

ISSN 0716-968X



Nº 278

# La fiscalización pretende corregir malas prácticas de los empleadores

2012

## Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

Velando por el cumplimiento  
de la legislación laboral



Dirección del  
Trabajo

Gobierno de Chile

## ENTREVISTA

- “El desafío es avanzar en la modernización del Servicio, para cumplir de mejor forma la misión institucional”.

## TEMAS

- La fiscalización pretende corregir malas prácticas de los empleadores
- Los sectores y materias más sancionados
- Aumenta la fiscalización programada para detectar mejor los focos infractores
- Fiscalizaciones programadas
- El nuevo desafío es elevar la percepción de riesgo entre los empleadores

## NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

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



**Inés Viñuela Suárez, Subdirectora del Trabajo:**

**“El desafío es avanzar en la modernización del Servicio, para cumplir de mejor forma la misión institucional”.**

**Nuevos proyectos:**

*Implementación del Archivo Institucional de la Dirección del Trabajo (DT), el que permitirá asegurar la custodia y acceso a la documentación de la DT y mejorar el cumplimiento en relación a las exigencias de Ley de Transparencia.*

*Continuar con la política de remodelaciones de las oficinas, cartelera digital, y gestión de tiempos de espera, de manera de seguir con la modernización del Servicio en materia de gestión interna. Así también, introducir mejoras en el control de la atención de los asistentes laborales; difundir información a los usuarios sobre sus derechos y deberes; y desplegar información sobre todos los servicios que entrega la institución.*



## ¿Qué ha significado para usted asumir este cargo, luego de trabajar 29 años en la institución?

El cargo de Subdirectora ha representado un gran desafío profesional y personal, que he asumido con un profundo sentido de compromiso y dedicación, a fin de aportar al desarrollo de la institución y a la creación de políticas que permitan avanzar en el establecimiento de empleos dignos, donde se respeten los derechos laborales, y se proteja la seguridad y salud de los trabajadores.

## ¿Cuáles son las facultades de la Subdirectora del Trabajo?

La actual administración, en su política de mejorar la gestión institucional y de integrar la labor que cumplen las diversas jefaturas, ha establecido que la función que debe cumplir la Subdirección —más allá de subrogar a la Directora y de colaborar en el desempeño de su función, como lo establece la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo— se relaciona con la planificación y coordinación de la gestión institucional. En tal sentido, me ha correspondido asumir las siguientes funciones:

- ★ Trabajar junto a la Directora y los departamentos correspondientes, en la elaboración de políticas que mejoren la calidad de vida de nuestros funcionarios.
- ★ Presidir el Consejo de Bienestar y las Juntas Calificadoras.
- ★ Participar en la elaboración de políticas orientadas a elevar el cumplimiento de la normativa laboral.
- ★ Colaborar con los departamentos de Tecnología de la Información, Recursos Humanos, Administración y Finanzas, en el desarrollo de políticas institucionales.
- ★ Dirigir el Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo y presidir el Comité Editorial del Libro Electrónico Código del Trabajo.
- ★ Integrar el Comité de Capacitación como el Consejo Asesor de la Escuela Técnica de Formación.

A su vez, la Subdirección tiene la facultad de aprobar los actos y dictar las resoluciones, relativas a permisos, feriados y cometidos de los directivos de la institución.

En compras públicas, se ha encomendado la revisión y dictación de los actos administrativos relativos a los procesos de compras inferiores a 1000 UTM.

## ¿Cuáles son los desafíos que se planteó al asumir y cuáles ya ha podido ir cumpliendo?

El gran desafío institucional y personal, es avanzar en la modernización del Servicio, que permita cumplir de mejor forma la misión institucional.

En tal sentido hemos trabajado en las siguientes áreas:

- ★ En el área de Recursos Humanos, se ha avanzado en la elaboración de una política integral de personas, y se ha trabajado en la formación de competencias técnicas de los funcionarios. Ello a través de la Escuela de Formación Técnica.
- ★ En el área de la Administración de los Recursos Financieros y Materiales de la institución, se realizó un ordenamiento de las finanzas y se mejoró la infraestructura de las oficinas con el fin de otorgar una mayor confort, tanto a los funcionarios como a los usuarios.

