- Contrario al concepto de informalidad laboral, que consiste en la inexistencia de contrato de trabajo, registro de asistencia, comprobante de pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales, en el trámite de beneficios previsionales, la sola existencia de la Formalidad Laboral más un finiquito de trabajo, ratificado o no ante ministro de fe, no es prueba suficiente para acreditar la efectiva prestación de servicios, si ella se da en condiciones distintas a las que se encontraban afectos el resto de los trabajadores en la época en que el imponente asegura haber prestado servicios. Es decir, por ejemplo, si el resto de los trabajadores usó en el período un reloj control y el imponente aparece firmando un libro de asistencia, es un antecedente que corre en contra de la formalidad laboral y la pregunta es: ¿por qué tal diferencia?, ¿será que el registro libro se hizo con posterioridad y sólo con el fin de obtener un beneficio previsional? Igual interrogante vale para los otros elementos que configuran la formalidad laboral, cuando aparecen extemporáneos o hechos sólo para el imponente, en formatos distintos a los del resto de trabajadores coetáneos.</p>
<p>Verificar Registro de asistencia.- No sólo es importante su existencia como tal, sino que también requiere una mirada crítica, respecto de la forma en que se lleva. Importa determinar si el existente para el imponente es el mismo sistema que se usó para el resto de los trabajadores durante el período investigado u otro distinto.</p>
<p>Verificar Pago de cotizaciones para el seguro de cesantía.- Pago de cotizaciones previsionales en general, y en particular para el seguro de cesantía. Informar si se encuentran pagadas o declaradas dentro del plazo legal y si el imponente aparece en las mismas planillas con el resto de los trabajadores o no. Si son planillas declaradas y pagadas en forma extemporánea y solo para el imponente, informar tal situación.</p>
<p>Declaraciones juradas de trabajadores.- A falta de otra huella laboral o como complemento de la que eventualmente exista, se puede tomar declaración jurada a otros trabajadores, coetáneos del imponente. En general, las declaraciones juradas son un antecedente importante que puede definir la efectividad de los servicios prestados, generalmente necesarias cuando se trata de “investigar” relaciones laborales pretéritas, cuando ya el imponente no está prestando servicios y las huellas laborales son escasas o simplemente no existen. En tal caso, cada declarante debe dejar establecida la circunstancia de hecho que le permite asegurar que el imponente fue trabajador. Importante resulta iniciar la declaración jurada con los datos: nombre completo, C.N.I. y fecha de nacimiento y terminarla con la leyenda: “Que la presente declaración la hago con pleno conocimiento de las responsabilidades civiles y penales a que me veré enfrentado en el evento de entregar datos que no corresponden a la realidad”. ESTA DECLARACION SIEMPRE DEBE SER ENVIADA AL IPS adjunta al expediente que se devuelve.</p>
<p>Si no existen trabajadores coetáneos del imponente, tomar Declaraciones juradas de testigos presenciales, tales como clientes, dependientes de oficinas aledañas u otros que señalen las circunstancias por las cuales tomaron conocimiento de la prestación de servicios y fundamenten cabalmente el conocimiento de los hechos por los cuales testifican, las que se acompañan.- Para esta solicitud valen las mismas consideraciones que para el párrafo anterior.</p>
<p>Verificar la existencia de trabajadores con anterioridad y posterioridad en la misma función. Determinada la función que cumplía el imponente al interior de la empresa, verificar si existieron trabajadores que la realizaron antes y después del período investigado. Importante resulta en ocasiones analizar este aspecto, que incide en la “justificación” de la existencia de una particular labor que el imponente habría efectuado, generalmente por un período breve, en consecuencia que nunca antes se había realizado.</p>
<p>Informar si existió predominio del esfuerzo intelectual por sobre el físico o viceversa de acuerdo a las funciones verificadas.- Determinada la función, se verifica la situación que interesa al IPS para determinar la procedencia de la afiliación a ex EMPART.</p>
<p>Informar si el trabajo se realizó bajo vínculo de subordinación y dependencia.- Considerando la naturaleza del trabajo, al interior de la empresa, se podrá determinar si correspondía a una actividad propia del proceso de producción o administrativo, con vínculo de subordinación o dependencia, propio de la relación laboral, o bien si se trató de un servicio externo propio de otro tipo de relación.</p>
<p>Verificar Registros contables, en los cuales las remuneraciones y cotizaciones del trabajador aparezcan como gastos.- Se trata de ver, en registros correspondientes a la época de la prestación de servicios, si la remuneración del trabajador se consigna en el Libro Auxiliar de Remuneraciones, principalmente.</p>
<p>Informar si hay vínculo de parentesco entre el trabajador y el empleador.- De haberlo indicar el grado de que se trata. Si bien es cierto la relación de parentesco no impide la existencia de relación laboral, este dato, sumado a otros, permitirá ayudar para determinar si efectivamente se prestaron servicios o no.</p>
<p>Acompañar documentos que respalden la función desarrollada en los cuales aparezca la huella escrita del trabajador en el período trabajado por el desempeño de sus funciones.- Esto, en la medida de lo posible, dado el avance tecnológico o el uso de otros elementos de escritura de la época. Si existe algún registro manuscrito, obtener fotocopia y adjuntarla autenticada al expediente que se devuelve al IPS.</p>
<p>Acompañar cualquier otro antecedente fidedigno, que acredite la efectiva relación laboral.- De existir otra documentación, de cualquier naturaleza, no considerada en los puntos anteriores y que sirva al IPS para adoptar alguna determinación en el caso, se debe adjuntar en copia autenticada al expediente que se devuelve.</p>

<p>Determinar el período efectivamente trabajado constituyendo acta de fiscalización si procede.- Determinado el período efectivamente trabajado, sin que se acredite el pago de las obligaciones previsionales, y en la medida que tal obligación no se encuentre prescrita o susceptible de solicitarse su prescripción, se deberá confeccionar Acta de Constitución de Deuda Previsional para Cobro Ejecutivo.</p>
<p>Verificar si tiene la calidad de socio de ella, acompañando antecedentes en caso positivo.- Si se da esta situación, se requerirá copia del pacto social, que se remitirá autenticada al IPS.</p>
<p>Verificar antecedentes del empleador en su calidad de tal, patente, publicidad, giro de la empresa u otros.- En la medida que en el Anexo de la Solicitud de Informe de Fiscalización se soliciten estos documentos, se enviarán en copias autenticadas.</p>
<p>Capacidad económica del empleador. A partir de balances u otro tipo de documentación tributaria, se deberá determinar si con sus ingresos pudo o no sustentar la remuneración del imponente y, aunque no se emita opinión sobre el tema, tal situación se debe recoger en el Informe de Fiscalización, para ilustrar al IPS en la toma de decisiones.</p>
<p>Otros.- Cualquier otro antecedente que no se haya contemplado en el presente anexo y que tenga relación con la prestación de servicios del imponente.</p>

107 (extracto), 19.10.09.

Departamento Gestión y Desarrollo

Planificación Institucional Regional año 2010.

108, 22.10.09.

Departamento de Inspección

- 1) Instruye forma correcta de efectuar el trámite de notificación de Resoluciones de Multas y similares.
- 2) Instrucciones sobre prescripción de multas administrativas.

Dada la importancia que constituyen las notificaciones de multas, de reconsideraciones y similares, se ha visto la necesidad de uniformar todas las instrucciones emanadas de los Departamentos de Inspección y Jurídico sobre este trámite esencial, cuyo objeto fundamental es prevenir y evitar los reclamos por falta de notificación, de modo que a futuro se tenga especial cuidado en realizar las notificaciones en forma oportuna y correcta, de acuerdo con la ley y la regulación administrativa, lo cual exige compenetrarse en conocer y aplicar responsablemente las normas internas relativas a esta materia.

En efecto, ha sido recurrente, en el último tiempo, las solicitudes de invalidación en virtud del artículo 53, y el recurso extraordinario de revisión contemplado en la letra a) del artículo 60, ambos mecanismos de revisión de la Ley N° 19.880, LBPA de 2003, por parte de empleadores infractores, en contra del trámite de notificación de resoluciones de multas administrativas y reconsideraciones de multas, aduciendo nulidad en el emplazamiento, cuando éste ha sido practicado conforme la modalidad establecida en el artículo 508, del Código del Trabajo² o erróneamente entregado a persona que no reúne la calidad de representante del empleador, conforme al artículo 4° del mismo cuerpo legal.

² Art. 478 bis del Código del Trabajo, para aquellas regiones en que aún no rige el nuevo procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Ello para todos los casos en que se menciona el artículo 508 del C.T. en esta Circular.

En todo caso, antes de entrar en el tema preciso, es necesario reafirmar la suma importancia de las notificaciones, por los efectos e impactos que producen las ausencias o las incorrecciones de éstas.

1. DEFINICION Y OBJETIVOS

Previamente es importante hacer presente que la notificación se practica respecto de variadas actuaciones, entre las cuales está la notificación de resoluciones de multas. En este sentido, cabe señalar que la notificación es el acto de poner en conocimiento de una persona la realización de una diligencia o la dictación de una resolución que pueda interesarle. Luego, la notificación de una determinada resolución de multa, reconsideración u otra de características similares, tiene por objeto dar a conocer a un empleador infractor, el acto administrativo de esta naturaleza y, de esta forma, pueda hacer uso del derecho de reclamo o defensa.

Por otra parte, los efectos de una resolución de multa u otra de características similares –al igual que los de todo acto administrativo– sólo se producen cuando ha sido notificada íntegramente con arreglo a la ley, esto es, en la forma como la ley ordena que se realice y no de otro modo, de manera que cualquier error o deficiencia genera el efecto jurídico de ineficacia o ausencia de notificación. Ello significa que para desencadenar los efectos de una resolución, ésta debe ser notificada legalmente a la persona sobre la cual recaerán dichos efectos.

2. ALCANCE

Las instrucciones de esta Circular serán aplicables a las notificaciones de resoluciones de multas administrativas, de reconsideraciones de multas y otras similares, con excepción de las notificaciones de citaciones a comparendos de conciliación las que se encuentran reguladas en la Circular N° 57, de 27 de mayo de 2008.

3. SOPORTE LEGAL Y FORMAS DE NOTIFICAR

En cuanto a las clases de notificación existen cuatro: personal, por aviso, tácita y por carta certificada.

Sin embargo, en los procedimientos de fiscalización sólo es posible advertir tres formas de notificación: a) personal, b) tácita y c) por carta certificada.

CLASES DE NOTIFICACION

a) Notificación personal: es aquella que se practica al entregar a la persona a quien debe notificarse, copia íntegra de la resolución y documentos anexos para su conocimiento.

Esta clase de notificación, de acuerdo al artículo 46 de la Ley N° 19.880, LBPA, se produce cuando un empleado del órgano correspondiente deja copia íntegra del acto o Resolución que se notifica, en el domicilio del interesado, dejando constancia de tal hecho. Asimismo, podrá efectuarse en la oficina o Servicio, si el interesado se apersonare a recibirla, firmando la debida recepción.

Esta formalidad de notificación, que es la regla general, es la más perfecta de todas, precisamente porque existe la certeza que el infractor o interesado ha tomado conocimiento de la resolución de multa u otra.

En la notificación personal se debe dejar constancia o certificación expresa con las especificaciones legales (lugar, día y hora en que se practica la diligencia), bajo el nombre y firma del funcionario encargado y del notificado.

Ahora, en los casos de personas jurídicas o cuando no se encontrare el empleador que es persona natural, la notificación personal sólo se puede hacer a la luz de lo dispuesto en el artículo 4º, del Código del Trabajo, que dispone que para los efectos de este Código, *"se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica"*.

Por tanto, cabe advertir, que de manera alguna se debe hacer partícipe del trámite de notificación a una persona que no reúna las condiciones del citado artículo 4º.

De este modo, si no se encuentra persona responsable a quien notificar personalmente, este trámite se debe realizar por carta certificada, en los términos que más adelante se señalan.

Ahora bien, no obstante lo anterior, respecto de las infracciones contenidas en el D.F.L. N° 2, de 1967, las notificaciones que se practiquen serán válidas por la sola circunstancia de hacerse a la persona que aparezca a cargo del establecimiento respectivo en el momento de practicárselas.

b) Notificación tácita: no es propiamente tal una notificación en el sentido estricto, que antes de la Ley N° 19.880, sólo tenía aplicación en asuntos jurisdiccionales y no administrativos. Sin embargo, el artículo 47, de la Ley N° 19.880, dispone que la notificación tácita se refiere específicamente a la ausencia de notificación o a la circunstancia que la notificación practicada tenga vicio de legalidad que permitiese su invalidación.

Dicha norma valida la notificación si el interesado a quien afectare hiciere cualquier gestión en el procedimiento, con posterioridad al acto, que suponga necesariamente su conocimiento, sin haber reclamado previamente de su falta o nulidad, con lo que se entiende que fue debidamente notificado.

c) Notificación por carta certificada: es aquella realizada a la luz de lo prescrito por el artículo 508, del Código del Trabajo, que establece que la notificación se entenderá practicada al sexto día hábil, contado desde la fecha de su recepción por la Oficina de Correos respectiva.

Sin embargo, se ha detectado que muchas notificaciones realizadas mediante esta modalidad, se han practicado en lugares que la Empresa de Correos de Chile no dispone del servicio certificado domiciliario o, disponiéndolo, ha informado de vuelta a la Inspección, en su reporte de notificación, la existencia de alguna circunstancia que ha impedido la entrega de la correspondencia certificada.

Aun así, en las Inspecciones del Trabajo se dan como legalmente notificadas por esta vía tales multas administrativas, no obstante que el infractor recién toma conocimiento de ellas a raíz de la gestión de cobranza iniciada por la Tesorería General de la República o la publicación en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional.

Tales situaciones han generado un sinnúmero de gestiones administrativas realizadas desde el Nivel Central hacia las Inspecciones y viceversa, con respuestas no siempre dentro de un plazo prudente. En la mayoría de las veces se ha tenido que recomponer el acto administrativo de notificación y devolver la resolución de multa al estado de "aplicada", además de eliminarla tanto de la Tesorería General de la República como del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional.

En virtud de lo anterior, se reiteran las instrucciones vigentes en el sentido de que todas las multas administrativas aplicadas por funcionarios de la Dirección del Trabajo en los procedimientos de

fiscalización de terreno, por regla general, deben ser notificadas personalmente al empleador o a su representante, al término de la visita inspectiva.

Como excepción a la notificación inmediata, se establecen las siguientes situaciones:

- Las que se contienen en el Anexo 6.- NORMAS Y CRITERIOS PARA LA APLICACION DE SANCIONES EN LA FISCALIZACION, que se remitió adjunto a la Circular N° 112, de 12.07.2005³.
- Lo dispuesto en la Circular N° 119, de 4.10.2006, del Departamento de Inspección, para notificar las resoluciones de multas excepcionalmente por carta certificada, en los casos y por las razones que indica.
- Las instrucciones contenidas en la Circular N° 10, de 19.01.2009, Procedimiento de Fiscalización Especial para la micro y pequeña empresa (MYPE), cuando el empleador no ha concurrido a la segunda actuación.

Por el contrario, las Multas originadas en Reclamos Administrativos, esto es, procedimiento de Conciliación, se notificarán por regla general por carta certificada y en los casos en que ello no sea posible por falta de servicio, se notificará en forma personal mediante funcionario institucional o, en casos excepcionales como en las zonas extremas, por Carabineros de Chile.

Por otra parte, en cuanto a la cobertura del servicio de entrega de correspondencia certificada que presta la Empresa Correos de Chile, hay que destacar que no abarca todo el territorio nacional, sino exclusivamente algunas áreas urbanas, por lo que se deberá considerar tal situación, la que, además de permitir una notificación válida, representará una notable economía de recursos para el Servicio. El documento anexo a esta Circular contiene las comunas del país en que la citada Empresa presta el servicio de entrega de correspondencia certificada domiciliaria, único sistema válido para los efectos de la notificación contemplada en el artículo 508, del Código del Trabajo, limitándose el procedimiento, exclusivamente al área urbana de tales territorios comunales⁴.

En consecuencia:

- **Sólo será posible la modalidad de notificación de multas conforme se establece en el artículo 508, del C. del T., y cuando ello sea procedente conforme las excepciones anotadas, en los sectores urbanos que tienen servicio de correspondencia certificada domiciliaria.**
- **Existiendo tal servicio, sólo procede dar por notificada la Multa cuando en el reporte de notificación, que hace la Empresa de Correos de Chile, aparezca entregada la correspondencia certificada (no basta la sola recepción por parte de la citada Empresa, sino que debe materializar la entrega).**

³ Las excepciones la constituyen:

5.1.- Situaciones de conflicto y tirantez con el fiscalizado en que, la notificación inmediata de la multa, pudiera devenir en una eventual agresión física hacia el funcionario, en cuyo caso se abstendrá de su notificación inmediata, la que podrá realizar en el mismo día con el auxilio de la Fuerza Pública si ello es posible, o bien conforme la modalidad contemplada en el artículo 508 del Código del Trabajo y

5.2.- Cuando el hecho infraccional no se encuentre claramente establecido en el Tipificador de Hechos Infraccionales, ni sea posible asignarle un código similar o cuando el hecho infraccional no ha podido ser determinado con la exactitud jurídica necesaria y se necesite asesoría de abogado o de instancias superiores de la respectiva Inspección o Dirección Regional.

⁴ Sin perjuicio de que cada Inspección solicite a la empresa de Correos de Chile, que opera en su respectiva jurisdicción, que informe sobre la existencia de tal servicio.

- **Respecto de los reportes de notificación, que hace la Empresa Correos de Chile, cada Jefatura de Oficina se deberá preocupar que tal información sea debidamente revisada y actuar en consecuencia. Cuando no se ha entregado la carta certificada se reintentará nueva notificación subsanando el impedimento informado.**
- **Siempre se preferirá notificar, excepcionalmente en la modalidad del Art. 508 del C.T., al domicilio de la casa matriz del empleador sancionado, independiente del lugar del domicilio fiscalizado, especialmente respecto de empresas contratistas y/o prestadoras de servicios, tales como de seguridad y vigilancia, aseo, casinos, promotoras, etc.**

4. PLAZO Y FORMALIDAD DE LA NOTIFICACION

Ante los múltiples reclamos de ausencia de notificación legal, se reitera que la notificación de una resolución de multa es un trámite esencial para que este acto administrativo adquiera validez jurídica, hecho que ocurre sólo a partir del momento en que es puesta en conocimiento de su destinatario.

Para lograr que se cumpla el presupuesto jurídico citado, las notificaciones deberán practicarse con la máxima premura una vez que esté totalmente tramitada, revisada, numerada y firmada la respectiva resolución, en el plazo que dispone el inciso 2º del artículo 45 de la Ley N° 19.880, esto es, en los cinco días siguientes a aquél en que ha quedado totalmente tramitado el acto administrativo.

Lo anterior determina no sólo la importancia de realizar las notificaciones con celeridad, sino realizarlas también correctamente, caso contrario, se deberá repetir el trámite de notificación siempre que sea procedente, incluso podría dar mérito para invalidar la resolución de multa si el tiempo transcurrido así lo determinase.

5. PROCEDIMIENTO ANTE AUSENCIA DE NOTIFICACION O NOTIFICACION DEFECTUOSA

La notificación defectuosa o incorrecta constituye una notificación viciada e ilegal, por tanto, de oficio o a petición de parte configura mérito suficiente para dejar sin efecto dicha notificación, retrotrayendo la resolución multa en el sistema DTPLUS, al estado de aplicada, ante lo cual se deberá repetir este trámite notificando correctamente al domicilio del infractor en forma personal, en la medida de lo posible, o por carta certificada al domicilio indicado en la presentación del recurso o aquel que registra el sistema. **Sin embargo, en aquellos casos de negativa a recibir una determinada resolución, sea personal o por carta certificada, se considerará administrativa y legalmente que la notificación ha sido realizada.**

Por su parte, las diversas circunstancias que motivan que una notificación de multa o similar no haya sido realizada, o que habiendo sido efectuada ésta fuese incorrecta, son las siguientes:

- Ausencia de notificaciones:** Corresponde a aquellas resoluciones de multas sin notificación, ya sea por ignorarse el domicilio del infractor, por devoluciones por parte de Correos de Chile, por razones administrativas o por cualesquiera otra razón, y también cuando el documento de notificación se ha entregado en domicilio distinto del empleador o de aquél registrado en el DT Plus.
- Notificaciones defectuosas:** Son aquellas cuyos destinatarios no han tomado conocimiento por alguna de las siguientes situaciones:

- Notificación por intermedio de personas que no son representantes del empleador, en virtud del artículo 4º, del Código del Trabajo;
- No existe constancia fehaciente que la notificación se haya realizado por cualquiera de los modos de notificación.
- Notificación dirigida a domicilio que no cumple los requisitos establecidos en el artículo 508 del Código del Trabajo.

Ahora bien, cuando exista reclamación de los interesados al respecto, lo normal y natural es que en estos casos se disponga efectuar nuevamente y en forma correcta el trámite de la notificación, sea en forma personal o por carta certificada, al domicilio efectivo o de la **casa matriz**, en caso de personas jurídicas con diversos establecimientos en el país.

Sin embargo, como en ambos casos ya se comenzó un procedimiento, sea sin notificación propiamente tal o simplemente irregular o anómala, antes de proceder a resolver en lo pertinente, se debe distinguir lo siguiente:

1.- Procedimiento paralizado por más de tres años: Se deberá declarar de oficio la prescripción de la resolución de multa mediante resolución fundada, y registrar el evento respectivo en el sistema informático.

En todo caso, esta situación involucra responsabilidades administrativas, cuando el acto administrativo prescrito obedeció a una omisión o incumplimiento de las obligaciones funcionarias a las disposiciones permanentes del Servicio.

2.- Procedimiento paralizado tres años o menos: Se deberá dictar resolución que declare la invalidación del trámite o gestión de notificación y, conjuntamente con ello, deberá disponer que se practique nuevamente la notificación dentro del plazo de cinco días hábiles, efectuando el ajuste pertinente en el sistema informático.

Para ambos casos, el plazo de los tres años se cuenta desde la fecha de la resolución de multa.

Se entiende por procedimiento paralizado, según lo resuelto por la Oficina de Contraloría Interna, en Pase N° 11, de 19.01.2009 y Reservado N° 104, de 5.03.2009, cuando han transcurrido más de tres años desde que se emitió un acto administrativo terminal (resolución de multa) y no ha sido puesto en conocimiento legal del interesado (notificación), tanto por haber sido realizada la notificación en forma defectuosa o irregular como por no haberse practicado el trámite propiamente tal.

Asimismo, si procede, se deberá solicitar a la Unidad de Atención a Usuarios, del Departamento de Inspección, la eliminación de la o las multas del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional y el descargo de la Tesorería General de la República y, emitir –en caso que corresponda–, los certificados conforme a la Circular N° 100, de 24.06.2005, del Departamento de Inspección.

6. RESOLUCIONES DE MULTAS EN ESTADO DE APLICADA

Para las resoluciones de multas en estado de aplicadas y las resoluciones reconsideración y similares que por distintas circunstancias no han sido notificadas, se deberá disponer de un archivo especial en el cual se ordenarán correlativamente, por fecha de aplicación, los F09 y/o F29 o su equivalente, de cada una de las resoluciones, firmadas en original, de modo que sea posible efectuar el trámite de notificación de manera expedita en la oficina, cuando las circunstancias lo

permitan o, en subsidio, para disponer de oficio la prescripción administrativa cuando se cumplan las condiciones para ello.

7. PROCEDIMIENTO ANTE SOLICITUDES DE RECONSIDERACION DE MULTAS U OTROS RECURSOS ADMINISTRATIVOS SIN TRAMITAR

En aquellos actos administrativos no terminales en que la administración tenga responsabilidad por una situación irregular, específicamente en los casos de solicitudes de reconsideración de multas o de otros recursos administrativos, los cuales no hayan sido resueltos y hubiese transcurrido más de tres años desde la fecha de la solicitud, se entregan las siguientes instrucciones:

De acuerdo el Reservado N° 104, de 5.03.2009 y el Pase N° 11, de 19.01.2009, de la Oficina de Contraloría de la Dirección del Trabajo, en concordancia con los Dictámenes N° 49.968, de 2008 y 28.226, de 2007, entre otros, de la Contraloría General de la República, se estableció que resulta aplicable la prescripción de tres años establecida en el artículo 96 del Código Penal, también para aquellas multas que se encuentren con trámite pendiente de reconsideración o de otro recurso administrativo, cuyo procedimiento se encuentre paralizado por más de tres años sin resolución.

Lo anterior, está referido a los siguientes actos administrativos sin finalizar:

- Solicitudes de Reconsideración de multa;
- Solicitudes de Sustitución de la multa por la asistencia obligatoria a programa de capacitación a empresas que tengan 9 o menos trabajadores;
- Solicitudes de Reemplazo parcial de multa por capacitación según la Orden de Servicio N° 14 de 29.12.2005, a empresas que tengan entre 10 y 25 trabajadores;
- Solicitudes de Sustitución de multa por infracción a las normas de higiene y seguridad por PAC, a empresas que tengan 25 o menos trabajadores;
- Solicitudes de Invalidez a petición de parte conforme al artículo 53 de la Ley N° 19.880, LBPA, de 2003;
- Solicitudes de Recurso Extraordinario de Revisión establecido por el artículo 60 de la Ley N° 19.880, LBPA, de 2003.

El plazo de los tres años en estos casos se cuenta desde la fecha de la presentación o solicitud de que se trate.

En todo caso, ello sin perjuicio de las responsabilidades administrativas –al igual que en las resoluciones de multas no notificadas o defectuosas– cuando el acto administrativo prescrito obedeció a una omisión o incumplimiento de las obligaciones funcionarias a las disposiciones permanentes del Servicio.

8. PROCEDIMIENTO ANTE RECLAMOS POR NOTIFICACION POR CARTA CERTIFICADA

Cuando exista reclamación administrativa por falta de notificación vía carta certificada, el peso de la prueba recaerá en el interesado si de los antecedentes se advierte que el trámite fue realizado correctamente. Esto significa que si en el reporte de notificación de Correos de Chile, la resolución

pertinente aparece como notificada o que el destinatario se niega a recibir la carta certificada, tal como señala el numerando 5 de esta Circular, se rechazará el reclamo, indicando que la notificación de la respectiva resolución –desde el punto de vista del artículo 508, del Código del Trabajo– el Servicio la considera realizada y, cualquier discrepancia al respecto, es el propio interesado el que deberá probar la ausencia de notificación. Lo mismo es válido para aquellos casos cuando la recepción de la carta certificada haya sido recibida según el interesado, después de los seis días hábiles contados desde la fecha de recepción por la oficina de Correos.

Lo precedentemente expuesto tendrá su eficacia partiendo de la base de la revisión periódica y efectiva de los reportes de Correos de Chile, como medida imprescindible para tener certeza jurídica de la notificación. Cuando no lleguen los reportes, se deberá pedirlos a la oficina de Correos. Ello, con el objeto de ingresar los eventos en el sistema DTPlus, por notificación, sólo a partir de la información de dichos reportes.

En mérito de lo expuesto, se modifica toda otra instrucción no compatible o concordante con lo que en ésta se instruye.

Las Direcciones Regionales e Inspecciones del Trabajo deberán poner en conocimiento de todos sus funcionarios la presente Circular y su anexo, bajo firma, siendo de responsabilidad de cada Jefatura, observar y hacer exigible su cumplimiento.

Saludan atentamente a Uds.

CHRISTIAN MELIS VALENCIA

ABOGADO

JEFE DEPARTAMENTO INSPECCIÓN

RAFAEL PEREIRA LAGOS

ABOGADO

JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

REGION	DISTRITO	COMUNA	DIST. DOMIC.	AG. CORREOS	AG. TERCEROS	UBICACION	DIRECCION	URBANO O RURAL	DEMORA DESDE EL CENTRO DE DESTINO
1	Distrito 1	Arica	X			ARICA CHINCHORRO	CANCHA RANADA 3465	U	
1	Distrito 1	Camarones				ARICA FUERTE AZAPA	EL BUITRE S/N FUERTE AZAPA	U	
1	Distrito 1	General Lagos				ARICA	21 DE MAYO 228	U	
1	Distrito 1	Pitre		X		PUTRE	A.PRAT 301	R	1
1	Distrito 2	Gamñita							
1	Distrito 2	Colchane				IQUIQUE CAVANCHA	AVDA. AEROPUERTO 1806	U	
1	Distrito 2	Huara			X	IQUIQUE	SAN MARTIN 301	U	
1	Distrito 2	Alto Hospicio	X		X	IQUIQUE ALTO HOSPICIO	AV. CHIUO 3167Y 3167-A	U	1
1	Distrito 2	Iquique	X			ZOFRI IQUIQUE	PLACA BANCARIA MODULO 13	U	
1	Distrito 2	Pica		X		FUERTE BAQUEDANO	FUERTE MILITAR BAQUEDANO	R	1
1	Distrito 2	Pozo Almonte			X				

2	Distrito 3	Calama	X			TOCOPILLA	21 DE MAYO 1901	U	1
2	Distrito 3	María Elena			X	CHUQUICAMATA	JOSE MIGUEL CARRERA 304	U	
2	Distrito 3	Ollague				CALAMA DIEGO PORTALES	AVDA. GRANADEROS 3359	U	
2	Distrito 3	San Pedro de Atacama			X	CALAMA	SOTOMAYOR 18-48	U	
2	Distrito 3	Tocopilla	X			MARIA ELENA	BALMACEDA S/N	U	1
2	Distrito 4	Antofagasta	X			ANTOFAGASTA LA PORTADA	AV.CARD. OVIEDO CAVADA 5319	U	
2	Distrito 4	Mejillones	X			ANTOFAGASTA	PRAT 400	U	
2	Distrito 4	Sierra Gorda			X	ANTOFAGASTA LATORRE	ALMITE J. JOSE LATORRE 2407	U	
2	Distrito 4	Taltal		X		TALTAL	RAMIREZ 247	U	1
						ANTOFAGASTA ANGAMOS	AVDA. ANGAMOS 286 - 288	U	
						ANTOFAGASTA COSTANERA SUR	AVDA. EJERCITO 01430	U	

3	Distrito 5	Chañaral	X			CHAÑARAL	BUIN 801	U	1
3	Distrito 5	Copiapó	X			DIEGO DE ALMAGRO	JUAN MARTINEZ 708	U	1
3	Distrito 5	Diego de Almagro	X			COPIAPO EL PALOMAR	CALLE DEL RIO 1707	U	
3	Distrito 6	Alto del Carmen			X	EL SALVADOR	AVDA. 18 DE SEPT. 2330	U	1
3	Distrito 6	Caldera	X			CALDERA	GALLO 331	U	
3	Distrito 6	Fretina	X			COPIAPO	O'HIGGINS 694	U	
3	Distrito 6	Huasco	X			COPIAPO LOS CARRERA	LOS CARRERA 2276	U	
3	Distrito 6	Tierra Amarilla	X			VALLENAR	ARTURO PRAT 1201	U	
3	Distrito 6	Vallenar	X			HUASCO	GRAIG 124	U	

REGION	DISTRITO	COMUNA	DIST. DOMIC.	AG. CORREOS	AG. TERCEROS	UBICACION	DIRECCION	URBANO O RURAL	DEMORA DESDE EL CENTRO DE DESTINO
4	Distrito 7	Andacollo	X			LA SERENA	BALMACEDA 506	U	
4	Distrito 7	La Higuera			X	LA SERENA MERCED (La Recova)?	BALMACEDA 383	U	
4	Distrito 7	La Serena	X			COQUIMBO	MELGAREJO 1002	U	
4	Distrito 7	Paiquiano			X	LA SERENA HUANHUALI	HUANHUALI 420	U	
4	Distrito 7	Vicuña	X			VICUÑA	CHACABUCO 384	R	
4	Distrito 8	Coquimbo	X			LA SERENA LAS COMPAÑIAS	MONITAS ESQ. ESMERALDA S/N	U	
4	Distrito 8	Ovalle	X			ANDACOLLO	URMENEFA 850	R	
4	Distrito 8	Río Hurtado	X		X	COQUIMBO TIERRAS BLANCAS	TALCA 291 TIERRAS BLANCAS	U	
4	Distrito 9	Canela			X	OVALLE	VICTORIA 251	U	
4	Distrito 9	Combarbalá		X		MONTE PATRIA	CALLE BALMACEDA 2	R	
4	Distrito 9	Illapel	X			COMBARBALA	SAN CARLOS 490	R	
4	Distrito 9	Los Vilos	X			OVALLE - BENAVENTE	BENAVENTE 277	U	
4	Distrito 9	Monte Patria			X	ILLAPEL	ANDA. IGNACIO SILVA 169	U	
4	Distrito 9	Punitaqui			X	SALAMANCA	MARQUES DE MONTEPIO 298	R	
4	Distrito 9	Salamanca		X		LOS VILOS	GUACOLDA 098	U	

5	Distrito 10	Cabildo		X		QUINTERO	ANDA. NORMANDIE 1970	U	
5	Distrito 10	Calera	X			CONCON	ANDA. BORGONO 25000	U	
5	Distrito 10	Hijuelas			X	VINA DEL MAR	ARLEGUI 409	U	
5	Distrito 10	La Cruz	X			VINA DEL MAR ORIENTE	SAN ANTONIO 1360	U	
5	Distrito 10	La Ligua	X			VINA DEL MAR MERCADO	ANDA. VALPARAISO 960	U	
5	Distrito 10	Nogales	X			VALPARAISO PRAT	ARTURO PRAT 656	U	
5	Distrito 10	Papudo			X	VALPARAISO BRASIL	ANDA. BRASIL 1677	U	
5	Distrito 10	Petorca			X	ISLA DE PASCUA	TU U MAHEK S/N HANGA ROA	R	
5	Distrito 10	Puchuncavi		X		VINA DEL MAR RECREO	ANDA. DIEGO PORTALES 1060	U	
5	Distrito 10	Quilota	X			VINA DEL MAR GUSTAVO FRICKE	SIMON BOLIVAR S/N	U	
5	Distrito 10	Quintero	X			VINA DEL MAR GOMEZ CARREÑO	ANDA. GOMEZ CARREÑO 4301	U	
5	Distrito 10	Zapallar			X	VALPARAISO PLAYA ANCHA	ANDA. PLAYA ANCHA 150	U	
5	Distrito 11	Calle Larga			X	VALPARAISO ALMENDRAL	CHACABUCO 2701	U	
5	Distrito 11	Catemu		X		VALPARAISO AV. ARGENTINA	ANDA. ARGENTINA 853	U	
5	Distrito 11	Llailay	X			VALPARAISO CONDELL	CONDELL 1252	U	

REGION	DISTRITO	COMUNA	DIST. DOMIC.	AG. CORREOS	AG. TERCEROS	UBICACION	DIRECCION	URBANO O RURAL	DEMORA DESDE EL CENTRO DE DESTINO
5	Distrito 11	Los Andes	X			VILLA ALEMANA	AVDA. VALPARAISO 783	U	
5	Distrito 11	Panquehue			X	PUCHINCAVI	O'HIGGINS 56 - A	R	
5	Distrito 11	Putauendo			X	QUILPUE	ANDRES BELLO 500	U	
5	Distrito 11	Rinconada			X	EL BELLOTO	FREIRE 520	U	
5	Distrito 11	San Esteban			X	CASABLANCA	AVDA. DIEGO PORTALES 377	U	
5	Distrito 11	San Felipe	X			ALGARROBO	CARLOS ALESSANDRI 2118	U	
5	Distrito 11	Santa María			X	EL QUISCO	ISIDORO DUBORNIS 345	U	
5	Distrito 12	Limache	X			CARTAGENA	AVDA. CARTAGENA 324	U	
5	Distrito 12	Olmué			X	LLOLLEO	PROVIDENCIA 325	U	
5	Distrito 12	Quipué	X			SAN ANTONIO	AVDA. CENTENARIO 1	U	
5	Distrito 12	Villa Alemana	X			CABILDO	AVDA. HUMERES 701	R	
5	Distrito 13	Isla de Pascua		X		PETORCA	CALLE SILVA 625 OF. B	R	
5	Distrito 13	Juan Fernández		X		LA LIGUA	ORTIZ DE ROZAS 562	U	
5	Distrito 13	Valparaíso	X			PUTAENDO	AMBROSIO CAMUS 124	U	
5	Distrito 14	Concón	X			SAN FELIPE	ARTURO PRAT 100	U	
5	Distrito 14	Vina del Mar	X			LOS ANDES	B. O'HIGGINS 334	U	
5	Distrito 15	Algarrobo	X			NOGALES	PEDRO FELIX VICUÑA 284	R	
5	Distrito 15	Cartaena	X			LA CALERA	CARRERA 683	U	
5	Distrito 15	Casablanca	X			LLAYLAY	EDWARDS 220	R	
5	Distrito 15	El Quisco	X			QUILLOTA ARTURO PRAT	ARTURO PRAT 82-84	U	
5	Distrito 15	El Tabo	X			QUILLOTA	L. B. O'HIGGINS 90	U	
5	Distrito 15	San Antonio	X			SAN FCO. DE LIMACHE	ARTURO PRAT 224	U	
5	Distrito 15	Santo Domingo	X						

6	Distrito 32	Rancagua	X			GRANEROS	JOSE MANUEL COUSINO 250	U	
6	Distrito 33	Codelgua			X	RANCAGUA RODOVARIO	DR. SALINAS 1165 LOCAL 18 AL 20	U	
6	Distrito 33	Cofico			X	RANCAGUA	AVDA. INDEPENDENCIA 666	U	
6	Distrito 33	Coltauco			X	MACHALI	IRARRAZABAL 319	U	
6	Distrito 33	Doñihue			X	DONHUE	SUBTEMIENTE VALENZUELA 202	U	
6	Distrito 33	Graneros		X		REQUINOA	COMERCIO 303	U	1
6	Distrito 33	Machali	X			LAS CARRAS	CARLOS FRESNO 227	U	1
6	Distrito 33	Malloa			X	LITUECHE	OBISPO EDUARDO LARRAIN 1121	U	1
6	Distrito 33	Mostazal			X	PEUMO	WALKER MARTINEZ 437	U	1

UBICACION	DIRECCION	URBANO O RURAL	DEMORA DESDE EL CENTRO DE DESTINO
PICHILEMU	FEDERICO ERRAZURIZ 397	U	
RENGO	URRIOLA 41	U	1
QUINTA DE TILCOCO	MANUEL FLORES 50	U	1
SN VCTE. DE TAGUA-TAGUA	GERMAN RIESCO 580	U	1
MALLOA	BERNARDO O'HIGGINS 38-A	U	
RANCAGUA ORIENTE	NUEVA EINSTEIN 287	U	
PERALILLO	MANUEL RODRIGUEZ 439	U	1
SAN FERNANDO	AVDA. MANUEL RODRIGUEZ 859	U	
SANTA CRUZ	DIÁZ BESOAIN 34	U	
NANCAGUA	18 DE SEPTIEMBRE 365	U	1
CHIMBARONGO	CARMEN LARRAIN 64	U	1

CURICO	CARMEN 600	U	
TENO	ARTURO PRAT 395	R	1
LICANTEN	ERRAZURIZ 386	R	1
CURICO CAMILO HENRIQUEZ	AVDA. CAMILO HENRIQUEZ 596	U	
CUREPTO	JOSE MIGUEL CARRERA 2	U	

REGION	DISTRITO	COMUNA	DIST. DOMIC.	AG. CORREOS	AG. TERCEROS
6	Distrito 33	Olivar			X
6	Distrito 33	Quinta de Tilcoco			X
6	Distrito 33	Rengo		X	
6	Distrito 33	Requinoa			X
6	Distrito 34	Chimbarongo	X		
6	Distrito 34	Las Cabras			X
6	Distrito 34	Peumo			X
6	Distrito 34	Pichidegua			X
6	Distrito 34	San Fernando	X		
6	Distrito 34	San Vicente		X	
6	Distrito 35	Chepica			X
6	Distrito 35	La Estrella			X
6	Distrito 35	Litueche			X
6	Distrito 35	Lolol			X
6	Distrito 35	Marchihue			X
6	Distrito 35	Nancagua			X
6	Distrito 35	Navidad			X
6	Distrito 35	Palmilla			X
6	Distrito 35	Paredones			X
6	Distrito 35	Peralillo			X
6	Distrito 35	Pichilemu		X	
6	Distrito 35	Placilla			X
6	Distrito 35	Pumanque			X
6	Distrito 35	Santa Cruz	X		

7	Distrito 36	Curicó	X		
7	Distrito 36	Hualañé			X
7	Distrito 36	Licantén			X
7	Distrito 36	Molina		X	
7	Distrito 36	Rauco			X

REGION	DISTRITO	COMUNA	DIST. DOMIC.	AG. CORREOS	AG. TERCEROS	UBICACION	DIRECCION	URBANO O RURAL	DEMORA DESDE EL CENTRO DE DESTINO
7	Distrito 36	Romerol			X	MOLINA	LUIS CRUZ MARTINEZ 1346	U	1
7	Distrito 36	Sagrada Familia			X	CONSTITUCION	FREIRE 576	U	
7	Distrito 36	Teno			X	TALCA ESTACION	UNO SUR 2197	U	
7	Distrito 36	Vichuquén			X	SAN CLEMENTE	ALEJANDRO CONCHA 676	R	
7	Distrito 37	Talca	X			SAN JAVIER	ARTURO PRAT 2594	U	
7	Distrito 38	Constitución	X			VILLA ALEGRE	12 DE OCTUBRE 538	R	
7	Distrito 38	Curepto			X	CHANCO	ABDON FUENTEALBA 201	U	1
7	Distrito 38	Empedrado			X	LINARES	INDEPENDENCIA 402	U	
7	Distrito 38	Maule			X	LONGAVI	UNO ORIENTE 280	U	1
7	Distrito 38	Pelarco			X	CAUQUENES	ANTONIO VARAS 484	U	1
7	Distrito 38	Pentacahue			X	PARRAL	BALMACEDA 352	U	1
7	Distrito 38	Río Claro			X	TALCA (agregado)		U	
7	Distrito 38	San Clemente			X				
7	Distrito 38	San Rafael			X				
7	Distrito 39	Colbún			X				
7	Distrito 39	Linares	X						
7	Distrito 39	San Javier	X						
7	Distrito 39	Villa Alegre			X				
7	Distrito 39	Yerbas Buenas			X				
7	Distrito 40	Cauquenes	X						
7	Distrito 40	Chanco			X				
7	Distrito 40	Longaví			X				
7	Distrito 40	Parral	X						
7	Distrito 40	Pelluhue			X				
7	Distrito 40	Retiro			X				