# Facultades:

Trabajar junto a la Directora y los departamentos correspondientes, en la elaboración de políticas que mejoren la calidad de vida de nuestros funcionarios.

- ★ Se invirtió en la implementación de tecnología de apoyo a procesos, de manera de hacerlos más eficaces y expeditos. Tal es el caso de la Oficina de Compras, la Oficina de Partes y el Departamento de Gestión.
- ★ En el área de la Fiscalización, se incrementaron en un 35% el número de fiscalizadores de terreno; se ha profundizado en materia de fiscalización proactiva orientada a sectores más vulnerables y con mayor incumplimiento laboral; se han establecido programas que incentiven el cumplimiento laboral, como por ejemplo el de Buenas Prácticas Laborales (BPL), el Sistema de Apoyo al Cumplimiento, entre otros. Asimismo, se establecieron políticas sancionadoras que elevan el monto de las multas, encareciendo el incumplimiento.
- ★ En el área de Relaciones Laborales, se estructuraron las distintas instancias de diálogo social orientadas a mejorar las condiciones de trabajo, como son las mesas de trabajo, las que permitieron que más del 90% de las empresas participantes corrigieran sus infracciones.
- ★ En tanto, los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), durante el año 2012 organizaron el Primer Encuentro Nacional en la Región de Coquimbo, participando en éste representantes de empleadores y trabajadores de los Consejos de todas las regiones, al término del que suscribieron una carta de compromiso en la que acuerdan "seguir trabajando para mantener y fortalecer los CTRU, considerando nuestras realidades y sueños, a través del logro de acuerdos y acciones cuyo fin sea el progreso de nuestras comunidades locales, y así contribuir al desarrollo social y económico de nuestro país".
- ★ Finalmente el programa de BPL iniciado como plan piloto por este Servicio el año 2010, se ha traducido al año 2012, en la acreditación de 298 empresas Mipymes
- ★ En el área de Atención de los Usuarios que acuden a efectuar consultas o realizar diferentes trámites a las inspecciones, para mejorar la oportunidad y calidad de la atención, se creó un departamento encargado de elaborar, implementar y controlar las políticas de atención de usuarios.
- ★ Actualmente existen 28 trámites que pueden ser realizados a través de la web [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl) tanto por empleadores, trabajadores, como por organizaciones sindicales, mejorando la oportunidad de la entrega de información, disminuyendo los tiempos en la realización de dichos trámites.
- ★ En el área de Estudio, se mejoró la Encuesta Encla, incrementando en un 49,2% el tamaño muestral, permitiendo con ello, mejorar la confiabilidad y la validez de la encuesta.
- ★ Hemos puesto a disposición de todos los usuarios el [Boletín](#) y [Código del Trabajo](#) interactivo.

## ¿Hay nuevos proyectos en perspectiva?

Para el presente año debemos concretar algunos proyectos que hemos venido trabajando; entre ellos tenemos:

1. La creación de la Inspección del Trabajo de Alto Hospicio, en la Región de Tarapacá.
2. Implementación del Archivo Institucional de la DT, el que permitirá asegurar la custodia y acceso

## Otros desafíos:

Modernización y actualización de la plataforma tecnológica que lleva los procesos de atención de público, fiscalización, conciliación y derechos fundamentales, lo que permitirá mejorar la disponibilidad, rendimiento y uso del sistema con directo beneficio a los usuarios de la DT.

a la documentación de la Dirección del Trabajo y mejorar el cumplimiento en relación a las exigencias de la Ley de Transparencia y PMG de Seguridad de la Información.

3. Modernización y actualización de la plataforma tecnológica que lleva los procesos de atención de público, fiscalización, conciliación y derechos fundamentales, lo que permitirá mejorar la disponibilidad, rendimiento y uso del sistema con directo beneficio a los usuarios del Servicio.
4. Continuar con la política de remodelaciones y mejoras de oficinas, cartelería digital, y gestión de tiempos de espera, de manera de continuar con la modernización institucional en materia de gestión interna. Así también, introducir mejoras en el control de la atención de los asistentes laborales; difundir información a los usuarios sobre sus derechos y deberes; y desplegar información sobre todos los servicios que entrega la institución.
5. En ámbitos de fiscalización, se realizarán alrededor de 120 mil fiscalizaciones durante el 2013, aproximadamente 35 mil de ellas por programa.
6. La solicitud de centralización de documentación en línea, lo que permitirá simplificar dicho trámite y disminuir los tiempos de respuesta, por lo que el empleador podrá hacer el trámite on-line y obtener en forma inmediata, la resolución correspondiente.
7. El presente año se espera además, constituir 1.100 mesas de trabajo orientadas a elevar el cumplimiento de la normativa y acreditar 180 empresas al Programa de Buenas Prácticas Laborales.