QUIRHUE	ESMERALDA 670	R
SAN CARLOS	INDEPENDENCIA 681	U
CHILLAN MERCADO	SARGENTO ALDEA 898	U
CHILLAN	CONSTITUCION 500	U

8	Distrito 41	Chilán	X		
8	Distrito 41	Chilán Viejo	X		
8	Distrito 41	Coihueco			X
8	Distrito 41	El Carmen			X

8	Distrito 41	Chilán	X		
8	Distrito 41	Chilán Viejo	X		
8	Distrito 41	Coihueco			X
8	Distrito 41	El Carmen			X

UBICACION	DIRECCION	URBANO O RURAL	DEMORA DESDE EL CENTRO DE DESTINO
COIHUECO	AVDA. ARTURO PRAT 637	R	
BULNES	PALACIOS 301	U	
CABRERO	MEMBRILLAR 220	U	1
YUMBEL	VALDIVIA 541	U	
YUNGAY	ARTURO PRAT 492	U	
LAYA	BALMACEDA 272	U	
LOS ANGELES	COLON 160 (140)	U	
LOS ANGELES COLON NORTE	AVDA. COLON 615	U	
NACIMIENTO	SAN MARTIN 368	U	
HUEPIL	DIEGO PORTALES 258	U	
SANTA BARBARA	ROSAS 94	U	
MULCHEN	SOTOMAYOR 311	U	
COELEMU	PEDRO LEON GALLO 430	U	
TOME	IGNACIO SERRANO 1102	U	
TALCAHUANO	COLON 602	U	
TALCAHUANO EL TREBOL	AV. J. ALESSANDRI 3177 LOC. B4	U	
TALCAHUANO ESMERALDA	AVDA. COLON 7198	U	
PENCO	MAPU 360	U	
CONCEPCION COLLAO	PSJE. CORONEL TORO 77	U	
CONCEPCION	AVDA. BERNARDO O'HIGGINS 486	U	
CHIGUAYANTE	BERNARDO O'HIGGINS 2556	U	
CONCEPCION VEGA MONUMENTAL	AV. 21 DE MAYO 3099	U	
CONCEPCION CAMILO HENRIQUEZ	CAMILO HENRIQUEZ 2602	U	
CORONEL	LOS CARRERA 355	U	
CONCEPCION LOS CARRERA	LOS CARRERA 690	U	
LOTA	PEDRO AGUIRRE CERDA 398	U	
ARAUCO	CONDELL 406	U	1
CURANILAHUE	ERNESTO RIQUELME 774	U	1
LOS ALAMOS	IGNACIO CARRERA PINTO 675	U	1
LEBU	J. JOAQUIN PEREZ 218	U	1
CAÑETE	CONDELL 209	U	1

REGION	DISTRITO	COMUNA	DIST. DOMIC.	AG. CORREOS	AG. TERCEROS
8	Distrito 41	Pemuco			X
8	Distrito 41	Pinto			X
8	Distrito 41	San Ignacio			X
8	Distrito 41	Yungay		X	
8	Distrito 42	Bulnes		X	
8	Distrito 42	Cabrero		X	
8	Distrito 42	Cobquecura			X
8	Distrito 42	Coelemu		X	
8	Distrito 42	Ninhue			X
8	Distrito 42	Niquén			X
8	Distrito 42	Portezuelo			X
8	Distrito 42	Quillón			X
8	Distrito 42	Quirihue		X	
8	Distrito 42	Ránquil			X
8	Distrito 42	San Carlos		X	
8	Distrito 42	San Fabián			X
8	Distrito 42	San Nicolás			X
8	Distrito 42	Treguaco			X
8	Distrito 42	Yumbel			X
8	Distrito 43	Hualpén?			
8	Distrito 43	Talcahuano	X		
8	Distrito 44	Chiguayante	X		
8	Distrito 44	Concepción	X		
8	Distrito 44	San Pedro de la Paz	X		
8	Distrito 45	Coronel	X		
8	Distrito 45	Florida			X
8	Distrito 45	Hualqui			X
8	Distrito 45	Penco	X		
8	Distrito 45	Santa Juana			X
8	Distrito 45	Tomé	X		
8	Distrito 46	Arauco	X		
8	Distrito 46	Cañete	X		

REGION	DISTRITO	COMUNA	DIST. DOMIC.	AG. CORREOS	AG. TERCEROS	UBICACION	DIRECCION	URBANO O RURAL	DEMORA DESDE EL CENTRO DE DESTINO
8	Distrito 46	Contulmo			X				
8	Distrito 46	Curanilahue	X						
8	Distrito 46	Lebu	X						
8	Distrito 46	Los Alamos			X				
8	Distrito 46	Lota	X						
8	Distrito 46	Tirúa			X				
8	Distrito 47	Antuco			X				
8	Distrito 47	Laja		X					
8	Distrito 47	Los Angeles	X						
8	Distrito 47	Mulchén		X					
8	Distrito 47	Nacimiento		X					
8	Distrito 47	Negrete			X				
8	Distrito 47	Quilaco			X				
8	Distrito 47	Quilleco			X				
8	Distrito 47	San Rosendo			X				
8	Distrito 47	Santa Bárbara			X				
8	Distrito 47	Tucapel			X				

ANGOL							CHORRILLOS 390	U	
COLLIPULLI							BALMACEDA 145	U	
PUREN					X		IMPERIAL 949	U	
VICTORIA					X		AV. CONFEDERACION SUIZA 1200	U	
TRAIGUEN					X		ERRAZURIZ 442	U	
GALVARINO					X		INDEPENDENCIA 403	U	
CURACAUTIN					X		O'HIGGINS 562	U	
LONGUINAY							O'HIGGINS 1375	U	1
LAUTARO							BERNARDO O'HIGGINS 815	U	
TEMUCO					X		BULNES ESQ. CLARO SOLAR S/N	U	
TEMUCO AVENIDA ALEMANIA					X		AVDA. ALEMANIA 01610	U	
PADRE LAS CASAS					X		HUICHAHUE 382	U	
CARAHUE					X		CAUPLICAN 202	U	

9	Distrito 48	Angol							
9	Distrito 48	Collipulli	X		X				
9	Distrito 48	Ercilla				X			
9	Distrito 48	Los Sauces				X			
9	Distrito 48	Lumaco				X			
9	Distrito 48	Purén				X			
9	Distrito 48	Renaico				X			
9	Distrito 48	Traiguén			X				
9	Distrito 49	Curacautín			X				
9	Distrito 49	Galvarino				X			
9	Distrito 49	Lautaro			X				
9	Distrito 49	Longuinay				X			
9	Distrito 49	Melipeuco				X			

9	Distrito 48	Angol							
9	Distrito 48	Collipulli	X		X				
9	Distrito 48	Ercilla				X			
9	Distrito 48	Los Sauces				X			
9	Distrito 48	Lumaco				X			
9	Distrito 48	Purén				X			
9	Distrito 48	Renaico				X			
9	Distrito 48	Traiguén			X				
9	Distrito 49	Curacautín			X				
9	Distrito 49	Galvarino				X			
9	Distrito 49	Lautaro			X				
9	Distrito 49	Longuinay				X			
9	Distrito 49	Melipeuco				X			

UBICACION	DIRECCION	URBANO O RURAL	DEMORA DESDE EL CENTRO DE DESTINO
PUERTO SAAVEDRA	EJERCITO 1464	U	
NUUEVA IMPERIAL	ARTURO PRAT 395	U	
CUNCO	SANTA MARIA 493	U	
FREIRE (Caja Auxiliar) ?		U	
PITRUFQUEN	ANDRES BELLO 747	U	
GORBEA	BLANCO ENCALADA 494	U	1
TOLTEN	SAN MARTIN 350	U	1
VILLARRICA	PEDRO DE VALDIVIA 957	U	
PUCON	ANDA.O'HIGGINS 240	U	
LONCOCHE	MARTINEZ DE ROSAS 404	U	1

REGION	DISTRITO	COMUNA	DIST. DOMIC.	AG. CORREOS	AG. TERCEROS
9	Distrito 49	Perquenco			X
9	Distrito 49	Victoria	X		
9	Distrito 49	Vilcún			X
9	Distrito 50	Padre Las Casas	X		
9	Distrito 50	Temuco	X		
9	Distrito 51	Carahue		X	
9	Distrito 51	Freire		X	
9	Distrito 51	Cholchol			X
9	Distrito 51	Nueva Imperial		X	
9	Distrito 51	Pitrufquén		X	
9	Distrito 51	Saavedra			X
9	Distrito 51	Teodoro Schmidt			X
9	Distrito 52	Cunco		X	
9	Distrito 52	Curañehue			X
9	Distrito 52	Gorbea		X	
9	Distrito 52	Loncoche		X	
9	Distrito 52	Pucón	X		
9	Distrito 52	Toltén			X
9	Distrito 52	Villarrica	X		

LANCO	LIBERTAD 269	U	
SAN JOSE DE LA MARIQUINA	GODOFREDO MERA 1301	U	
PANGUIPULLI	O'HIGGINS 370	U	
VALDIVIA AGUIRRE CERDA	PEDRO AGUIRRE CERDA 0229	U	
VALDIVIA	CAMILO HENRIQUEZ 562	U	
VALDIVIA LOS TORREONES	ANDA. RAMON PICARTE 1920	U	
LOS LAGOS	BALMADEA NORTE 078	R	
PAILLACO	LIBERTADOR B.O'HIGGINS 211	U	
LA UNION	LETELIER 234	U	
RIO BUENO	AVENIDA ARTURO PRAT 520	U	

10	Distrito 53	Corral			X
10	Distrito 53	Lanco	X		
10	Distrito 53	Máfil			X
10	Distrito 53	Mariquina		X	
10	Distrito 53	Valdivia	X		
10	Distrito 54	Futroneo			X
10	Distrito 54	La Unión	X		
10	Distrito 54	Lago Ranco			X
10	Distrito 54	Los Lagos	X		
10	Distrito 54	Paillaco		X	

REGION	DISTRITO	COMUNA	DIST. DOMIC.	AG. CORREOS	AG. TERCEROS	UBICACION	DIRECCION	URBANO O RURAL	DEMORA DESDE EL CENTRO DE DESTINO
10	Distrito 54	Pangapulli		X		OSORNO PATRICIO LYNCH	PATRICIO LYNCH 1864	U	
10	Distrito 54	Río Bueno	X			OSORNO	ELEUTERO RAMIREZ 741	U	
10	Distrito 55	Osorno	X			PUYEHUE ENTRE LAGOS	M. RODRIGUEZ S/INVILLA	U	1
10	Distrito 55	San Juan de la Cos			X	RIO NEGRO	VICUÑA MACKENNA 265	U	
10	Distrito 55	San Pablo			X	PURRANQUE	ANIBAL PINTO 400	U	1
10	Distrito 56	Fresia		X		PUERTO OCTAY	PEDRO MONTT 345	U	1
10	Distrito 56	Frutillar		X		FRUTILLAR	PHILIPPI 403	U	1
10	Distrito 56	Llanquihue		X		FRESIA	SAN CARLOS 565	U	1
10	Distrito 56	Los Muermos			X	PUERTO VARAS	SANTA ROSA 414	U	1
10	Distrito 56	Puerto Octay			X	PUERTO MONTT AV. PDTE. IBÁÑEZ	AV. PRESIDENTE IBÁÑEZ 550	U	
10	Distrito 56	Puerto Varas	X			PUERTO MONTT	URMENETA 444	U	
10	Distrito 56	Purranque		X		LOS MUERMOS	O'HIGGINS 101	U	1
10	Distrito 56	Puyehue ?				MAULLIN	GASPAR DEL RIO 180	U	1
10	Distrito 56	Río Negro	X			CALBUCO	ERNESTO RIQUELME 29	U	1
10	Distrito 57	Calbuco		X		ANCIUD	RAMIREZ 229	U	1
10	Distrito 57	Cochamó			X	DALCAHUE	RAMON FREIRE 645	U	1
10	Distrito 57	Maullin		X		CASTRO	SAN MARTIN 397	U	1
10	Distrito 57	Puerto Montt	X			ACHAO	MIRANDA VELASQUEZ 018	U	1
10	Distrito 58	Ancud	X			CHONGHI	CENTENARIO 28	U	1
10	Distrito 58	Castro	X			QUELLON	22 DE MAYO 399	U	1
10	Distrito 58	Chaitén		X		CHAITEN	LIBERTAD 298	U	2
10	Distrito 58	Chonchi			X	ALTO PALENA	LUIS RISOPATRON 573	R	3
10	Distrito 58	Curaco de Vélvez		X		FUTALEUFU	BERNARDO O'HIGGINS 603	R	3
10	Distrito 58	Dalcahue		X					
10	Distrito 58	Futaleufú		X					
10	Distrito 58	Hualahué		X					
10	Distrito 58	Palena		X					
10	Distrito 58	Puqueidón		X					
10	Distrito 58	Queilén		X					
10	Distrito 58	Quellón		X					
10	Distrito 58	Quemchi		X					
10	Distrito 58	Quinchao		X					

REGION	DISTRITO	COMUNA	DIST. DOMIC.	AG. CORREOS	AG. TERCEROS
10	Distrito 54	Pangapulli		X	
10	Distrito 54	Río Bueno	X		
10	Distrito 55	Osorno	X		
10	Distrito 55	San Juan de la Cos			X
10	Distrito 55	San Pablo			X
10	Distrito 56	Fresia		X	
10	Distrito 56	Frutillar		X	
10	Distrito 56	Llanquihue		X	
10	Distrito 56	Los Muermos			X
10	Distrito 56	Puerto Octay			X
10	Distrito 56	Puerto Varas	X		
10	Distrito 56	Purranque		X	
10	Distrito 56	Puyehue ?			
10	Distrito 56	Río Negro	X		
10	Distrito 57	Calbuco		X	
10	Distrito 57	Cochamó			X
10	Distrito 57	Maullin		X	
10	Distrito 57	Puerto Montt	X		
10	Distrito 58	Ancud	X		
10	Distrito 58	Castro	X		
10	Distrito 58	Chaitén		X	
10	Distrito 58	Chonchi			X
10	Distrito 58	Curaco de Vélvez		X	
10	Distrito 58	Dalcahue		X	
10	Distrito 58	Futaleufú		X	
10	Distrito 58	Hualahué		X	
10	Distrito 58	Palena		X	
10	Distrito 58	Puqueidón		X	
10	Distrito 58	Queilén		X	
10	Distrito 58	Quellón		X	
10	Distrito 58	Quemchi		X	
10	Distrito 58	Quinchao		X	

UBICACION	DIRECCION	URBANO O RURAL	DEMORA DESDE EL CENTRO DE DESTINO
PUERTO AISEN	CARRERA 799	U	1
COYHAIQUE	MORALEDA 502	U	
COYHAIQUE RIO SIMPSON	EJERCITO S/N	U	
CHILE CHICO	PEDRO ANTONIO GONZALEZ 112	U	
COCHRANE	ESMERALDA 460	U	

PUERTO NATALES	CARIOS BORIES 492	U	1
PUNTA ARENAS	PLAZA MUÑOZ GAMERO 799	U	
PUNTA ARENAS 18 DE SEPTIEMBRE	MARTINEZ DE ALDUNATE 1406	U	
PUERTO PORVENIR	BERNARDO PHILLIPI 265	U	1

REGION	DISTRITO	COMUNA	DIST. DOMIC.	AG. CORREOS	AG. TERCEROS
11	Distrito 59	Aisén		X	
11	Distrito 59	Chile Chico			X
11	Distrito 59	Cisnes			X
11	Distrito 59	Cochrane			X
11	Distrito 59	Coyhaique	X		
11	Distrito 59	Guaitecas			X
11	Distrito 59	Lago Verde			X
11	Distrito 59	O'Higgins			X
11	Distrito 59	Río Ibáñez			X
11	Distrito 59	Tortel			X

12	Distrito 60	Laguna Blanca			
12	Distrito 60	Natales		X	
12	Distrito 60	Navarino			
12	Distrito 60	Porvenir	X		
12	Distrito 60	Primavera			X
12	Distrito 60	Punta Arenas	X		
12	Distrito 60	Río Verde			
12	Distrito 60	San Gregorio			
12	Distrito 60	Tinaukel			
12	Distrito 60	Torres del Paine			

13	Distrito 16	Collina	X		
13	Distrito 16	Lampa	X		
13	Distrito 16	Pudahuel	X		
13	Distrito 16	Quilicura	X		
13	Distrito 16	Tiltil	X		
13	Distrito 17	Conchalí	X		
13	Distrito 17	Huechuraba	X		
13	Distrito 17	Renca	X		

2.- ORDEN DE SERVICIO

03, 16.09.09.

División Recursos Humanos

Modifica Orden de Servicio N° 01 del 13 de septiembre de 2006, que establece el procedimiento para solicitar Beneficio Legal de Sala Cuna Interno, Beneficio Legal de Sala Cuna Externo y Beneficio Extendido de Sala Cuna y Jardín Infantil, fija texto e imparte instrucciones sobre el particular.

PRESENTACION

A continuación se presenta procedimiento actualizado para que las funcionarias y funcionarios de la Dirección del Trabajo soliciten y reciban el Beneficio Legal y Extendido de Sala Cuna y Jardín Infantil, a contar del tercer cuatrimestre del año 2009.

El procedimiento que se indica a continuación con el fin de facilitar el acceso equitativo a estos beneficios, apoyar el adecuado cuidado y desarrollo de los hijos e hijas de los/as funcionarios/as durante la jornada laboral, así como resguardar el pleno cumplimiento de la normativa vigente, especialmente, en aquellos casos en que se deba contratar los servicios externos, además entregar información clara y precisa de cómo opera este beneficio al interior de la Dirección del Trabajo.

En la primera parte de estos procedimientos se establece la definición de los beneficios, para luego detallar cada uno de ellos en forma especial.

Solicitamos el correcto uso de estos procedimientos de modo de facilitar con ello la prestación de servicios oportunos, transparentes y con apego a la normativa vigente.

1. DEFINICIONES

a) Beneficio Legal de Sala Cuna: Es aquel que emana del derecho que otorga la ley y que para el caso de la Dirección del Trabajo consiste en otorgar el beneficio de atención de sala cuna, durante la jornada laboral diaria, a los/as hijos/as de las funcionarias cuyas edades fluctúen entre los 84 días y hasta los dos años de edad.

En nuestra institución este beneficio se otorga de dos modalidades, una en la Sala Cuna institucional "Nidito", ubicada en Carabineros de Chile 25, Santiago (**Beneficio Legal Interno**) o en Salas Cunas externas (**Beneficio Legal Externo**).

1.1. El uso del beneficio de la Sala Cuna Institucional será obligatoria para los/as hijos/as de las funcionarias que desempeñen funciones en las siguientes dependencias de la Región Metropolitana.

IPT: Santiago

ICT: Santiago Norte

ICT: Providencia

Centro de Conciliación y Mediación

DRT. Metropolitana Oriente

DRT. Metropolitana Poniente
ICT Santiago Sur
ICT Santiago Sur Oriente
ICT Santiago Poniente
ICT Santiago Oriente
Dirección Nacional

Sólo de encontrarse completa las vacantes en la Sala Cuna institucional los/as hijos/as de las funcionarias de las oficinas mencionadas anteriormente recibirán atención en Salas Cunas externas.

En el caso específico de que el hijo/a de la funcionaria padezca alguna enfermedad de importancia o síndrome se podrá establecer convenio con establecimiento externo cercano al domicilio de los padres funcionarios, debiendo acreditar antecedentes a través de documento otorgado por el médico tratante, petición que será evaluada por la Unidad de Bienestar y sólo por el período en que el/la menor presente los síntomas descritos.

1.2. A su vez, los/as hijos/as de las funcionarias con derecho a este beneficio y que se desempeñen en las siguientes Unidades podrán hacer uso de Salas Cunas externas:

IPT Cordillera
IPT Talagante
IPT Melipilla
IPT Maipo
ICT La Florida
ICT Maipú
ICT Norte Chacabuco
ICT. Buin

b) Beneficio Extendido de Sala Cuna y Jardín Infantil: Es aquel beneficio que no se encuentra establecido en la ley y que obedece a una política institucional vinculada al derecho de protección a la maternidad y desarrollo de la infancia.

Consiste en financiar parte del gasto de la atención de Sala Cuna y Jardín Infantil externo a los/as hijos/as de funcionarios/as hasta los 5 años de edad. En aquellos casos en que esta edad la cumplan mientras se **encuentren asistiendo al nivel de Pre-Kinder**, el beneficio se ampliará por el período que media entre, el cumplimiento de los 5 años y el término de dicho nivel, teniendo como tope el 31 de diciembre del año respectivo. De cumplirse dicha edad a principio de año y, **de no estar asistiendo al nivel de Pre-Kinder**, no tendrá derecho al beneficio.