### ¿Cómo visualiza a los funcionarios de la DT?

Estos años me han permitido conocer más de cerca a los funcionarios, puedo decir que son personas con una gran dedicación y vocación de servicio público, con un alto grado de compromiso con su labor, además de valorar plenamente la importancia del trabajo que realizan en el día a día, y cómo este reporta beneficios para los trabajadores y sus familias.

### Con su vasta experiencia docente, ¿qué importancia le da a la capacitación funcionaria?

La mayor de las importancias. Por ello, la Escuela Técnica es el principal aporte que podemos hacer a nuestros funcionarios, pues les permite desarrollarse tanto en el ámbito profesional, como personal.

Considerando que el derecho laboral y la forma como se organiza el trabajo, son tan dinámicos, se requiere que los funcionarios estén constantemente capacitándose para cumplir su labor eficientemente, por lo que la Escuela Técnica de Formación juega un rol fundamental en la formación de competencias téc-



nicas, donde no sólo se aborda el conocimiento, sino también, la capacidad para aplicar adecuadamente la normativa, y el desarrollo de una conciencia de compromiso con el trabajo bien hecho.

### ¿Cuáles son los cambios experimentados en los últimos años por el Boletín Oficial?

Los principales cambios se refieren a la edición en formato exclusivamente digital, y a la periodicidad de su publicación (tres ejemplares por año), lo que ha permitido incorporar y ampliar el tratamiento de nuevos temas. Se transformó la diagramación, incorporando infografías que facilitan la lectura y, además, los alcances a normativa y jurisprudencia se presentan con hipervínculos que permiten desplegar los documentos originales in extenso y actualizados a la fecha de consulta.

Adicionalmente, el hecho que esta publicación especializada —preparada en el marco del mandato legal de difundir la normativa laboral, previsional y en materias de higiene y seguridad— se encuentre disponible en la Web en forma gratuita, para todos nuestros usuarios, aporta a prevenir las infracciones a la legislación, además de servir de orientación para trabajadores, dirigentes sindicales, empleadores, tribunales, servicios de asistencia jurídica, y a profesionales y técnicos del área laboral.

### ¿Y los cambios que ha experimentado el Código del Trabajo en su versión digital?

Esta valiosa iniciativa de la Dirección del Trabajo es el recurso que, lejos, concentra el mayor número de visitas y descargas de nuestro sitio Web. Éste se inserta en el desafío modernizador de la institución. El nuevo formato digital incluye no sólo la norma laboral central, sino que también, su interpretación y cuerpos reglamentarios complementarios, a fin de facilitar su comprensión y aplicación en pro de nues-

tro objetivo final que es lograr cumplimiento de la legislación laboral.

Por otra parte, es importante señalar que las notas técnicas a pie de página, fueron complementadas con un hipervínculo a la Biblioteca del Congreso Nacional, lo que permite al lector consultar en línea los textos legales y reglamentarios actualizados.

En esta misma línea, es posible acceder mediante hipervínculos disponibles en la Web, a las notas técnicas a pie de página que se refieren a la jurisprudencia institucional, guías orientadoras, circulares, resoluciones y otros documentos administrativos.

### ¿Qué mensaje entregaría a los funcionarios y funcionarias del Servicio?

Como una funcionaria más, que en estos años le ha correspondido ejercer el cargo en la Subdirección, quisiera decirles que he puesto todo mi esfuerzo y capacidad en trabajar para tener un servicio más eficiente y eficaz, donde el aporte y trabajo de cada uno de los funcionarios, ha sido fundamental.

Como Dirección hemos trabajado para mejorar las condiciones laborales en que se desenvuelven nuestros funcionarios, no sólo mejorando la infraestructura, sino que también velando por el mejoramiento de su calidad de vida.