No obstante, lo anterior dependerá de la disponibilidad presupuestaria existente en el Subtítulo 22 por este concepto anualmente, y en montos diferenciados según tramos de ingreso del/de la funcionario/a los que serán comunicados cuatrimestralmente.

Se distinguen las siguientes modalidades de este beneficio:

- Beneficio de Sala Cuna para los/as hijos/as, de los **Funcionarios varones**, cuyas edades fluctúen entre los 84 días y los dos años y que sean reconocidos como cargas familiares Legales.
- Beneficio de Jardín Infantil para los/as hijos/as cargas familiares legales de funcionarios/as, cuyas edades fluctúen entre los 2 y 5 años o hasta el término del nivel de Pre Kinder, de acuerdo a lo señalado anteriormente.

Los montos diferenciados serán fijados cuatrimestralmente de acuerdo a la respectiva disponibilidad presupuestaria y al universo de solicitantes, repartiéndose de acuerdo a cada grado el aporte respectivo.

2. PROCEDIMIENTO PARA EL BENEFICIO LEGAL DE SALA CUNA INTERNA

2.1. La solicitud

Para hacer uso de este beneficio, la funcionaria madre de hijo/a menor de dos años deberá presentar la solicitud del Beneficio legal de Sala Cuna, por escrito en Formato especial (ANEXO I "Solicitud de Ingreso Sala Cuna"), en la Unidad de Bienestar del Departamento de Recursos Humanos, en un plazo no inferior a 15 días hábiles antes del inicio del uso de la Sala Cuna.

La funcionaria deberá completar en el Formato especial de solicitud indicado, todos sus antecedentes, los del hijo/a menor de dos años, debiendo adjuntar certificado de nacimiento si éste no se encuentra registrado en la base de datos del Departamento de Recursos Humanos.

2.2. Verificación de antecedentes

La Unidad de Bienestar procederá a verificar, en el plazo máximo de tres días hábiles contados desde la recepción de la solicitud, si concurren los requisitos necesarios para el otorgamiento del beneficio a saber:

- a) Que la solicitante es una funcionaria del Servicio (Planta o Contrata);
- b) Que el menor es hijo/a de ella.

Si como resultado de la verificación corresponde el beneficio, la funcionaria solicitante se desempeña en alguna de las Dependencias señaladas en el punto 1.1 y existe cupo en la sala cuna Institucional la Unidad de Bienestar procederá a informar a la funcionaria incluyendo en la información que le entregue, una citación a entrevista con la Directora de la Sala Cuna Nidito, quien será la responsable de entregar toda la información a la madre para asegurar un adecuado ingreso del menor.

El/la menor recibirá la atención en la Sala Cuna Institucional hasta la fecha que cumpla los dos años de edad, sin perjuicio de poder continuar haciendo uso del jardín infantil hasta la edad de cinco años o el término del nivel Pre Kinder, en los términos ya indicados en la letra b) del punto 1 anterior.

En el evento de no existir cupo en la Sala Cuna Institucional, o bien cuando se trate de funcionarias que cumplen funciones en dependencias más distantes, la Unidad de Bienestar derivará las solicitudes que le sean remitidas al Departamento de Administración y Finanzas o a la Unidad de Administración de la Dirección Regional Metropolitana, según corresponda la dependencia de la funcionaria, a fin que realice los respectivos trámites para la contratación del servicio externo de Sala Cuna que corresponda.

3. PROCEDIMIENTO PARA CONTRATACION DE SALA CUNA CON PROVEEDOR EXTERNO (BENEFICIO LEGAL EXTERNO)

3.1. Solicitud

Cuando se trate de funcionarias dependientes de las Direcciones Regionales del Trabajo, la funcionaria madre de hijo/a menor de dos años deberá presentar la solicitud del Beneficio legal de

Sala Cuna, por escrito, en Formato especial (ANEXO II "Solicitud de Ingreso a Sala Cuna y Jardín Infantil Externo"), en la Unidad de Administración de su respectiva Dirección Regional o a la U. de Bienestar si pertenece al Nivel Central, en un plazo no inferior a 15 días hábiles del inicio del uso de la Sala Cuna.

La funcionaria deberá completar el Formato especial de solicitud indicado, detallando todos sus antecedentes, los del/de la hijo/a menor de dos años, la jornada que postula⁵ y las especificaciones del servicio a contratar, debiendo adjuntarse el certificado de nacimiento si éste no se encuentra registrado en la base de datos del Departamento de Recursos Humanos.

3.2. Verificación de antecedentes

La Unidad de Administración Regional respectiva, en coordinación con la Unidad de Bienestar procederá a verificar, en el plazo máximo de dos días hábiles contados desde la recepción de la solicitud, si concurren los requisitos necesarios para el otorgamiento del beneficio a saber:

- a) Que la solicitante sea funcionaria del Servicio (Planta o Contrata);
- b) Que el menor sea hijo/a de ella.

Los resultados de dicha verificación deberán ser comunicados a la funcionaria solicitante, por escrito, indicándole, de corresponder el beneficio, los plazos y procedimientos que se utilizarán para realizar el correspondiente proceso de contratación de estos servicios externos.

El otorgamiento del beneficio se hará una vez concluida la verificación de antecedentes y el proceso de compra de acuerdo a las normas legales vigentes.

3.3. Proceso de contratación de la prestación

Corresponde en este caso que el servicio de sala cuna sea otorgado por un proveedor externo. Para ello se hace necesario activar el respectivo proceso de contratación, conforme a las normas descritas en el manual de compras y contrataciones de esta Dirección, ya sea por el Departamento de Administración y Finanzas o por la Unidad Administrativa de la Dirección Regional que corresponda.

Las ofertas recepcionadas deberán ser revisadas por la Unidad de Administración Regional o el Departamento de Administración y Finanzas, y de cumplir con los requisitos administrativos, técnicos y económicos exigidos, deben ser presentadas a la funcionaria solicitante, a fin que ésta proponga la adjudicación más conveniente, fundamentando dicha propuesta.

La propuesta de la funcionaria será evaluada por la Autoridad facultada, y de ser acogida será adjudicada a través de la respectiva Resolución publicada en el portal www.chilecompra.cl, a más tardar al tercer día hábil de recepcionada la propuesta de adjudicación efectuada por la funcionaria solicitante, copia de la cual deberá entregarse a la funcionaria solicitante, a fin que acuda a la Sala Cuna adjudicada a entrevista personal con la Educadora de Párvulos responsable de dicho servicio, a concordar el ingreso del/de la niño/a.

Asimismo, copia de la Resolución de adjudicación se enviará a la Unidad de Bienestar, con el propósito de registrar dicha información, solicitar el envío de las respectivas remesas y controlar la ejecución y disponibilidad presupuestaria por este concepto.

⁵ Se refiere al tipo de jornada, distinguiéndose entre jornada completa o parcial.

Con el propósito de otorgar un servicio único y permanente hasta que el menor cumpla 2 años, el contrato suscrito podrá ser superior a un año y sólo hasta la fecha en que cumpla 2 años de edad, por lo que en los términos de referencia de la cotización deberá incluirse la mención expresa de posibilidad de renovación automática del contrato.

Si esto último significa comprometer presupuesto más allá del año calendario en el cual se contrata, la respectiva Resolución que lo aprueba debe especificar la aprobación del gasto e imputación correspondiente, sólo para lo que resta del año calendario en el que se efectúa el contrato, especificando que para el año siguiente se renueva sólo si existe disponibilidad presupuestaria.

4. PROCEDIMIENTO PARA EL *BENEFICIO EXTENDIDO DE SALA CUNA Y JARDIN INFANTIL*

4.1. Solicitud

Las solicitudes para este beneficio sólo podrán ser efectuadas cuatrimestralmente, los meses de abril, agosto y diciembre de cada año y el beneficio se otorgará por los siguientes cuatrimestres:

- Enero - abril
- Mayo - agosto
- Septiembre - diciembre

Los/as funcionarios/as que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar la solicitud del Beneficio Extendido de Sala Cuna o Jardín Infantil, por escrito, en Formato especial ANEXO II, en la Unidad de Bienestar (funcionarios/as del Nivel Central) o en las Unidades de Administración de su respectiva Dirección Regional a más tardar los días 10 de abril, 10 de agosto y 10 de diciembre de cada año, según se trate del respectivo cuatrimestre de cada año.

El/la funcionario/a deberá completar el Formato especial de solicitud indicado, detallando todos sus antecedentes, los del/de la hijo/a menor de dos años, la jornada que postula⁶ y las especificaciones del servicio a contratar, debiendo adjuntarse el certificado de nacimiento si éste no se encuentra registrado en la base de datos del Departamento de Recursos Humanos.

Junto a la solicitud respectiva el/la funcionario/a deberá firmar, en Formato especial (ANEXO III "Compromiso de Pago"), el compromiso de pagar de su pecunio y directamente a la Empresa que presta el servicio, la diferencia que resulte entre el costo de la Sala Cuna o Jardín Infantil y el Beneficio Extendido que la Dirección del Trabajo le otorgue, en caso de corresponder.

4.2. Evaluación de la solicitud

Las respectivas Unidades de Administración Regionales enviarán, al día siguiente hábil de la fecha tope de recepción indicada, las solicitudes recepcionadas y demás antecedentes a la Unidad de Bienestar del Departamento de Recursos Humanos.

Será la Unidad de Bienestar del Departamento de Recursos Humanos quien evaluará las solicitudes recepcionadas, contando para ello con un plazo no superior a 5 días hábiles contados desde que fueron recepcionadas en U. Bienestar por parte de los/as funcionarios/as del nivel central y de las respectivas Direcciones Regionales.

⁶ Se refiere al tipo de jornada, distinguiéndose entre jornada completa o parcial.

Tratándose de funcionarios/as que trabajen en algunas de las dependencias señaladas en el punto 1.1. se evaluará, en primera instancia, la existencia de cupos en la Sala Cuna Institucional Nidito.

De existir cupos en dicha dependencia, la evaluación respectiva sólo considerará esa opción, no pudiendo acceder al beneficio externo, salvo en los casos específicos de que el hijo/a de la funcionaria/o padezca alguna enfermedad de importancia o síndrome se podrá establecer convenio con establecimiento externo cercano al domicilio de los padres funcionarios, debiendo acreditar antecedentes a través de documento otorgado por el médico tratante, petición que será evaluada por la Unidad de Bienestar y dependerá del presupuesto vigente.

La Unidad de Bienestar propondrá al/a la Director/a Nacional los resultados de su evaluación y sólo con su aprobación informará a cada uno/a de los funcionarios/as solicitantes y a las Jefaturas máximas de la Dirección Nacional, y de cada Dirección Regional, Departamento u Oficina institucional, así como a las Asociaciones de Funcionarios del Servicio, por escrito, los resultados de dicha evaluación y los plazos y procedimientos que se utilizarán para realizar el correspondiente proceso de contratación de estos servicios externos para quienes hayan sido beneficiados.

La evaluación indicada deberá incluir la confirmación que él/la solicitante es un/a funcionario/a del Servicio (Planta o Contrata), que el/la niño/a corresponde a carga familiar de dicho/a funcionario/a reconocida legalmente, que existe disponibilidad presupuestaria⁷ para acceder al beneficio y determinar los montos del beneficio, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria para dicho ítem, se fijará un arancel promedio para cada cuatrimestre y se otorgará un porcentaje de dicho arancel de acuerdo al respectivo grado.

El otorgamiento del mismo se hará una vez aprobada la evaluación de las solicitudes por parte del/de la Director/a Nacional, y si correspondiere, del proceso de compra de acuerdo a las normas legales vigentes.

4.3. Proveedor del beneficio

4.3.1. Primer ingreso del niño/a la Sala Cuna o Jardín

Aprobada la solicitud y **en aquellos casos de primer ingreso del/de la niño/a**, la correspondiente Unidad de Administración Regional, o el Depto. de Administración y Finanzas, cuando corresponda, previa refrendación presupuestaria y compromiso en SIGFE, procederá publicar la cotización en el portal www.chilecompra.cl incorporando los términos de referencia por un plazo no inferior a 5 días hábiles, al cabo de los cuales presentará las ofertas al/a la funcionario/a solicitante, a fin que éste/a proponga la adjudicación más conveniente.

En todo caso, el proveedor de los Servicios siempre deberá encontrarse certificado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles JUNJI cuando se trate del beneficio legal, y del beneficio extendido de Sala Cuna o Jardín Infantil (en caso de colegio este debe contar con la certificación del Ministerio de Educación y también de la JUNJI).

Evaluada y aprobada dicha propuesta por la Autoridad facultada para ello, será adjudicada a través de la respectiva Resolución publicada en el portal www.chilecompra.cl, a más tardar al décimo día hábil de solicitada, copia de la cual deberá entregarse al/a la funcionario/a solicitante, a fin que acuda a la Sala Cuna o Jardín Infantil adjudicado a entrevista personal con la Educadora de Párvulos responsable de dicho servicio, a concordar el ingreso del/de la niño/a.

⁷ Disponibilidad que sólo podrá otorgar la Unidad de Finanzas del Departamento de Administración y Finanzas de la Dirección Nacional.

Asimismo, copia de la Resolución de adjudicación se enviará a la Unidad de Bienestar, con el propósito de registrar dicha información, solicitar el envío de las respectivas remesas y controlar la ejecución y disponibilidad presupuestaria por este concepto.

En la adjudicación indicada se dejará constancia que su vigencia es por 4 meses, prorrogable por períodos iguales y sucesivos dentro del mismo año, y siempre que mantenga los requisitos para el otorgamiento del beneficio, y el monto del pago que corresponde realizar a la Dirección del Trabajo y del pago que le corresponde realizar al/a la funcionario/a.

4.3.2. Situación en que el/la niño/a ya se encuentra asistiendo a una Sala Cuna o Jardín Infantil

Aprobada la solicitud y para aquellos casos en que el/la niño/a se encuentre asistiendo a una Sala Cuna o Jardín Infantil con antelación a la presentación de la respectiva solicitud, previa evaluación realizada por la Unidad de Administración Regional correspondiente o por la U. de Bienestar del Departamento de Recursos Humanos, en relación al debido empadronamiento de la Junta Nacional de Jardines Infantiles JUNJI de dicha Sala Cuna o Jardín Infantil, la respectiva Autoridad facultada aprobará el monto del pago que corresponde realizar a la Dirección del Trabajo, el que sería por un período de 4 meses, prorrogable por períodos iguales y sucesivos dentro del mismo año y siempre que mantenga los requisitos para acceder al beneficio.

5. PAGO DE LOS SERVICIOS CONTRATADOS

Mensualmente y de acuerdo a los beneficios aprobados, la Unidad de Finanzas del Departamento de Administración y Finanzas enviará a cada una de las Direcciones Regionales las remesas correspondientes para el pago de la totalidad de los compromisos contraídos.

Para proceder al pago mensual que corresponda, la Sala Cuna o Jardín Infantil externa enviará mensualmente a la Unidad de Bienestar del Departamento de Recursos Humanos o a Unidad de Administración de la respectiva Dirección Regional del Trabajo, según se trate del nivel central o regional respectivamente, las facturas correspondientes al mes cumplido, adjuntándole un informe de asistencia del/de la niño/a y copia de la factura pagada, correspondiente al pago a cargo del/de la funcionario/a beneficiado.

La Unidad de Bienestar o la Unidad de Administración Regional, según corresponda, solicitará Vº Bº de la factura de cargo de la Dirección del Trabajo, a la funcionaria solicitante.

Para el caso del nivel regional, obtenida esta visación la Unidad de Administración Regional pagará el servicio respectivo, en los plazos que corresponda, realizando todos los registros que correspondan en el Sistema de Información de Gestión Financiera del Estado SIGFE. A su vez, tratándose de beneficio de responsabilidad del nivel central, la Unidad de Bienestar solicitará al Departamento de Administración y Finanzas los respectivos pagos por parte de su Unidad de Finanzas, quien deberá realizar todos los registros que correspondan en el SIGFE.

6. CONSIDERACIONES

En el caso de los beneficios externos los funcionarios/as deberán considerar lo siguiente:

- a) El Servicio no asume responsabilidad alguna en los casos de accidentes que pudieren producirse en el establecimiento seleccionado.

- b) La funcionaria (o) deberá respetar la normativa interna del establecimiento al que asistirá su hijo, la cual debe ser dada a conocer mediante la firma respectiva.
 - c) El traslado de los menores desde y hasta el establecimiento será de cargo exclusivo de la madre o padre, así como los riesgos por accidentes que ocurran en el trayecto.
 - d) Los materiales y alimentos que el convenio específico no señale como comprendidos en las obligaciones de la entidad con la que se contrate, deberán ser provistos por la madre o padre funcionario.
7. La presente Orden de Servicio comenzará a regir a partir del 3^{er} cuatrimestre del año 2009, y hasta el momento que no se generen cambios en la política institucional respectiva en la materia.

Se adjuntan los siguientes Anexos:

ANEXO I: SOLICITUD DE INGRESO SALA CUNA INSTITUCIONAL

ANEXO II: SOLICITUD INGRESO SALA CUNA Y JARDIN INFANTIL PROVEEDOR EXTERNO

ANEXO III: COMPROMISO DE PAGO DEL BENEFICIO EXTENDIDO EXTERNO

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ

ABOGADO

DIRECTORA DEL TRABAJO

ANEXO I

SOLICITUD DE INGRESO SALA CUNA INSTITUCIONAL

SEÑOR/A
JEFE/A UNIDAD DE BIENESTAR
PRESENTE

Solicito a usted se sirva otorgar beneficio Legal de Sala Cuna para mi hijo(a), menor de _____ años, para lo cual adjunto el respectivo certificado de nacimiento.

ANTECEDENTES DEL FUNCIONARIO (A)

NOMBRE FUNCIONARIO(A)			
RUT		GRADO	
ESCALAFON			
DEPENDENCIA			
CORREO ELECTRONICO		FONO UBICACION	

ANTECEDENTES DEL HIJO (A)

NOMBRE DEL HIJO(A)			
FECHA DE NACIMIENTO		RUT	
Nº DE RESOLUCION Y FECHA QUE AUTORIZA LA CARGA			
FECHA PROBABLE DEL INICIO BENEFICIO			

FIRMA _____

FECHA: _____

ANEXO II

SOLICITUD DE INGRESO SALA CUNA Y JARDIN INFANTIL
PROVEEDOR EXTERNO

Solicito a usted se sirva otorgar beneficio Legal de Sala Cuna o Jardín Infantil para mi hijo(a), para lo cual adjunto el respectivo certificado de nacimiento. Declaro conocer y acatar las disposiciones reglamentarias.

ANTECEDENTES DEL FUNCIONARIO (A)

NOMBRE FUNCIONARIO(A)			
RUT		GRADO	
ESCALAFON			
DEPENDENCIA			
CORREO ELECTRONICO		FONO UBICACION	

ANTECEDENTES DEL HIJO (A)

NOMBRE DEL HIJO(A)			
FECHA DE NACIMIENTO		RUT	
Nº DE RESOLUCION Y FECHA QUE AUTORIZA LA CARGA			
FECHA PROBABLE DEL INICIO BENEFICIO			

ESPECIFICACIONES DEL SERVICIO A CONTRATAR (Jornada completa o parcial, mañana o tarde, en qué comuna requiere el servicio, y cualquier otra especificidad que desee incorporar al requerimiento relativo a tipo de educación, características del establecimiento, N° de educadoras y/o auxiliares, etc.).

Nota: En cuanto a la comuna donde desea que se le preste el servicio, puede incluso especificar el radio geográfico o adjuntar algún croquis.

FIRMA _____

FECHA: _____

ANEXO III

COMPROMISO DE PAGO DEL BENEFICIO EXTENDIDO EXTERNO

Yo.....funcionario(a) dependiente de.....
....., de acuerdo a las disposiciones vigentes, y para efectos que la Institución proceda a efectuar contratación de servicios de sala cuna/jardín infantil con proveedor externo, vengo a comprometerme a cancelar de mi pecunio diferencia que eventualmente se produzca entre el arancel cobrado y/o cualquier otra diferencia por la prestación de los servicios antes indicados y el aporte que la Dirección del Trabajo hace para el efecto.

Nombre y RUT

3.- RESOLUCION

1.260 (exenta), 19.10.09.

Dirección del Trabajo

Establece funcionamiento del centro de Conciliación y mediación laboral, de la Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Oriente.

Vistos:

1. Lo dispuesto en el artículo 5° letra f), del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
2. Decreto Supremo N° 60 de 1984, crea las Direcciones Regionales del Trabajo.
3. Lo dispuesto en el artículo 41 del D.F.L. N° 1 (19.653), de 2000, de la Secretaría General de la Presidencia, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
4. El artículo 48 de la Ley N° 19.880, que establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.
5. La Resolución N° 1.600, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención de trámite de toma de razón.
6. Lo dispuesto en las Ordenes de Servicio N° 1 y N° 4 de 30 de enero y 12 de junio de 2002, respectivamente.

7. La Resolución exenta N° 1.295 de fecha 13 de diciembre de 2002.
8. La Resolución exenta N° 1.441 de fecha 15 de diciembre de 2008.

Considerando:

1. Que la Misión de la Dirección del Trabajo consiste en modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales, velando por el cumplimiento normativo, promoviendo la capacidad de las propias partes para regularlas, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de equilibrios entre los actores, favoreciendo de tal modo el desarrollo del país.
2. La necesidad de ampliar el desarrollo de los procesos integrados que promuevan e incorporen los requerimientos regionales y sus soluciones en la entrega de sus productos.
3. Que es de vital importancia fortalecer el desempeño de las Direcciones Regionales del Trabajo en sus respectivos territorios, de manera de apoyar efectivamente en la prevención, la asesoría técnica, y mecanismos de solución de conflictos laborales correspondientes a cada realidad regional.
4. Que para cumplir con mayor eficiencia y eficacia la misión de la Dirección del Trabajo, en el área de conciliación y mediación, se ha estimado necesario establecer el funcionamiento de una unidad operativa, especializada en dichas materias, dependiente de la Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Oriente.

Resuelve:

1. ESTABLECESE en la Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Oriente, el funcionamiento del Centro de Conciliación y Mediación Laboral, unidad operativa que le corresponderá asumir las siguientes funciones:
 - a) Tramitar y gestionar los reclamos administrativos, a través de comparendos de conciliación recepcionados en las Inspecciones del Trabajo correspondientes a su competencia jurisdiccional.
 - b) Tramitar y gestionar los buenos oficios contemplados en el artículo 374 bis del Código del Trabajo.
 - c) Tramitar y gestionar las mediciones laborales contempladas en la Orden de Servicio N° 1 de 2002.
 - d) Desarrollar cualquier otra actividad que sea atingente a las materias relacionadas con conciliación y mediación, que la Superioridad del Servicio disponga al afecto.
2. FIJESE, como territorio jurisdiccional del Centro de Conciliación y Mediación Laboral de la Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Oriente, para las materias relativas a conciliación, las comunas de Ñuñoa, Macul, Peñalolén, La Reina, Providencia, La Florida, Las Condes, Vitacura y Lo Barnechea.

3. ESTABLECESE, que esta unidad operativa tendrá jurisdicción en todas las comunas que abarca la Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Oriente, en lo que respecta a mediación.
4. MODIFIQUESE, el punto N° 3 de la Resolución exenta N° 1.295 de fecha 13 de diciembre de 2002, sólo en el sentido de dejar indicado que la unidad operativa a que se refiere dicha Resolución tendrá jurisdicción en lo que respecta a mediación en todas las comunas que abarca la Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Poniente.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE.

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ

ABOGADO

DIRECTORA DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

2.563, 11.09.09.

Asignaciones familiares. Situaciones de compatibilidad o incompatibilidad con pensiones.

Teniendo presente que las personas al solicitar una pensión del pilar solidario o una pensión del pilar contributivo pueden estar reconocidas como causantes de asignación familiar por un beneficiario del sistema de prestaciones familiares, condición que puede significar en algunos casos el acceso a un sistema de salud del que no quieran desvincularse, o que su condición de carga familiar le otorga al beneficiario prestaciones significativas para el grupo familiar, sea por ejemplo a través de un Servicio de Bienestar o un Convenio Colectivo de Trabajo, se ha estimado pertinente impartir instrucciones sobre las compatibilidades e incompatibilidades que existen entre la calidad de causantes de asignación familiar y beneficiario o beneficiaria de una pensión el pilar contributivo o del pilar solidario.

1. COMPATIBILIDAD O INCOMPATIBILIDAD DE LA CALIDAD DE CAUSANTE DE ASIGNACION FAMILIAR Y BENEFICIARIO O BENEFICIARIA DE UNA PENSION DEL PILAR CONTRIBUTIVO, INCLUSO CON APORTE PREVISIONAL SOLIDARIO O CON FINANCIAMIENTO POR CONCEPTO DEL BONO POR HIJO NACIDO VIVO. SITUACIONES QUE PUEDEN PRESENTARSE

El artículo 5° del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señala los requisitos que deben reunir todos los causantes de asignación familiar, y ellos son:

Vivir a expensas del beneficiario que los invoque y

No disfrutar de una renta, cualquiera sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 18.806, esto es, el que rige para fines remuneracionales.

Conforme a lo anterior, el causante de asignación familiar que vive a expensas del beneficiario que lo invoca, puede tener un ingreso, cualquiera sea su origen o procedencia, siempre que sea inferior al 50% del valor del ingreso mínimo mensual que rige para fines remuneracionales. Por tanto a contar del 1° de julio de 2009, fecha desde la cual el ingreso mínimo asciende a \$ 165.000, y en tanto éste no se modifique, los ingresos que pueden tener los causantes de asignación familiar para conservar dicha calidad deben ser inferiores a \$ 82.500.

Dichos ingresos pueden tener origen en pensiones obtenidas a través del pilar contributivo, pudiendo éstas incluso tener aporte previsional solidario de vejez o invalidez, o recursos recibidos por concepto de bono por hijo nacido vivo, siempre que el monto de la pensión que se obtenga sea inferior al valor que corresponda al 50% de un ingreso mínimo.

En todo caso, el límite señalado no rige para las pensiones de orfandad, toda vez que el inciso final del mismo artículo 5° del D.F.L. N° 150, dispone que las pensiones de orfandad no se considerarán renta para determinar la incompatibilidad establecida en su primer inciso, por lo que en tal caso, aun cuando el monto de la pensión de orfandad sea superior al 50% del ingreso mínimo, se mantiene la calidad de causante de asignación familiar.

Cabe señalar que esta Superintendencia, mediante el Ordinario N° 13.116, de 13 de octubre de 1996, ha dictaminado que la norma contenida en el inciso final del referido artículo 5° debe interpretarse en forma amplia, comprendiendo no solamente a las pensiones de orfandad que se otorgan a los hijos dentro del antiguo sistema de pensiones, sino que comprendiendo también a las pensiones de sobrevivencia que se otorgan a los hijos conforme al D.L. N° 3.500, de 1980 o a la Ley N° 16.744.

2. INCOMPATIBILIDAD DE LA CALIDAD DE CAUSANTE DE ASIGNACION FAMILIAR Y BENEFICIARIO DE UNA PENSION BASICA SOLIDARIA DE VEJEZ O INVALIDEZ

El artículo 26 de la Ley N° 20.255 dispone expresamente que los beneficiarios de pensiones básicas solidarias no pueden ser causantes de asignación familiar.

Existiendo en este caso una norma expresa de incompatibilidad, los beneficiarios de pensiones básicas solidarias de vejez o de invalidez no pueden ser causantes de asignación familiar.

Teniendo presente tal situación a los solicitantes de una pensión básica solidaria de vejez o invalidez se les deberá informar que esa calidad es incompatible con la de causante de asignación familiar, para que conozcan las ventajas o desventajas de las decisiones que efectúan en materia de seguridad social y no vean afectados sus niveles de protección.

Finalmente, se solicita dar difusión a las presentes instrucciones especialmente entre su personal encargado de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,

ALVARO ELIZALDE SOTO

SUPERINTENDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL

2.564 (extracto), 14.09.09.

Bonos extraordinarios de las Leyes N°s. 20.326 y 20.360. Complementa las instrucciones relativas al procedimiento de reclamación impartidas por las Circulares N°s. 2.510 y 2.544.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

1.838, 27.05.09.

El incremento patrimonial originado en el pago de una compensación económica de aquellas a que se refiere el artículo 61 de la Ley N° 19.947, convenida por los cónyuges en escritura pública, acta de avenimiento o transacción y aquellas decretadas por sentencia judicial, es un ingreso no constitutivo de renta en virtud de lo dispuesto por el N° 31 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Fuentes: Artículo 17, N° 31 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Oficios N°s. 4.605 y 4.606, de 2005.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que la Ley N° 19.947, que estableció la nueva Ley de Matrimonio Civil (en lo sucesivo la LMC), reguló los efectos de la disolución del matrimonio como consecuencia de su nulidad o divorcio, entre otras materias.

En relación a esos efectos, agrega, se introdujo en Chile la institución de la Compensación Económica, disponiendo la obligación para un cónyuge de pagar al otro una indemnización por el menoscabo generado como consecuencia de haberse dedicado este último al cuidado de los hijos o a las labores propias del hogar común, y al no haber podido desarrollar una actividad remunerada o lucrativa durante el matrimonio, o haberlo hecho en menor medida de lo que podía y quería.

Su determinación y monto, señala, debe ser regulada por los cónyuges y, sólo a falta de acuerdo, la ley atribuye competencia al juez a tal fin. Los requisitos del acuerdo conyugal son: a) que éstos sean mayores de edad; b) que conste en una escritura pública o acta de avenimiento; y, c) que se apruebe judicialmente con el propósito que el tribunal se pronuncie sobre la validez del acuerdo y controle la disponibilidad de los derechos objeto del mismo.

Jurídicamente, esta convención, sujeta a aprobación judicial, es un avenimiento, esto es, un “acuerdo que logran directamente las partes en virtud del cual le ponen término a su conflicto pendiente de resolución judicial, expresándose así al tribunal que está conociendo de la causa”.

Además, señala, según la opinión del profesor don Cristián Maturana, esa aprobación judicial convierte a ese acuerdo en un equivalente jurisdiccional.

Agrega, que con fecha 18 de noviembre de 2005, el Servicio de Impuestos Internos emitió sendos Oficios N°s. 4.605 y 4.606, a través de los cuales se singularizó la naturaleza impositiva del pago cuyo título es la compensación económica. En ellos, se determinó que corresponde a una indemnización de un daño moral que compensa el sufrimiento o daño ocasionado en la esfera de los afectos o sentimientos del cónyuge.

Como consecuencia de lo anterior, se concluyó que ese pago constituye un ingreso no renta de los calificados como tales por el N° 1 del artículo 17 de la Ley de Impuesto a la Renta (en adelante LIR), siempre que se declare mediante sentencia judicial ejecutoriada.

Expresa más adelante, que de una lectura literal y no conceptual de esa interpretación, se podría considerar que esos Oficios sólo atienden a una de las hipótesis de regulación de la compensación económica contemplada por la LMC, esto es, la declarada mediante sentencia judicial ejecutoriada, pero no aquella otra hipótesis que consiste en su determinación convencional, cuya homologación por la justicia es condición *sine qua non* de validez para su cumplimiento.

Además, la autorización judicial –como ya se dijo– transforma esa convención en un equivalente jurisdiccional con efecto de cosa juzgada, lo que impide que los cónyuges vuelvan a discutir su procedencia o monto.

En relación con lo anteriormente expuesto, solicita se ratifique el criterio según el cual el pago de la compensación económica, determinada y regulada por los cónyuges, homologada por la judicatura, como el pago de una indemnización de un daño moral y, en consecuencia, confirmar que constituye un ingreso no renta para el cónyuge indemnizado, de aquéllos contemplados en el N° 1 del artículo 17 de la LIR. En contrario, se pide fijar el alcance y la naturaleza del mismo.

2. Sobre el particular, cabe señalar que a través del artículo 1° de la Ley N° 20.239, publicada en el Diario Oficial de 8.02.2007, se agregó al artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, un nuevo número 31, cuyo texto es el siguiente:

“31.- Las compensaciones económicas convenidas por los cónyuges en escritura pública, acta de avenimiento o transacción y aquellas decretadas por sentencia judicial”.

Por su parte, el artículo 2° de dicha ley establece que: “La presente ley regirá desde la entrada en vigencia de la Ley N° 19.947, que establece una nueva Ley de Matrimonio Civil”.

3. En consecuencia, teniendo presente lo establecido por la Ley N° 20.239, publicada en el Diario Oficial de 8.02.2007, en respuesta a su consulta se informa a Ud. que el incremento patrimonial originado en el pago de una compensación económica de aquellas a que se refiere el artículo 61 de la Ley N° 19.947, convenida por los cónyuges en escritura pública, acta de avenimiento o transacción y aquellas decretadas por sentencia judicial, es un ingreso no constitutivo de renta en virtud de lo dispuesto por el N° 31 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 2° de la referida Ley N° 20.239, las compensaciones económicas que se benefician con el tratamiento tributario dispuesto por el N° 31 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, son aquellas que se pagaron o paguen a los cónyuges en virtud de las normas de la Ley N° 19.947, a contar del 17.11.2004.

JUAN ALBERTO ROJAS BARRANTI

DIRECTOR SUBROGANTE

2.083, 22.06.09.

Imputación del beneficio tributario establecido por el artículo 14 de la Ley N° 20.351, relativo al incentivo al precontrato y a la capacitación de trabajadores – La Ley N° 20.351 permite que los gastos relativos a los precontratos, con los requisitos que establece, no se computen para el cálculo de los límites generales de 1% de las remuneraciones que tanto el régimen mensual de imputación como el anual, han establecido, sin perjuicio del límite específico de 0,25% de las remuneraciones que dicha disposición especial contempla – Instrucciones impartidas por el Servicio de Impuestos Internos en Circular N° 9 de 2009 – La base sobre la cual se calcula el límite de la franquicia, siempre han sido las remuneraciones imponibles anuales actualizadas pagadas por el contribuyente, respecto de los gastos incurridos en programas de capacitación de los eventuales trabajadores a que se refiere el inciso 5°, del artículo 33, de la Ley N° 19.518, a partir de la fecha de vigencia del artículo 14, de la Ley N° 20.351.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 14 de Ley N° 20.351. Artículos 33 y 36 de Ley N° 19.518. Circular N° 34, de 2009.

1. Por presentación indicada en el antecedente, la Jefa del Departamento de Capacitación en Empresas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo solicita un pronunciamiento de este Servicio respecto de la posibilidad de aplicar el descuento anual del beneficio para los “precontratos” establecido en la Ley N° 20.351.

Específicamente solicita un pronunciamiento sobre lo siguiente:

- a) La posibilidad de acceder al descuento de 0,25% adicional para precontratos que se acojan a la Ley N° 20.351 en forma anual y no mensual (exclusivamente como crédito contra los pagos provisionales mensuales obligatorios, y
 - b) La forma mediante la cual se efectuará el descuento y los cálculos que se aplicarán para llevarlo a cabo. Por ejemplo: ¿Se tomarán los seis meses correspondientes al primer período de vigencia, es decir, se deberá tomar 0,25% de las remuneraciones pagadas en esos meses?
2. Sobre el particular, cabe tener presente que las normas legales aplicables a la situación en comento se encuentran establecidas en el artículo 14, de la Ley N° 20.351, de 30 de mayo de 2009, que establece textualmente lo siguiente:

“Artículo 14.- Los gastos efectuados en programas de capacitación de los eventuales trabajadores a que se refiere el inciso quinto, del artículo 33, de la Ley N° 19.518, por los contribuyentes de la primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2° del artículo 20 de la citada ley, podrán ser descontados del monto de los pagos provisionales mensuales obligatorios que deban declarar y pagar en los meses comprendidos en el período de vigencia de esta ley. Sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos que establecen los artículos 36 de la Ley N° 19.518 y 6° de la Ley N° 20.326, las cantidades cuya deducción se autoriza mediante este artículo no podrán exceder de una suma máxima equivalente al cero coma veinticinco por ciento (0,25%) de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el respectivo mes. El descuento establecido en este artículo no se considerará para los efectos de determinar la suma máxima de uno por ciento (1%) a que se refieren los citados artículos 36 de la Ley N° 19.518 y 6° de la Ley N° 20.326.

Para acceder a lo dispuesto en este artículo, los contratos de capacitación de los eventuales trabajadores señalados deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) No podrán exceder en total de seis meses dentro del mismo año calendario, incluidas sus prórrogas;
- b) Deberán incluir gastos de traslado y alimentación, los que, en su conjunto, no podrán exceder del diez por ciento (10%) de los gastos descontables de acuerdo a este artículo, y
- c) Deberán incluir gastos necesarios para cubrir los accidentes que puedan experimentar los eventuales trabajadores con motivo de su asistencia a los programas de capacitación, sin que aquéllos puedan exceder del cinco por ciento de los gastos descontables a que se refiere este artículo.

Con todo, los eventuales trabajadores contratados bajo la modalidad a que se refiere este artículo no podrán superar en el mes respectivo, el cincuenta por ciento (50%) de los trabajadores de la empresa respecto de los cuales haya realizado cotizaciones en el sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, o en el Instituto de Previsión Social, durante el mes anterior a aquel en que se efectúe el descuento”.

3. En relación con dicha disposición, este Servicio impartió las instrucciones para su aplicación a través de la Circular N° 34, de 4 de junio de 2009, la cual se encuentra publicada en la página Web www.sii.cl. Dichas instrucciones señalan en el numeral 2.3, lo siguiente:

“2.3) Monto del beneficio

De conformidad con el inciso 1°, del artículo 14, de la Ley N° 20.351, sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos que establecen los artículos 36, de la Ley N° 19.518 y 6°, de la Ley N° 20.326, las cantidades cuya deducción se autoriza no podrán exceder de una suma máxima equivalente al 0,25% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el respectivo mes.

Cabe agregar que el descuento establecido en el citado artículo 14 no se considerará para los efectos de determinar la suma máxima del 1% a que se refieren los citados artículos 36, de la Ley N° 19.518 y 6°, de la Ley N° 20.326. Así las cosas, el límite del 1% a que se refieren tales artículos se determinará sin incluir las cantidades que se descuenten en virtud del artículo 14, de la Ley N° 20.351. Estos últimos descuentos tienen un tope propio que establece el mismo artículo 14, correspondiente al 0,25% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el respectivo mes.

Consecuentemente, se amplía el monto máximo total de las franquicias tributarias destinadas a capacitación, de 1% a un 1,25% de las remuneraciones imponibles, respectivamente, evitando que los recursos destinados a la capacitación en el contexto de un “precontrato” o contrato de capacitación de eventuales trabajadores, compitan con aquellos destinados a la capacitación de los trabajadores ya empleados.

Sobre esta materia, cabe hacer presente que los gastos incurridos en este tipo de contratos ya podían utilizarse para los efectos de impetrar los beneficios contemplados por los artículos 36 de la Ley N° 19.518 (crédito anual por gastos de capacitación) y 6°, de la Ley N° 20.326, (crédito mensual por gastos de capacitación). Sin embargo, la Ley N° 20.351, con los requisitos que establece, permitió aumentar el límite a deducir, de forma tal que los requisitos generales establecidos por las Leyes N°s. 19.519 y 20.326, resultan plenamente aplicables, en cuanto no resulten modificados por la nueva disposición legal analizada”.

4. El artículo 14, de la Ley N° 20.351, incorpora un beneficio adicional y complementario a los establecidos en los artículos 36, de la Ley N° 19.518 y 6°, de la Ley N° 20.326, de acuerdo con el cual se aumenta en un 0,25% el límite del 1% de las remuneraciones imponibles del contribuyente, a utilizar como crédito por concepto de gastos de capacitación. Dicho aumento no obstante opera sólo respecto de los gastos de capacitación efectuados en programas de capacitación de los eventuales trabajadores a que se refiere el inciso 5°, del artículo 33, de la Ley N° 19.518, que cumplan con los requisitos establecidos en el citado artículo 14.

De acuerdo con ello, es decir, habiéndose establecido este beneficio adicional como un complemento de los beneficios establecidos en las Leyes N°s. 19.518 y 20.326, no cabe sino concluir en relación con la primera de sus consultas, que puede ser utilizado en términos anuales, vale decir, respecto de los gastos anuales efectuados en la capacitación de los eventuales trabajadores a que se refiere el inciso 5°, del artículo 33, de la Ley N° 19.518, tal como ocurre con los beneficios establecidos en las leyes recién mencionadas. En definitiva, la Ley N° 20.351 permite que los gastos relativos a los denominados precontratos, con los requisitos que establece, no se computen para el cálculo de los límites generales de 1% de las remuneraciones que tanto el régimen mensual de imputación como el anual, han establecido, sin perjuicio del límite específico de 0,25% de las remuneraciones que dicha disposición especial contempla.

Respecto de su segunda consulta, cabe expresar, por la misma razón ya indicada, que el procedimiento a utilizar para tales efectos es el establecido y desarrollado en detalle en la Circular N° 9, del presente año. No obstante ello, deberán separarse los gastos de capacitación efectuados en programas de capacitación de los eventuales trabajadores a que se refiere el inciso 5°, del artículo 33, de la Ley N° 19.518, que cumplan con los requisitos del tantas veces citado artículo 14 de la Ley N° 20.351, de los demás gastos de capacitación, ello con el propósito de determinar los límites respectivos del 1% y 0,25%, ambos de las remuneraciones imponibles anuales pagadas por el contribuyente. Se estima pertinente precisar que los gastos relacionados con precontratos que no cumplan con los requisitos especiales del comentado artículo 14, pero que se hayan celebrado en conformidad con el artículo 33 de la Ley N° 19.518, si bien también pueden ser utilizados tanto respecto de la franquicia mensual como anual, sí deben ser considerados para los efectos de determinar los señalados límites de 1%, quedando, por la misma razón, excluidos del tope especial de 0,25%, el que sólo debe considerar gastos relacionados con precontratos que cumplan con el referido artículo 14, de la Ley N° 20.351.