En este sentido, quiero agradecer el trabajo abnegado de los funcionarios, que ha permitido ir plasmando nuestras ideas de hacer un servicio cada vez más profesional y eficiente, sin perjuicio que en cumplimiento de dicho objetivo, cada uno de los funcionarios que integramos la Dirección, debamos perfeccionarnos y mejorar cada día más.

Gracias a todas y todos los funcionarios, y que este sea un año lleno de realizaciones personales, familiares y profesionales.





Jorge Arriagada, jefe del Departamento de Fiscalización, explica derechos laborales a trabajadoras de la empresa Homecenter. Bajo su gestión se han dado pasos decididos para hacer más eficiente esta labor clave para la Dirección del Trabajo.

**Nuevo énfasis del Departamento de Inspección:**

## La fiscalización pretende corregir malas prácticas de los empleadores

*Entre 2010 y 2011 crecieron en 10,3% las fiscalizaciones terminadas con multas, en 21,5% los montos recaudados por las mismas y en 5,4% las sanciones.*

Aunque parte importante de la función de la Dirección del Trabajo es la fiscalización y la aplicación de multas, la experiencia ha demostrado que ello no basta para modificar la conducta de los empleadores infractores.

Por ello es que progresivamente ese rol medular se ha complementado con otras políticas, algunas faci-

litadoras del diálogo entre las partes y otras dirigidas a difundir la normativa y ampliar las posibilidades de cumplimiento.

Jorge Arriagada, jefe del Departamento de Inspección, confía que esta amalgama de miradas será fructífera. Para que ello resulte considera vital demostrar primero una mayor calidad fiscalizadora.

Por eso su departamento ha creado planes detectores de los mayores focos de incumplimiento y, simultáneamente, programas fiscalizadores especiales para ellos (ver nota aparte).

Una fiscalización más rica ocupa más tiempo. Para Arriagada, la estabilización del número de fiscalizaciones responde a ese factor. Y también, a la vigencia desde febrero de 2010 del artículo 506 bis del Código del Trabajo que permite a las micro, pequeñas y medianas empresas contar con un plazo de hasta cinco días hábiles para remediar la infracción constatada en una primera visita.

De todos modos, las cifras respaldan esta política que prioriza la calidad por sobre la cantidad. Así lo demuestra el incremento en 5,4% de las sanciones entre 2010 (42.698) y 2011 (45.013).

Adicionalmente se ha vigorizado la capacidad inspectiva con la posibilidad de hacer denuncias y la fiscalización de la norma previsional en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

### Multas más caras y cobradas a tiempo

Junto con la persuasión hay que agravar el costo del incumplimiento, de modo que no siga siendo preferible intentar eludir la ley, pagar la multa si se es sorprendido y después perseverar en las infracciones.

A la espera de un posible proyecto de ley que eleve los actuales montos de las multas, la Dirección del Trabajo decidió dar una señal tajante y desde el 2 de noviembre de 2011 ya no aplica atenuantes. Esto significa que en el caso de las infracciones gravísimas siempre se multa por el máximo del rango legal (60 UTM). En las otras dos categorías, grave y menos grave, se aplican también montos superiores a los habituales antes de la fecha citada.

El resultado ya es visible al comparar los resultados 2010 y 2011. En efecto, entre ambos años las fiscalizaciones con multa crecieron en 10,3%, mientras los montos iniciales aumentaron en 21,5%.

Pero esto de nada serviría si el cobro de las multas no es eficiente. Por eso el poco regular sistema de traspaso a la Tesorería General de la República ha logrado un ritmo de envío semanal.

También hubo cambios en la actitud institucional ante los empleadores que impugnan multas o que piden morigerarlas.

Para el primer caso se limitaron las solicitudes de reconsideración administrativa de multas hasta dos en los últimos doce meses, cuando se trate de la misma infracción.

Para el segundo se creó un sistema evaluador de conocimientos de norma a aquellos empleados acogidos al programa de sustitución de multas administrativas. De este modo, deben demostrar que efectivamente lograron un mínimo de conocimientos para dejar sin efecto la sanción.