Finalmente, cabe indicar que la base sobre la cual se calcula el límite de la franquicia dispuesta en los textos legales ya señalados, siempre han sido las remuneraciones imponibles anuales pagadas por el contribuyente. En este sentido, la Ley N° 20.351 no ha incorporado ninguna modificación, por lo que sólo cabe concluir, que no obstante la vigencia de ésta, la base sobre la cual se debe aplicar los porcentajes de límite de la franquicia, corresponde a las remuneraciones imponibles anuales actualizadas pagadas por el contribuyente, respecto de los gastos incurridos en programas de capacitación de los eventuales trabajadores a que se refiere el inciso 5°, del artículo 33, de la Ley N° 19.518, a partir de la fecha de vigencia del artículo 14, de la Ley N° 20.351.

RICARDO ESCOBAR CALDERÓN

DIRECTOR

2.174, 26.06.09.

Tributación de bono extraordinario concedido por la Ley N° 20.134, de 2006, a exonerados por motivos políticos – El referido bono se encuentra afecto al Impuesto Unico de Segunda Categoría, contenido en el artículo 42 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Este tributo debe ser retenido, declarado y enterado en arcas fiscales por la Institución pagadora, conforme a lo dispuesto en los artículos 74 N° 1 y 78 de la Ley del ramo – Al tratarse de una renta accesoria o complementaria a la pensión devengada en más de un período habitual de pago, para el cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría que le afecta, este bono se debe computar, en la proporción que corresponda, en cada uno de los períodos en que se devengaron o se percibieron las pensiones a las cuales accede el mencionado beneficio.

Fuentes: Artículos 42, N° 1; 43, N°s. 1; 45; 46; 78, y 74, N° 1 de Ley sobre Impuesto a la Renta.
Artículo 1° de Ley N° 20.134, de 2006.

1. Se ha recibido en este Servicio Oficio Ord. del antecedente, mediante el cual se remite presentación de don xxxxxx, quien señala que recibió un pago como exonerado político por la suma de \$ xxxxxx, agregando que se le efectuó un descuento que según expresa es abusivo, el que equivale a \$ xxxxx, acerca del cual solicita aclaración o explicación.
2. Sobre el particular, cabe señalar en primer término que, según se desprende de la copia de la liquidación de pago acompañada por el requirente, el bono en referencia corresponde al beneficio concedido por la Ley N° 20.134.

Al respecto se señala que este texto legal, publicado en el Diario Oficial el 22 de noviembre de 2006, estableció en su artículo 1°.- lo siguiente:

“Artículo 1°.- Concédese, por una sola vez, un bono extraordinario, de acuerdo a los tramos que se indican en el artículo 3° de esta Ley, a los ex trabajadores del sector privado y de las empresas autónomas del Estado, exonerados por motivos políticos entre el 11 de septiembre de 1973 y el 29 de septiembre de 1975, a quienes se les concedió pensión no contributiva conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 12 de la Ley N° 19.234, como también a los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia originadas en las pensiones no contributivas descritas. Todas las personas señaladas precedentemente deberán haber percibido la referida pensión al 28 de febrero de 2005 y a la fecha de publicación de esta Ley.

Con todo, no tendrán derecho a este bono aquellos beneficiarios de pensión no contributiva que se hubiesen acogido a las presunciones establecidas en el artículo 28 del reglamento de la Ley N° 19.234, contenido en el Decreto Supremo N° 39, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en virtud de las cuales se encontraren percibiendo pensiones no contributivas calculadas en función a sueldos base de la Escala Unica de Sueldos del sector público vigentes a la fecha indicada en el señalado artículo, correspondiente a grados superiores al 2°”.

Cabe señalar que el objeto del bono extraordinario, conferido por la Ley N° 20.134, fue igualar la situación de los ex trabajadores del sector privado y de las empresas autónomas del Estado, con los ex trabajadores exonerados del sector público, a quienes se confirió por la Ley N° 19.234 las pensiones no contributivas a que se refiere este último texto legal. En efecto, respecto de los exonerados del sector privado, se utilizó el mismo procedimiento de cálculo que para los exonerados del sector público, para determinar el monto de las referidas pensiones, lo que significó que muchos exonerados del referido sector privado, particularmente aquellos exonerados entre el 11 de septiembre de 1973 y el 29 de septiembre de 1975, obtuvieron pensiones

inferiores a las que les hubiesen correspondido, de haberse establecido un mecanismo propio de cálculo.

3. En cuanto a la consulta efectuada, y en atención a que la Ley N° 20.134 de 2006 no precisa la situación tributaria del bono extraordinario a que ella se refiere, su tratamiento tributario debe dilucidarse o resolverse a la luz de lo que disponen las normas de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Al efecto, el artículo 42 N° 1 de este texto legal establece que las rentas consistentes en sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación, se encuentran afectas al Impuesto Unico de Segunda Categoría establecido en el N° 1 del artículo 43 de la señalada Ley sobre Impuesto a la Renta.

En consecuencia, al quedar comprendido el beneficio establecido por la Ley N° 20.134 en análisis, dentro del concepto de "renta" que establece la Ley del ramo en su artículo 2° N° 1 para la aplicación de los impuestos que ella contempla, y en virtud del principio de legalidad según el cual las exenciones de impuesto deben estar establecidas expresamente, lo que en la especie no ocurre, al no haber en la Ley N° 20.134 ni en la Ley sobre Impuesto a la Renta norma alguna que disponga textualmente que el bono extraordinario establecido en la citada Ley N° 20.134 está exento de impuesto, sólo cabe concluir que el referido bono, comentado en el N° 2 precedente, se encuentra afecto al Impuesto Unico de Segunda Categoría, contenido en el artículo 43 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Este tributo debe ser retenido, declarado y enterado en arcas fiscales por la Institución pagadora, conforme a lo dispuesto en los artículos 74 N° 1 y 78 de la Ley del ramo.

4. En cuanto a la forma de cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta a este bono, en Oficio N° 2.595 de 2007, este Servicio expresó que debía efectuarse en conformidad a la primera parte del inciso segundo del artículo 45 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, vale decir, tal beneficio debía sumarse a las remuneraciones del período en que dicho bono se perciba, determinándose el tributo sobre el total de las sumas pagadas en el mes respectivo.

Posteriormente, el Instituto de Normalización Previsional (INP), actualmente Instituto de Previsión Social (IPS), solicitó reconsideración de lo dictaminado en el señalado Oficio. Para mejor resolver, este Servicio solicitó un pronunciamiento a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la que expresó sobre el punto, mediante Oficio N° 10.518 de 11.02.2008, que el beneficio en cuestión es un bono extraordinario que compensa el cálculo de las pensiones de los exonerados políticos a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 20.134, y, por tanto, es un beneficio anexo o accesorio a dichas pensiones.

De esta forma, y sobre la base de lo informado por la SUSESO en el citado pronunciamiento N° 10.518 de 2008, este Servicio reconsideró, mediante Oficio N° 452 de 2008, lo señalado en Oficio N° 2.595 de 2007 en lo relativo a la forma de cálculo del impuesto que afecte al bono en referencia, expresando que, en conformidad a lo establecido en la parte final del inciso segundo del artículo 45, en concordancia con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 46, ambos de la Ley sobre Impuesto a la Renta, dicho bono al tratarse de una renta accesoria o complementaria a la pensión devengada en más de un período habitual de pago, para el cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría que le afecta, este bono se debe computar, en la proporción que corresponda, en cada uno de los períodos en que se devengaron o se percibieron las pensiones a las cuales accede el mencionado beneficio.

5. Ahora bien, en caso que producto de esta nueva modalidad de cálculo del tributo que afecta al bono en comento, se determinen eventuales diferencias de impuesto a favor del pensionado, el afectado tiene derecho a solicitar su devolución, petición que deberá ser presentada por dicho contribuyente, en la Dirección Regional o Unidad de este Servicio correspondiente a su domicilio, y sujetarse a la normativa y plazo de tres años establecido en el artículo 126 del Código Tributario. Para estos efectos, el contribuyente deberá solicitar al INP, actualmente Instituto de Previsión Social, los antecedentes necesarios que demuestren en forma fehaciente las diferencias de Impuesto Unico de Segunda Categoría que hubiere sido retenido en exceso y que sirvan de sustento a la devolución de impuesto solicitada, en caso que ello sea procedente.

RICARDO ESCOBAR CALDERÓN

DIRECTOR

2.185, 26.06.09.

Seguro Dotal – Situación tributaria de los pagos a efectuar en cumplimiento de un contrato de seguro dotal, en caso que se efectúen por la muerte del asegurado o por el cumplimiento de algún otro plazo convenido por las partes y que no sea el fallecimiento del asegurado – El artículo 17 N° 3, inciso 1°, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, exime de impuestos a las sumas pagadas en virtud de un seguro dotal, cuando el pago tiene lugar por la muerte del asegurado – Límite de la Franquicia.

Fuentes: Artículo 17, N° 3 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículos 543 y 569 de Código de Comercio. Circular N° 28, de 2002.

1. Por su presentación indicada en el antecedente, solicita se confirme el tratamiento tributario frente a la Ley sobre Impuesto a la Renta, que corresponde aplicar sobre los pagos que se realizarán en virtud del contrato de seguro que describe.

Expone que un contribuyente persona natural con domicilio en Chile, cliente de su estudio, considera celebrar con una compañía de seguros extranjera, un contrato de seguro, cuyo texto corresponderá al documento que se acompaña.

Este contrato tendrá las características de un seguro dotal. Esto es, se trata de una póliza que cubre el riesgo de muerte durante un plazo determinado, pagándose la indemnización pactada si el asegurado fallece durante ese período o, si el asegurado sobrevive a dicho período, otorgándose el pago de un capital convenido como se pasa a explicar.

Agrega, que en el contrato de seguro a celebrarse en el extranjero, el tomador del seguro, esto es, la persona que contrata el seguro y se obliga a pagar las primas de la póliza, asume una obligación alternativa: la obligación de pagar una prima convenida o bien la obligación de transferir a la compañía aseguradora, inversiones o “securities”.

En la segunda alternativa, las inversiones o securities transferidos a la compañía aseguradora quedan radicadas en una “cuenta separada” desde la cual dichos fondos son invertidos conforme a una estrategia o plan de inversiones elegida por el referido tomador del seguro.

De esta forma, las variaciones que vaya experimentando dicha “cuenta separada”, de acuerdo a la rentabilidad que generen las inversiones que la integran, pueden tener el efecto de incrementar o disminuir el fondo de la cuenta separada.

Ahora bien, en caso que la persona asegurada muera durante la vigencia del contrato de seguro, la compañía aseguradora cumple con su obligación de indemnizar al beneficiario de la siguiente forma:

- (a) Pagando el monto convenido o transfiriendo las inversiones, según la composición que a esa fecha tenga la “cuenta separada”.
- (b) Pagando una suma adicional que asciende al 10% o más de la cantidad efectivamente pagada por la prima.
- (c) Del monto resultante se deducen los gastos y las comisiones correspondientes.

En caso que la persona asegurada sobreviva al plazo estipulado, la aseguradora paga al beneficiario una suma de dinero equivalente al valor de los fondos y securities de la “cuenta separada”, o bien, le transferirá derechamente dichas inversiones, sin asegurar un monto mínimo.

Finalmente, el tomador del seguro puede poner término anticipado a este contrato de seguro, en cuyo caso la compañía de seguros pagará al beneficiario el monto de las inversiones o “securities” disponibles en la “cuenta separada” y a lo menos un 20% de la prima efectivamente pagada, menos los gastos y comisiones.

En cuanto al derecho, sostiene que la norma del inciso 1° del artículo 17 N° 3 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, al utilizar la expresión “plazo” se está refiriendo a la muerte del asegurado, y por lo tanto, libera de tributación a los pagos de seguros dotales verificados en dicha hipótesis. Esta afirmación se fundamenta en las siguientes consideraciones:

- (a) El actual artículo 17 N° 3 de la Ley sobre Impuesto a la Renta contiene dos incisos cuyo alcance es diferente:
 - (i) En el primero se establece una calificación amplia del tratamiento de ingreso no constitutivo de renta respecto de las sumas percibidas por el beneficiario o asegurado en cumplimiento de seguros dotales “al vencimiento del plazo estipulado”.
 - (ii) El segundo inciso otorga el mismo calificativo de ingreso no constitutivo de renta a “... las sumas que se perciban en cumplimiento de un seguro dotal ... por el mero hecho de cumplirse el plazo estipulado siempre que dicho plazo sea superior a cinco años ...”. Sin embargo, en este inciso el carácter de ingreso no constitutivo de renta se limita a diecisiete Unidades Tributarias Mensuales. Este inciso fue agregado al texto original por la Ley N° 19.768 publicada en el Diario Oficial de 7 de noviembre de 2001.
- (b) La expresión “plazo estipulado” no puede tener en ambos incisos el mismo sentido. Como el régimen del inciso primero es más amplio que el del inciso segundo, si en ambas normas la expresión citada hubiere tenido el mismo alcance habría sido necesario eliminarla del inciso primero, lo que no ocurrió.
- (c) La única forma de entender la inclusión de la expresión plazo estipulado en ambas disposiciones es sostener que en el inciso primero el plazo estipulado es el que corresponde al fallecimiento del asegurado, en tanto que en el inciso segundo la expresión se refiere a otros plazos que se acuerden y que no sean dicho fallecimiento.

Por consiguiente, en mérito de las consideraciones antes expuestas, solicita se confirme lo siguiente:

- a) El artículo 17 N° 3 inciso 1° de la Ley sobre Impuesto a la Renta exime de impuestos a las sumas pagadas en virtud de un seguro dotal cuando el pago tiene lugar por la muerte del asegurado.
 - b) El límite a esta franquicia tributaria establecido en el inciso 2° de la misma norma, se aplica únicamente a los pagos verificados en razón de la sobrevivencia del asegurado a un período estipulado superior a cinco años y siempre que se cumplan los demás requisitos establecidos en dicha disposición.
2. Sobre el particular, cabe señalar que el N° 3 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta establece que no constituye renta: "3°.- Las sumas percibidas por el beneficiario o asegurado en cumplimiento de contratos de seguros de vida, seguros de desgravamen, seguros dotales o seguros de rentas vitalicias durante la vigencia del contrato, al vencimiento del plazo estipulado en él o al tiempo de su transferencia o liquidación. Sin embargo, la exención contenida en este número no comprende las rentas provenientes de contratos de seguros de renta vitalicia convenidos con los fondos capitalizados en Administradoras de Fondos de Pensiones, en conformidad a lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

Lo dispuesto en este número se aplicará también a aquellas cantidades que se perciban en cumplimiento de un seguro dotal, en la medida que éste no se encuentre acogido al artículo 57 bis, por el mero hecho de cumplirse el plazo estipulado, siempre que dicho plazo sea superior a cinco años, pero sólo por aquella parte que no exceda anualmente de diecisiete Unidades Tributarias Mensuales, según el valor de dicha unidad al 31 de diciembre del año en que se perciba el ingreso, considerando cada año que medie desde la celebración del contrato y el año en que se perciba el ingreso y el conjunto de los seguros dotales contratados por el perceptor. Para determinar la renta correspondiente se deducirá del monto percibido, acrecentado por todas las sumas percibidas con cargo al conjunto de seguros dotales contratados por el contribuyente debidamente reajustadas según la variación del Índice de Precios al Consumidor ocurrida entre el primero del mes anterior a la percepción y el primero del mes anterior al término del año respectivo, aquella parte de los ingresos percibidos anteriormente que se afectaron con los impuestos de esta ley y el total de la prima pagada a la fecha de percepción del ingreso, reajustados en la forma señalada. Si de la operación anterior resultare un saldo positivo, la compañía de seguros que efectúe el pago deberá retener un 15% de dicho saldo, retención que se sujetará, en lo que corresponda, a lo dispuesto en el Párrafo 2° del Título V de esta ley. Con todo, se considerará renta toda cantidad percibida con cargo a un seguro dotal, cuando no hubiere fallecido el asegurado, o se hubiere invalidado totalmente, si el monto pagado por concepto de prima hubiere sido rebajado de la base imponible del impuesto establecido en el artículo 43°.

En relación con lo dispuesto por dicha norma legal, este Servicio ha impartido las instrucciones pertinentes a través de la Circular N° 28, del 2002, publicada en Internet (www.sii.cl).

3. Con relación a la situación a que se refiere la consulta, cabe señalar que en el seguro dotal existen dos posibilidades de pago de sumas por la compañía de seguros, a saber; Una, es por la muerte del asegurado dentro del plazo previsto en el contrato. En este caso, se trata de una indemnización que se paga a los beneficiarios del seguro. La otra posibilidad, es el pago de la suma convenida al asegurado o beneficiarios designados, si el asegurado no fallece en el plazo convenido. Esta suma corresponde al pago de una dote o capital acordado.

En el primer caso, indemnización por muerte del asegurado, en opinión de este Servicio no sería legalmente fundado diferenciar su tratamiento tributario del que corresponde a un seguro de vida, considerando que en esta situación ambos seguros no difieren sustancialmente, y

que el inciso primero del N° 3° del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, los trata conjuntamente.

En el segundo caso, el tratamiento tributario del pago del capital convenido se encuentra establecido en el inciso segundo de la misma disposición legal, norma que condiciona su tratamiento como ingreso no constitutivo de renta al cumplimiento de los requisitos y hasta por los montos que allí se señalan.

Sin embargo, hay un aspecto de la consulta que resulta importante precisar. Según lo indicado en la presentación, en el caso planteado, el asegurado tendría la obligación alternativa de pagar una prima convenida o bien la obligación de transferir a la aseguradora, inversiones o "securities", las que quedan radicadas en una "cuenta separada" desde la cual dichos fondos son invertidos conforme a una estrategia o plan de inversiones elegida por el tomador del seguro, señalándose que si la persona muere durante la vigencia del contrato de seguro, la aseguradora cumpliría su obligación de indemnizar pagando el monto convenido o transfiriendo las inversiones referidas, según la composición que a esa fecha tuviera la cuenta separada a que alude.

Pues bien, en este último caso, esto es, de cumplirse con el pago mediante la transferencia de las inversiones que indica, este Servicio estima que para acogerse a la franquicia del artículo 17 N° 3°, citado, debe acreditarse que el referido contrato corresponde efectivamente a un seguro dotal o de vida.

En atención a que dicha determinación escapa a la competencia de este Servicio, se requirió un pronunciamiento a la Superintendencia del ramo, organismo que señaló que de acuerdo a lo establecido en el Código de Comercio, son elementos esenciales del contrato de seguros el riesgo y la prima. En el contrato acompañado, el riesgo es la pérdida de la vida del asegurado, que de acuerdo al artículo 569 del Código de Comercio puede ser asegurada por él mismo o por un tercero.

En cuanto a la prima, según el artículo 543 del mismo cuerpo legal, puede consistir en una cantidad de dinero, o en la prestación de una cosa o de un hecho estimable en dinero, y pagarse toda a la vez, o parcialmente por meses o por años. En el caso en comento, el hecho de que el asegurado pueda pagar la prima en dinero o mediante transferencia de valores no lo transforma en un contrato distinto al de seguro, ya que al transferir un instrumento se efectúa la prestación de una cosa, que adicionalmente es representativo de una cantidad de dinero determinable en un momento del tiempo.

Respecto de la indemnización una vez ocurrido el siniestro, está constituida por la suma de la prima pagada por la póliza y puede ser pagada en dinero o mediante la transferencia de valores, a elección del beneficiario, garantizándose el 10% del monto de la prima pagada.

En conclusión, a juicio de la Superintendencia de Valores y Seguros, el contrato acompañado comparte con el contrato de seguro todas sus características esenciales y puede ser considerado como tal de acuerdo a la legislación nacional.

4. En consecuencia, en respuesta a su consulta, puede informarse que es efectivo que el artículo 17 N° 3, inciso 1°, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, exime de impuestos a las sumas pagadas en virtud de un seguro dotal, cuando el pago tiene lugar por la muerte del asegurado, y que el límite de esta franquicia tributaria establecido en el inciso 2° de dicha disposición legal se aplica a los pagos verificados en razón de la sobrevivencia del asegurado al plazo estipulado en el seguro, cumpliéndose los demás requisitos legales.

Lo anterior opera aun en el caso de un contrato por el cual el tomador del seguro asume la obligación de transferir a la compañía aseguradora, inversiones o "securities", que se radican en una cuenta separada, y esta última, al fallecer el asegurado, cumple con su obligación de indemnizar transfiriendo las inversiones, según la composición que a esa fecha tenga la "cuenta separada", régimen tributario que sólo será aplicable si dicho contrato corresponde efectivamente a un seguro dotal o de vida. De lo contrario, en el caso de efectuarse un pago a otro título, no se encontraría cubierto por la franquicia del N° 3 del artículo 17 citado.

Finalmente, un aspecto importante que es necesario considerar en el evento que el tomador del seguro pague el precio de la póliza transfiriendo a la compañía aseguradora inversiones o "securities", de acuerdo a lo que señala el contrato, es que si dicha operación constituye una enajenación de tales inversiones o "securities", entendida ésta en un sentido amplio del término como el acto por el cual un bien integrante de un patrimonio pasa a formar de uno distinto, el mayor o menor valor proveniente de la referida enajenación estará afecto a la tributación que corresponda de acuerdo con la Ley sobre Impuesto a la Renta.

RICARDO ESCOBAR CALDERÓN
DIRECTOR

2.324, 14.07.09.

Procedencia de aplicar el Impuesto Unico a las remuneraciones establecido el artículo 42, N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta – Confirma criterio pronunciamiento anterior – La base imponible para la aplicación del Impuesto Unico a las remuneraciones establecido en los artículos 42 y siguientes, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, respecto de los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, estará conformada por el total de las remuneraciones pagadas, menos las cotizaciones previsionales que sean de su cargo.

Fuentes: Artículos 42, N° 1, y 17 N° 13 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Ley N° 18.834. D.F.L. N° 44 de 1978. Oficio N° 2.696, de 2007.

1. Por presentación indicada en el antecedente, remite documento que les hiciera llegar la Directiva Regional Afiih XXXXX, con la consulta formulada por su asociada, Sra. YYYYY, fiscalizadora tributaria de esa Dirección Regional, respecto a la procedencia de aplicar el Impuesto Unico a las licencias médicas.

En dicha presentación, la fiscalizadora tributaria antes individualizada, expone que en su calidad de empleador, el Servicio de Impuestos Internos, al pagar las remuneraciones de sus funcionarios, descuenta de las mismas el Impuesto Unico que grava las rentas del artículo 42 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, actuando en ese sentido dentro de la legalidad. Sin embargo, indica, cuando dichas remuneraciones corresponden a períodos en que los funcionarios se encuentran haciendo uso de licencia médica, considera como base para la determinación del Impuesto Unico el total de la remuneración percibida, menos cotizaciones previsionales, sin descontar para dicho cálculo los valores que corresponden a subsidios por licencias médicas. Sostiene que esto último se encuentra fuera de los márgenes de la ley, según lo dispuesto en el artículo 17 N° 13 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, el que señala que no constituyen renta entre otros, los beneficios previsionales.

Señala que en concordancia con la norma antes citada, el D.F.L N° 44, de 1978, que establece normas comunes, respecto de los trabajadores del sector privado, para los subsidios por

incapacidad laboral, excepto los regidos por la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social Obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dispone que tales subsidios serán imponibles para previsión social y salud, y no se considerarán renta para todos los efectos legales. Hace presente que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1° del mismo texto legal, sus normas se aplicarán también a los trabajadores dependientes del Estado.

No obstante lo anterior, el Departamento de Finanzas del Servicio de Impuestos Internos se estaría basando en el Oficio N° 2.961, de 1994, para aplicar al total de las remuneraciones el factor que dice relación con el cálculo del Impuesto Unico mensual, sin considerar que el oficio indicado dice relación única y exclusivamente con licencias médicas producto de enfermedades profesionales y/o accidentes del trabajo, que no es el caso en consulta, que se refiere a subsidios por concepto de licencias médicas pagadas por la institución previsional en la que el funcionario efectúa sus cotizaciones previsionales de salud.

Explica que de conformidad con el artículo 19 del D.F.L. N° 44, de 1978, el pago de los subsidios corresponde a la entidad que deba otorgarlos o al empleador, si lo ha convenido con la entidad otorgante. En este último caso se encuentra el Servicio de Impuestos Internos, que en concordancia con lo dispuesto en el Estatuto Administrativo en su artículo 106, adelanta el pago del subsidio al funcionario, el que luego le es reintegrado por la entidad otorgante.

Plantea que de acuerdo con el Oficio N° 2.830, de 2004, los subsidios por licencias médicas, cualquiera sea la entidad que los pague, respecto del trabajador beneficiario, constituyen un beneficio previsional, y en virtud de tal calificación se consideran no renta, de acuerdo con el artículo 17 N° 13 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Por otra parte, respecto de la empresa, los pagos que sean imputables al subsidio estarán sujetos a reintegro por las entidades de previsión y, cumpliéndose los requisitos legales, dicho reintegro constituye para la empresa un reembolso de gastos.

Así las cosas, señala, cuando el funcionario recibe el total de su remuneración, como lo ordena la ley, con ocasión de encontrarse haciendo uso de una licencia médica distinta a una licencia por enfermedad profesional o accidente del trabajo, el Servicio de Impuestos Internos, en su calidad de empleador, actúa como puente o intermediario entre el funcionario y la Institución de Salud otorgante del subsidio, pero el subsidio en cuestión no pierde su naturaleza jurídica de beneficio provisional exclusivo del trabajador que no constituye renta y, por lo tanto, no puede ni debe quedar afecto al Impuesto Unico de Segunda Categoría.

2. Sobre el particular, en primer término, cabe recordar que el N° 13, del artículo 17, de la Ley sobre Impuesto a la Renta establece que no constituyen renta: ... "13°.- La asignación familiar, los beneficios previsionales y la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses. Tratándose de dependientes del sector privado, se considerará remuneración mensual el promedio de lo ganado en los últimos 24 meses, excluyendo gratificaciones, participaciones, bonos y otras remuneraciones extraordinarias y reajustando previamente cada remuneración de acuerdo a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al del término del contrato".
3. Ahora bien, no siendo este Servicio el organismo técnico competente para determinar la naturaleza jurídica de los subsidios que reciban los funcionarios públicos durante la vigencia de una licencia médica, con motivo de la elaboración del Oficio N° 2.525, de 15.07.85, consultó a la Superintendencia de Seguridad Social, la cual mediante su Oficio N° 4.502, de 23.05.86, concluyó que en la situación descrita "no existe un subsidio propiamente tal, ya que la institución empleadora, centralizada o descentralizada, debe pagar el total de las remuneraciones al empleado,

sin perjuicio de recibir del organismo de salud correspondiente, a título de compensación y según lo establece el Art. 12 de la Ley N° 18.196, el pago de una suma equivalente al mínimo del subsidio por incapacidad laboral que le habría correspondido al trabajador en caso de haberse encontrado afecto a las disposiciones del citado D.F.L. N° 44, de 1978”.

A su vez, dicha Superintendencia basó su postura en el Dictamen N° 9.367, de 21.04.86 de la Contraloría General de la República, en el cual dicha entidad sostuvo que “durante la licencia por enfermedad común no existe un subsidio propiamente tal, al tener que pagar la institución pública, centralizada, o descentralizada, el total de las remuneraciones”.

Respecto de lo anterior cabe señalar además, que en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 6° de la Ley N° 10.336, las decisiones y dictámenes de la Contraloría General de la República son los medios que podrán hacerse valer como constitutivos de la jurisprudencia administrativa en las materias de competencia de aquélla.

En concordancia con ello, el artículo 19 del citado cuerpo legal establece que “los abogados, fiscales o asesores jurídicos de las distintas oficinas de la Administración Pública o instituciones sometidas al control de la Contraloría que no tienen o no tengan a su cargo defensa judicial, quedarán sujetos a la dependencia técnica de la Contraloría, cuya jurisprudencia y resoluciones deberán ser observadas por esos funcionarios”.

A su vez, el órgano contralor ha interpretado que “los informes jurídicos emitidos por el Organismo de Control son obligatorios para los entes sometidos a su fiscalización, razón por la cual su falta de acatamiento por parte de éstos implica una transgresión de lo dispuesto en los artículos 6°, 7° y 98 de la Constitución Política de la República y 1°, 5°, 6° y 19 de la citada Ley N° 10.366, y el incumplimiento de deberes que compromete las responsabilidades subsecuentes. (Dictamen N° 19.191, de 2007)”.

Fue en mérito de los dictámenes señalados, que este Servicio concluyó en el Oficio referido precedentemente que los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo tienen derecho a percibir el total de sus remuneraciones durante las licencias médicas que gocen, sin que tales licencias originen un subsidio propiamente tal, estando obligado el empleador a pagar al funcionario que se encuentra en reposo el total de sus remuneraciones, sin perjuicio de que el servicio público pagador de la remuneración reciba del organismo de salud que corresponda la compensación que fuere procedente y, por lo tanto, la base imponible del Impuesto Unico de Segunda Categoría estaba representada por el total de las remuneraciones pagadas, menos las cotizaciones previsionales, sin tomar en consideración si tales personas se encontraban haciendo uso de una licencia médica.

4. Por el contrario, el régimen aplicable a los trabajadores que laboran en el sector privado es totalmente distinto, y justifica que este Servicio haya declarado a través del Ord. N° 2.830, de 30.06.2004, que los subsidios por licencias médicas constituyen un incremento patrimonial no constitutivo de renta para el trabajador en virtud de la norma prevista en el artículo 17, N° 13, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, teniendo presente que el artículo 3°, del D.F.L. N° 44, de 1978, que fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los dependientes del sector privado, establece expresamente que ellos serán imposables para previsión social y salud y no se considerarán renta para todos los efectos legales, criterio que se encuentra reiterado por el Oficio N° 2.696, de 20.09.2007.
5. En relación a la aseveración de los ocurrentes en el sentido que la normativa contenida en el D.F.L. N° 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es aplicable a los trabajadores del sector público en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 1° de ese texto legal, no es efectiva, puesto que todas las prestaciones que otorgan las normas allí indicadas fueron absorbidas

por las prestaciones que otorga el D.F.L. N° 1 de Salud, de 2006, estableciendo expresamente su artículo 153 que el derecho a licencia por enfermedad, descanso de maternidad o enfermedad grave del hijo menor de un año del personal afecto a la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se fijó por el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, se regirá por lo dispuesto en dicho texto legal, teniendo estos trabajadores derecho, durante el goce de la licencia, a la mantención total de sus remuneraciones, y su pago corresponderá al Servicio o institución empleadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley N° 18.196, siendo la parte de sus remuneraciones sobre la que no han efectuado cotización para los efectos de ese texto, de cargo exclusivo del Servicio o Institución empleadora.

6. Por otra parte, cabe advertir que si bien nuestro ordenamiento jurídico establece un mecanismo de financiamiento para los trabajadores regidos por el D.F.L. N° 338, de 1960 (actual Ley N° 18.834), sobre Estatuto Administrativo, y afiliados a una Institución de Salud Previsional (Isapre), en el artículo 12 de la Ley N° 18.196, sobre Normas Complementarias de Administración Financiera, Personal y de Incidencia Presupuestaria, que dispone que a contar del 1° de enero de 1983, respecto de los trabajadores regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, afiliados a una institución de salud previsional y que se acojan a una licencia médica por causa de enfermedad de acuerdo con el artículo 94 de dicho decreto con fuerza de ley, la Institución de Salud Previsional deberá pagar al Servicio o Institución empleadora una suma equivalente al mínimo del subsidio por incapacidad laboral que le habría correspondido al trabajador de haberse encontrado éste afecto a las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no es menos cierto que es un sistema que opera entre el respectivo Servicio y la Isapre, ya que el sueldo del trabajador se mantiene intacto, sin que pueda sostenerse que se está en presencia de un beneficio previsional.
7. En consecuencia, por las razones anotadas precedentemente, no cabe sino confirmar en todas sus partes el criterio contenido en el Ordinario N° 2.961, de fecha 19.08.94, de este Servicio, concluyendo que la base imponible para la aplicación del Impuesto Unico a las remuneraciones establecido en los artículos 42 y siguientes, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, respecto de los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, estará conformada por el total de las remuneraciones pagadas, menos las cotizaciones previsionales que sean de su cargo.

RICARDO ESCOBAR CALDERÓN

DIRECTOR

2.561, 14.08.09.

Tributación de los retiros de excedentes de libre disposición efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias enteradas antes del 7 de noviembre de 2001.

Fuentes: Artículo 42 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 71 del D.L. N° 3.500. Circular N° 23, de 2002. Resolución Ex. N° 35, de 2002.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que solicita un pronunciamiento de este Servicio respecto de su situación tributaria como pensionado, bajo la cual durante el año tributario 2008 quedó afecto al pago de impuesto a la renta por un monto de \$ 318.443.

Señala que su historial previsional se inicia el año 1965, oportunidad en que ingresó como trabajador bancario, bajo el cual hizo el 100% de sus cotizaciones obligatorias hasta el año 1982.

Indica que en el año 2000 hizo su solicitud para pensionarse anticipadamente, estableciendo una pensión mínima de 4,84 Unidades de Fomento, retirando como excedente de libre disposición aproximadamente \$ 11.000.000. Indica que el año 2007 tomó la iniciativa de vender el bono de reconocimiento que constituía el 100% de su saldo previsional, ocasión en que se fijó su pensión definitiva, retirando como excedente de libre disposición la suma de \$ 7.565.080.

Con fecha 30 de abril de 2008, presentó su declaración anual de impuesto a la renta correspondiente, en la cual incluía los \$ 7.565.080 por concepto de retiros de excedentes de libre disposición informados por la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), y el otro ingreso declarado correspondía al total anual de las pensiones percibidas por \$ 4.217.890, por los cuales quedó afecto a un pago de \$ 318.444.

Señala que ha tratado de lograr que la AFP le haga llegar un certificado similar al de las pensiones, y que ésta le habría señalado que se encontraba a su disposición, pero a la fecha no ha podido acceder a él, a través de la oficina local o a través de Internet.

Según su entender, en el caso del artículo 42 la excepción es hasta 200 Unidades Tributarias Mensuales, considerando un valor referencial de la UTM de \$ 36.500, sería un valor \$ 7.300.000, por lo que habría una diferencia afecta de \$ 265.080. Señala que entiende que la excepción es hasta un tope de 1.200 UTM, es decir, unos \$ 43.800.000.

Acompaña a su presentación fotocopia de algunos antecedentes tales como: su declaración anual de impuesto a la renta correspondiente al año tributario 2008, la información de sus ingresos, agentes retenedores y otros, obtenida desde la página del Servicio de Impuestos Internos, certificado N° 12767, sobre sueldos, pensiones o jubilaciones y otras rentas, comprobante de pago del excedente de libre disposición de fecha 13 de julio de 2007.

2. Sobre el particular, cabe precisar que la norma legal que resulta aplicable al caso en comento, es el artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta, no el 42 como señala en su presentación.

Dicho artículo fue incorporado en la Ley sobre Impuesto a la Renta por la Ley N° 19.768 del año 2001 y señala que:

“El monto de los excedentes de libre disposición, calculado de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, determinado al momento en que los afiliados opten por pensionarse, podrá ser retirado libre de impuesto hasta por un máximo anual equivalente a 200 Unidades Tributarias Mensuales, no pudiendo, en todo caso, exceder dicha exención el equivalente a 1.200 Unidades Tributarias Mensuales. Con todo, el contribuyente podrá optar, alternativamente, por acoger sus retiros a una exención máxima de 800 Unidades Tributarias Mensuales durante un año. No se aplicará esta exención a aquella parte del excedente de libre disposición que corresponda a recursos originados en depósitos convenidos.

Para que opere la exención señalada, los aportes que se efectúen para constituir dicho excedente, por concepto de cotización voluntaria, depósito de ahorro voluntario o depósito de ahorro previsional voluntario colectivo, deberán haberse efectuado con a lo menos cuarenta y ocho meses de anticipación a la determinación de dicho excedente.

Los retiros que efectúe el contribuyente se imputarán, en primer lugar, a los aportes más antiguos, y así sucesivamente.”

Las instrucciones sobre la aplicación del artículo referido y las normas de vigencia de la Ley N° 19.768 se encuentran establecidas en la Circular N° 23 del año 2002, de este Servicio, publicada

en Internet www.sii.cl, en la cual se señaló que: “La Ley N° 19.768, publicada en el Diario Oficial de 7 de noviembre del año 2001, al no establecer una vigencia expresa para lo dispuesto en el nuevo artículo 42 ter incorporado a la Ley sobre Impuesto a la Renta, es aplicable en la especie la norma de vigencia general que contiene dicha ley en la primera parte de su inciso primero, esto es, las normas del nuevo artículo 42 ter empezarán a regir el primer día del mes siguiente a aquél en el cual se cumplan noventa días desde su publicación en el Diario Oficial de dicho texto legal, circunstancia que ocurrió el 7.11.2001.

Por lo tanto, las disposiciones del nuevo artículo 42 ter de la ley del ramo tendrán vigencia a partir del 1 de marzo del año 2002.

Por consiguiente, los retiros de excedentes de libre disposición con cargo a las cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario efectuados desde la publicación de la ley antes mencionada, esto es, a contar del 7.11.2001, quedarán sujetos a partir del 1.03.2002 al nuevo tratamiento tributario dispuesto por el artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta, comentado y analizado en el Capítulo III precedente.

3. Como se puede apreciar, los retiros de excedentes de libre disposición, financiados con cargo a cotizaciones obligatorias realizadas antes del 7 de noviembre del 2001, y atendido el carácter genérico del artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que no hace ninguna distinción en su inciso primero de los recursos con cargo a los cuales se efectúa el retiro de las referidas sumas, quedan sujetos al siguiente tratamiento tributario:
 - a) Los pensionados que antes del 7 de noviembre del 2001 efectuaron retiros de excedentes de libre disposición, se encuentran afectos al Impuesto Unico que establecía el anterior texto del artículo 71 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980; régimen tributario analizado y reglamentado por este Servicio mediante la Circular N° 23, de 2002.
 - b) Los pensionados que antes del 7 de noviembre del 2001 no efectuaron retiros de excedentes de libre disposición se encuentran afectos a contar del 1 de marzo del año 2002 a las disposiciones del artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta, gravándose con el Impuesto Global Complementario, con derecho a los montos libres de impuesto que establece el citado artículo, sin que sea aplicable para que operen los montos exentos señalados el requisito de antigüedad establecido en el inciso segundo del mencionado precepto legal, el cual se refiere expresamente a las cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro voluntario.
4. Conforme a lo señalado anteriormente y de acuerdo a los antecedentes aportados en su presentación, resulta ser que se encuentra en la situación descrita en la letra a) del número 3 precedente, por cuanto efectuó retiros de excedentes de libre disposición el año 2000 y el año 2007, con cargo a cotizaciones obligatorias enteradas en la entidad previsional entre los años 1965 y 1982.

Por tanto, el tratamiento tributario que le afecta por los retiros de excedentes de libre disposición efectuados, debe regirse por lo que indicaba el artículo 71 del D.L. N° 3.500 de 1980, y por lo instruido por este Servicio a través de Circular N° 23 del año 2002. Esto significa que dichos retiros se encuentran afectos a un Impuesto Unico, calculado con una tasa efectiva del Impuesto Global Complementario que afecta al 10% del monto de los citados excedentes que podían ser objeto de retiro, al momento en que el afiliado se acogía a pensión. Esta tasa se calculaba por una sola vez, en el momento que el afiliado se acogía a pensión, y resulta aplicable a cada uno de los retiros de excedentes de libre disposición que el pensionado realiza de su cuenta de capitalización individual en fechas posteriores. Dichos retiros, por expresa disposición del artículo 71 del Decreto Ley N° 3.500, no deben declararse en calidad de “rentas exentas” en la Renta Bruta

del Impuesto Global Complementario, para los fines que establece el N° 3, del artículo 54, de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Conforme a la mecánica de cálculo de la tasa de Impuesto Unico en comento, se puede apreciar que todos aquellos pensionados que registraban en su cuenta de capitalización individual un saldo de excedente de libre disposición, igual o inferior a 100 Unidades Tributarias Anuales (UTA) a la fecha en que se acogían a pensión, se encontraban exentos del Impuesto Unico especial, al igual que los retiros efectuados con posterioridad.

5. En definitiva, en la situación particular que se analiza, de acreditarse los hechos que indica en su presentación, en el sentido de que el total de excedente de libre disposición que tenía como saldo en su cuenta de capitalización individual al momento de acogerse a pensión, financiada con cotizaciones obligatorias enteradas antes del 7 de noviembre de 2001, era igual o inferior a la cantidad de 100 UTA, y que efectuó retiros, totales o parciales, de los referidos excedentes antes de la misma fecha, queda exento del Impuesto Unico que afectaba a dichas rentas, y en consecuencia lo estará también por los retiros que efectúe con posterioridad.

Por lo anterior, resultaría indebido que incorpore en su declaración anual de Impuesto a la Renta correspondiente al año tributario 2008, las cantidades que ha percibido como retiro de excedentes de libre disposición en los términos descritos precedentemente, razón por la cual, finalmente, no adeudaría impuestos por este concepto.

Cabe indicar, por último, respecto de la imposibilidad de acceder al certificado de rentas que señala en su presentación, que la AFP no se encuentra obligada a emitir el certificado N° 23, conforme dispone la Resolución exenta N° 35 del año 2002, de este Servicio, publicada en Internet www.sii.cl, ya que dicho certificado sólo procede ser emitido respecto de los afiliados que por primera vez hayan efectuado retiros de excedentes de libre disposición a partir de la fecha de vigencia del artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

RICARDO ESCOBAR CALDERÓN

DIRECTOR

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

6.171, 6.02.09.

Se refiere a los permisos que corresponden a los directores de las asociaciones de funcionarios y las facultades de la autoridad sobre la materia.

Se ha dirigido a esta Contraloría General, el Director del Hospital Luis Tisné Brousse, formulando diversas consultas en relación con los permisos que establecen los artículos 31, 32 y 33 de la Ley N° 19.296, sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, a favor de sus dirigentes.

Expresa el recurrente en su informe, que le asisten dudas respecto de la aplicación de las anotadas disposiciones legales, atendida la situación de la funcionaria señora Anita Román Morra, quien, en su calidad de dirigente gremial, se ha excusado de prestar servicios por la jornada completa, desde el inicio de actividades del mencionado Centro Hospitalario hasta la fecha, aduciendo el uso de los permisos que al efecto le otorga la ley.

En primer término, el solicitante consulta acerca de las horas máximas de permiso a que tiene derecho cada dirigente gremial.

Sobre el particular, cabe manifestar, en lo que interesa, que con arreglo al artículo 31 de la Ley N° 19.296, la jefatura superior de la respectiva repartición deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir tareas gremiales fuera de su lugar de trabajo, los cuales no podrán ser inferiores a 11 ó 22 horas semanales, según sea el caso, por cada director, agregando, en su inciso final, que el tiempo que abarcaren los permisos otorgados se entenderá trabajado para todos los efectos, manteniendo el derecho a remuneración.

De la norma legal citada, puede advertirse que los directores de las asociaciones de funcionarios se pueden ausentar durante la jornada de trabajo que se encuentran obligados a cumplir en virtud de su condición de funcionarios públicos, pero sólo durante cierto número de horas laborales y con la obligación de dar oportuno aviso a la autoridad competente.

En relación con este aspecto, es dable señalar que el inciso primero del indicado artículo 31, considera como único elemento para establecer la cantidad de horas mínimas de permiso para ejercer las labores gremiales, a que tiene derecho cada director de una asociación de funcionarios, el carácter de la agrupación a que ellos pertenecen, precisando claramente que si ésta es nacional, le corresponde un permiso no inferior a 22 horas semanales, mientras que le corresponderán 11 horas semanales, en el caso de las otras agrupaciones que el precepto señala.

Ahora bien, con el objeto de dilucidar si tales horas constituyen el mínimo de permiso que la ley garantiza para tal fin, se debe atender al propio texto legal, el que al utilizar la expresión “no podrán

ser inferiores”, deja de manifiesto que el espíritu de la norma, es que dichas horas se refieren a un mínimo.

Lo anterior, no obsta a que si el cumplimiento de las indicadas tareas demanda mayor tiempo, la autoridad competente, en ejercicio de sus facultades generales de administración, autorice o deniegue nuevos permisos, según lo ha manifestado la jurisprudencia de este órgano de Control, en sus dictámenes N°s. 34.867, de 1994 y 23.588, de 1995.

También resulta útil hacer presente que de acuerdo con la preceptiva que se viene analizando y con el criterio contenido en el pronunciamiento N° 16.049, de 2000, de esta Entidad de Control, la jefatura del servicio debe conceder los referidos permisos, sin que los directores tengan que justificar la actividad a realizar; autorizándose, igualmente, para diferir la hora de llegada o anticipar la de la salida del servicio para atender asuntos gremiales, sin que los dirigentes requieran contar con autorización formal o expresa de la jefatura, dado que tal franquicia no emana de una facultad discrecional de la autoridad, sino que de la ley.

No obsta a lo señalado, la circunstancia que la autoridad adopte las medidas que estime oportunas para verificar que las ausencias de dichos servidores no excedan el tiempo fijado para tales efectos, por la Ley N° 19.296 y para exigir que los dirigentes en cuestión, no sólo den oportuno aviso de sus ausencias, sino que, además, registren cada una de ellas, ya que, por una parte, dicha medida permitirá comprobar de manera efectiva que los empleados que poseen la calidad de dirigentes gremiales, cumplen con su jornada laboral y, por otra, que aquéllos sólo se ausentan del servicio por los períodos que les autoriza el referido texto legal.

Enseguida, se consulta sobre la facultad que corresponde a cada director para acumular sus días de permiso.

Al respecto, cabe anotar que de conformidad con lo prescrito en el inciso segundo del artículo 31 de la Ley N° 19.296, se autoriza a cada dirigente para acumular sus días de permiso dentro del mes calendario correspondiente, así como también para ceder a uno o más de los restantes dirigentes, la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso a la jefatura.

Sobre este aspecto, debe puntualizarse que tanto en el caso de acumulación como de cesión de días de permiso, el respectivo dirigente debe dar aviso a su jefatura, el que de acuerdo con lo dispuesto en la citada disposición legal, debe ser escrito y previo.

Sin embargo, tratándose de los permisos que se establecen en el inciso primero de la norma en comento, si bien se exige que los dirigentes para gozar de la prerrogativa de que se trata deben dar aviso oportuno a la autoridad, no se ha establecido la forma en que éste deba efectuarse.

En este orden de ideas, es útil considerar que la jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora, contenida en su Dictamen N° 28.232, de 1997, precisó que cuando la ley no ha establecido de qué manera debe comunicarse a las autoridades del servicio el uso del permiso para atender labores gremiales, cabe entender que lo que corresponde es que el aviso sea oportuno, pudiendo manifestarse verbalmente o por escrito, según sean las circunstancias de hecho que concurran en cada situación.

Agrega el indicado pronunciamiento que, en cambio, respecto del inciso segundo del anotado artículo 31, el legislador establece una norma especial en materia de comunicación a la jefatura respecto de la utilización del tiempo de permiso que ahí señala.

En este contexto, se puede sostener que para hacer uso del derecho al permiso semanal establecido en el inciso primero del artículo 31, los dirigentes gremiales sólo están obligados a dar aviso

oportuno a la jefatura de la repartición, el que puede ser verbal o escrito, mientras que tratándose de las situaciones previstas en el inciso segundo de igual norma, la comunicación necesariamente deberá ser previa y constar de manera escrita, como ya se ha visto.

Enseguida, debe tenerse presente que además de los permisos previstos en artículo 31, la propia Ley N° 19.296 contempla otras situaciones en las que los dirigentes gozan de prerrogativas similares a las examinadas.

En efecto, el inciso tercero del citado precepto regula un permiso especial para el caso de que un dirigente sea citado por una autoridad pública, en cuyo caso podrá exceder el límite indicado en los incisos anteriores. Del mismo inciso aparece que las horas que se ocuparen en virtud del permiso en comento no se considerarán dentro de aquellas a que se refiere el inciso primero del mismo artículo. Por su parte, los artículos 32 y 33 inciso segundo contemplan permisos adicionales para los casos que ahí se indica.

Ahora bien, en armonía con lo señalado por la jurisprudencia de esta Contraloría General contenida en el citado Dictamen N° 23.588, cabe manifestar que tratándose de los permisos establecidos en el artículo 31, en sus incisos primero y tercero, las remuneraciones devengadas son de cargo de la repartición pública a la cual el director se encuentra vinculado. Por el contrario, respecto de los otros permisos, consignados en los artículos 32 y 33 de la Ley N° 19.296, las remuneraciones y demás beneficios deben ser pagados por la respectiva asociación de funcionarios, pero sólo en la medida en que excedieren el tiempo de los permisos remunerados a que tienen derecho los directores, conforme a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 31.

En cuanto a la facultad de limitar el derecho que se analiza respecto de aquellos directores de asociaciones gremiales que prestan sus servicios en unidades críticas, corresponde señalar que si bien el legislador no ha establecido tal prerrogativa de manera expresa para estos servidores, es necesario tener presente que el derecho al uso de tales permisos surge como consecuencia de la calidad de dirigente de un empleado público, con prescindencia de la naturaleza de las labores que presta.

Siendo ello así, se debe concluir que a los mencionados funcionarios también les corresponde el uso de los permisos a que alude la Ley N° 19.296, en los términos expuestos.

Respecto a la dificultad que se genere en el funcionamiento de tales unidades del establecimiento hospitalario en comento, como consecuencia de la ausencia de estos funcionarios por el uso de sus prerrogativas, esta Contraloría General estima, al igual como lo expresa el petionario en su presentación, que se trata de una cuestión relativa a la gestión de orden administrativa, cuya resolución corresponde a las autoridades del citado centro asistencial, las que deberán adoptar las medidas pertinentes a fin de que no se vea alterado el otorgamiento de prestaciones de salud por dichas unidades.

En otro orden de ideas y en lo que se refiere a la situación específica de la señora Anita Román Morra, cabe manifestar que, según consta de los antecedentes tenidos a la vista, la indicada funcionaria formó parte del Directorio de la Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud y Organismos dependientes del Ministerio del ramo, durante el período correspondiente a los años 2003 a 2005, no constando su designación en tal carácter para un período posterior.

Ahora bien, en relación con lo anterior, es útil tener presente que, según se previene en el inciso primero del artículo 12 de la mencionada Ley N° 19.296, "El directorio de la asociación comunicará por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, en el día hábil laboral siguiente al de su celebración".

Se agrega, en el inciso segundo del citado precepto, que “Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecidos en el inciso anterior, cada vez que se elija al directorio de la asociación”.

De lo anterior, puede advertirse que la señalada comunicación constituye el antecedente fidedigno para acreditar ante el respectivo servicio, quiénes son los miembros del directorio de una asociación de funcionarios, por lo que el organismo ocurrente deberá estarse a dicha nota, para efectos de determinar si la indicada servidora tuvo la calidad de dirigente gremial y, por ende, si pudo haber hecho uso de los permisos previstos en la referida Ley N° 19.296.

10.565, 27.02.09.

El artículo 183-A inciso 2° del Código del Trabajo, se aplica únicamente a las empresas del Estado cuyo personal se rija por dicho código y carezcan de planta señalada por la ley, y no al resto de las empresas u organismos de la Administración del Estado.

La Dirección del Trabajo ha remitido a esta Contraloría General una presentación en la que se solicita un pronunciamiento que determine la procedencia de considerar en el caso de un grupo de empleados de una empresa que actúa como intermediaria de trabajadores frente al Fondo Nacional de Salud, la aplicación del inciso segundo del nuevo artículo 183-A del Código del Trabajo, introducido por la Ley N° 20.123, con el objeto de que el mencionado servicio público se estime como su empleador.

Sobre la materia, cabe expresar que la citada disposición legal dispone, en su primer inciso, que es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Agrega dicha norma, en su inciso siguiente, que si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478 del Código del Trabajo.

Pues bien, y tal como se manifestara en el Dictamen N° 2.594, de 2008, de esta Entidad de Control, debe entenderse que lo dispuesto en el citado inciso segundo resulta únicamente aplicable a las empresas del Estado cuyo personal se rija por el Código del Trabajo y que carezcan de planta señalada por la ley, y no al resto de las empresas u organismos de la Administración del Estado.

Ello, entre otras razones, porque sostener que el trabajador que mantiene un contrato de trabajo con un contratista o subcontratista del sector privado será un empleado de la Administración del Estado, importa violentar, salvo en el caso de las empresas antes referidas, tanto las normas legales que regulan las facultades de los organismos que la integran, como aquellas que rigen la relación

estatutaria de los funcionarios públicos, disposiciones que se detallan en la citada jurisprudencia administrativa, y cuya fotocopia se remite al recurrente para su conocimiento.

En consecuencia, y en mérito de lo expuesto, sólo cabe desestimar la petición aludida.

34.751, 2.07.09.

Sobre desarrollo de actividades políticas de funcionario público y dirigente gremial.

Se ha dirigido a esta Contraloría General don Rodrigo Soto Bustamante, Presidente de la Asociación de Funcionarios de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, para solicitar un pronunciamiento respecto a los deberes y responsabilidades que le asisten al señor Fernando Arsenio Serrano Troncoso, Secretario de la citada entidad gremial, quien aceptó participar como candidato a concejal por la comuna de Talagante en las elecciones municipales efectuadas en el año 2008.

Sobre el particular, resulta menester indicar que el artículo 31, inciso primero, de la Ley N° 19.296, establece, en lo que interesa, que la jefatura superior de la respectiva repartición deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, lo cual no los habilita para ausentarse por motivos diferentes a la realización de dichas actividades.

Ello, toda vez que, dada su condición de servidores públicos, tienen la obligación de cumplir su jornada habitual de trabajo, incurriendo en responsabilidad administrativa si se comprueba la inexistencia de la causal invocada para su ausencia, situación ante la cual la respectiva autoridad puede poner término al permiso concedido, disponiendo además, si lo estima conveniente, que éste se haga efectivo mediante los procedimientos legales correspondientes.

En armonía con lo anterior, se encuentra el inciso final del artículo 66 de la Ley N° 19.296, conforme al cual tales dirigentes, al ausentarse de sus labores por motivos diversos de los gremiales, no sólo incurren en responsabilidad en su condición de funcionarios públicos, sino que también como dirigentes de la respectiva asociación, según el criterio contenido en el Dictamen N° 46.592, de 2000, de este órgano de Fiscalización.

Por otra parte, resulta menester manifestar que de conformidad con lo preceptuado en el artículo 61, letra d), de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, es obligación de cada empleado cumplir la jornada de trabajo, agregando el artículo 72 del mismo cuerpo legal, que por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones, salvo que se trate de feriados, licencias o permisos con goce de remuneraciones.

Pues bien, del análisis de los antecedentes tenidos a la vista, consta que mediante la Resolución exenta N° 2.959, de 2008, de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, se autorizó el permiso sin goce de remuneraciones solicitado por el señor Serrano Troncoso, para ausentarse del servicio desde el 1 y hasta el 26 de noviembre de 2008, ambas fechas inclusive, correspondiendo esta última data a aquella en que se efectuaron las elecciones municipales en que el citado servidor participó como candidato a concejal.

Asimismo, cabe señalar que, según lo indicado por esta Entidad Fiscalizadora en su Dictamen N° 62.493, de 2008, los servidores pueden desarrollar, al margen del ejercicio de su empleo, las actividades que estimen conveniente de acuerdo a su posición política, cuidando, en todo caso, de observar los deberes a los que permanentemente están obligados, como los de lealtad a la Administración, reserva y comportamiento digno y, por cierto, en ningún caso podrán utilizar recursos públicos ni ejercer su autoridad o prerrogativas en fines ajenos al cumplimiento de sus deberes o, en general, valerse de la autoridad o cargo para favorecer o perjudicar, por cualquier medio, tendencias o partidos políticos.

En las condiciones anotadas, esta Contraloría General concluye que no se advierte irregularidad alguna en la participación del señor Serrano Troncoso en las actividades políticas relacionadas con las elecciones municipales del año 2008, puesto que fueron realizadas fuera de su horario de trabajo y al margen del desarrollo de sus funciones.

EMPRESAS Y/O EMPLEADORES CONDENADOS POR PRACTICAS ANTISINDICALES

Primer Semestre 2009

Dando cumplimiento a la obligación dispuesta en el artículo 294 bis del Código del Trabajo, conforme a la cual la Dirección del Trabajo debe llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras, a continuación se individualizan aquellas empresas que se encuentran en la situación descrita, con la indicación de las respectivas sentencias, los hechos sancionados y el monto de las multas aplicadas.

Razón Social/Nombre de Fantasía	Juzgado / Rol - RIT	Fecha ejecutoria-cúmplase	Monto multa	Hechos sancionados
1.- TRANSPORTES MONTERREY LIMITADA RUT: 88.364.800-5	1er JLT ANTOFAGASTA/7096-2008	19.02.2009	50 UTM	NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
2.- ISAPRE NORMEDICA S.A. RUT: 95.078.000-2	1er JLT ANTOFAGASTA/6283-2006	12.06.2009	60 UTM	OFRECER Y OTORGAR BENEFICIOS ESPECIALES CON EL FIN EXCLUSIVO DE DESESTIMULAR LA DESAFILIACION SINDICAL. APLICAR ESTIPULACIONES DE UN CONTRATO O CONVENIO COLECTIVO A LOS TRABAJADORES REFERIDOS EN EL ARTICULO 346 SIN EFECTUAR EL DESCUENTO, O NO ENTREGAR DE LO DESCONTADO AL SINDICATO.
3.- MAZU INDUSTRIAL LIMITADA RUT: 76.237.890-6	1er JLT ANTOFAGASTA/7286-2008	16.03.2009	30 UTM	OBSTACULIZAR EL FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO. ARTICULO 289 LETRA A, A TRAVES DEL NO PAGO DE REMUNERACIONES A DIRIGENTE SINDICAL.
4.- UNIVERSIDAD DEL MAR RUT: 71.602.400-8	JLT LA SERENA/T-5-2009	4.06.2009	50 UTM	OTORGAR A TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS MAYORES BENEFICIOS QUE A LOS SINDICALIZADOS, DESESTIMULANDO LA AFILIACION SINDICAL.
5.- BUSES AHUMADA LIMITADA RUT: 78.144.260-7	2º JL LOS ANDES/54-2006	28.01.2009	80 UTM	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO EN CONTRA DE DIRIGENTE SINDICAL QUE PROVOCA INJERENCIA SINDICAL.
6.- SUPERMERCADOS VIÑA DEL MAR LTDA./ SUPERMERCADOS LIDER RUT: 78.037.190-0	1er JLT VALPARAISO/2002-2006	5.02.2009	75 UTM	DESPIDO MASIVO DE SOCIOS DEL SINDICATO.
7.- EMPRESA SOCIEDAD LA IGUALDAD RUT: 70.345.900-5	1er JLT VALPARAISO/2185-2006	7.04.2009	50 UTM	OTORGAR MAYORES BENEFICIOS A GRUPOS DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS.
8.- CINGEL S.A. RUT: 79.515.880-4	2º JLT LOS ANDES/1200-2006	8.04.2009	20 UTM	SEPARACION ILEGAL DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN NEGOCIACION COLECTIVA.
9.- COMPAÑIA DE SERVICIOS DE MOVILIZACION LIMITADA/COSEM LTDA. RUT: 86.712.100-5	2º JLT VALPARAISO/2109-2006	17.02.2009	20 UTM	OTORGAR MAYORES BENEFICIOS A GRUPO DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS.

Razón Social/Nombre de Fantasía	Juzgado / Rol - RIT	Fecha ejecutoria-cúmplase	Monto multa	Hechos sancionados
10.- DIGOVAL S.A. RUT: 84.860.100-4	JLT VALPARAISO/S-2-2009	30.03.2009	150 UTM	SEPARACION ILEGAL DE TRABAJADORES CON FUERO.
11.- TERQUIM S.A. RUT: 83.355.700-9	1er JL SAN ANTONIO/1979-2008	20.05.2009	10 UTM	DISCRIMINACIONES INDEBIDAS ENTRE TRABAJADORES CON EL FIN EXCLUSIVO DE INCENTIVAR O DESESTIMULAR LA AFILIACION O DESAFILIACION SINDICAL, AL HABER OTORGADO MEJORAS EN REMUNERACIONES A TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS.
12.- CONSTRUCTORA MODELO S.A. RUT: 96.574.650-1	2º JL QUILPUE/ 20-2009	9.06.2009	30 UTM	SEPARACION ILEGAL DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN NEGOCIACION COLECTIVA.
13.- CB&I MONTAJES DE CHILE LIMITADA RUT: 76.412.630-0	JL QUINTERO/4-2009	27.04.2009	30 UTM	SEPARACION ILEGAL DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN NEGOCIACION COLECTIVA.
14.- TRANSPORTES ACA LIMITADA RUT: 85.473.800-3	3er JL TEMUCO/2512-2008	6.05.2009	10 UTM	PRESIONES Y HOSTIGAMIENTOS SISTEMATICOS A SOCIOS DEL SINDICATO. NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRIGENTE SINDICAL.
15.- COMUNIDAD HOSPITAL DEL PROFESOR RUT: 53.125.850-9	3er JLT STGO./1551-2005	2.04.2009	100 UTM	DESINCENTIVAR LA AFILIACION SINDICAL, NEGOCIANDO COLECTIVAMENTE CON GRUPO DE TRABAJADORES QUE SE UNEN AL EFECTO, AL MARGEN DE LA NEGOCIACION REGLADA Y SEMIRREGLADA ESTABLECIDA EN LA LEY. NO DESCONTAR NI EFECTUAR LOS APORTES A FAVOR DEL SINDICATO QUE OBTUVO BENEFICIOS EN CONTRATO COLECTIVO.
16.- CENCOSUD SUPERMERCADOS S.A. - SUPERMERCADOS SANTA ISABEL RUT: 84.671.700-5	5º JLT. STGO./ 7854-05	20.05.2009	50 UTM	PRACTICAS DESLEALES EN PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA.
17.- INVERSIONES OLIVARES S.A. RUT: 99.529.190-8	8º JLT. STGO./ 637-07	23.06.2009	75 UTM	TRASLADO DEL LUGAR DE TRABAJO DE DELEGADO SINDICAL, DESDE UNA CIUDAD A OTRA.
18.- INVERSIONES OLIVARES S.A. RUT: 99.529.190-8	8º JLT. STGO./ 636-07	8.01.2009	100 UTM	TRASLADO DE LUGAR DE TRABAJO DE UN DELEGADO SINDICAL, DESDE UNA CIUDAD A OTRA.
19.- GAMA SERVICE LTDA. RUT: 78.438.110-2	7º JLT. STGO./ 1061-07	18.02.2009	120 UTM	SEPARAR ILEGALMENTE DE SUS FUNCIONES A TESORERO DEL SINDICATO.

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ

ABOGADO

DIRECTORA DEL TRABAJO