### Más fiscalizadores capacitados

Esta nueva dimensión fiscalizadora ha sido sustentada en un cúmulo de decisiones que han permitido enriquecer las fiscalizaciones por denuncia o de oficio (programadas).

Es relevante el progresivo aumento de los fiscalizadores de terreno, que pasaron de 385 en 2010 a 531 en 2012. O sea, un aumento del 38%.

Como más inspectores no garantizan necesariamente mejores fiscalizaciones, la Escuela Técnica de Formación intensificó su capacitación, disponiendo el año pasado el 64% de sus cupos para estos funcionarios.

Esta mejor preparación permitió la radical modificación a mitad de 2010 de la estructura y contenidos de los informes de fiscalización, que ahora incluyen una detallada descripción de lo constatado en terreno, lo que sustenta cualquier gestión institucional posterior.

Si la fiscalización es por accidentes laborales, hay ahora una nueva metodología indagatoria, denominada "árbol de causas", que implica una pesquisa integral de las posibles causales.

# 521

fiscalizadores hay en la DT  
en 2010 eran 385.

# Los sectores y materias más sancionados

**CANTIDAD DE SANCIONES EN LOS 10 SECTORES ECONÓMICOS MÁS SANCIONADOS  
POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO DURANTE LOS AÑOS 2010 Y 2011, Y SU DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL,  
SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD**

Nº	2010			2011		
	Rama de actividad	Cantidad Sanciones	Distribución (%)	Rama de actividad	Cantidad Sanciones	Distribución (%)
1	Comercio	6.944	16,1%	Comercio	7.414	16,3%
2	Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	6.883	16,0%	Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	7.162	15,7%
3	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4.653	10,8%	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.399	11,9%
4	Construcción	4.338	10,1%	Construcción	5.313	11,7%
5	Hoteles y restaurantes	4.238	9,9%	Hoteles y restaurantes	4.077	9,0%
6	Otras actividades de servicios comunitarios	3.743	8,7%	Industrias manufactureras	4.031	8,9%
7	Industrias manufactureras	3.539	8,2%	Otras actividades de servicios comunitarios	2.962	6,5%
8	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2.644	6,1%	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2.891	6,4%
9	Enseñanza	1.368	3,2%	Enseñanza	1.465	3,2%
10	Actividades no especificadas y otras	1.364	3,2%	Actividades no especificadas y otras	1.419	3,1%

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

**MATERIAS SANCIONADAS  
POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO DURANTE LOS AÑOS 2010 Y 2011, Y SU DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL,  
SEGÚN MATERIA INFRINGIDA**

Materia infringida	2010		2011	
	Cantidad Sanciones	Distribución (%)	Cantidad Sanciones	Distribución (%)
Contrato de trabajo	4.591	10,7%	4.703	10,3%
D.F.L. N° 2	4.777	11,1%	4.677	10,3%
Discriminación, intimidad, vida privada y honra	33	0,1%	31	0,1%
Higiene y seguridad	10.976	25,5%	11.724	25,8%
Jornada de trabajo	13.193	30,7%	14.417	31,7%
Materias previsionales	2.505	5,8%	2.949	6,5%
Negociación colectiva	369	0,9%	464	1,0%
Organización sindical	13	0,0%	46	0,1%
Otras materias	132	0,3%	344	0,8%
Protección a la maternidad	405	0,9%	366	0,8%
Protección a los trabajadores	51	0,1%	19	0,0%
Remuneraciones	5.935	13,8%	5.717	12,6%
Término del contrato	20	0,05%	22	0,05%
Total	43.000	100%	45.479	100%

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo



El transporte interurbano de pasajeros es uno de los sectores objeto de fiscalizaciones programadas. Son habituales los controles efectuados entre las regiones de Arica y Parinacota y Los Lagos en víspera de los fines de semana largos.

**Entre 2010 y 2011:**

## Aumenta la fiscalización programada para detectar mejor los focos infractores

*Al transporte interurbano de pasajeros, construcción, agro y comercio, se han sumado la minería, la industria forestal y sector portuario, a través de programas interregionales.*

Coherente con el afán de cambiar paulatinamente el eje fiscalizador, la Dirección del Trabajo ha fortalecido en los últimos años las llamadas fiscalizaciones programadas.

A diferencia de las fiscalizaciones por denuncia, este otro modo de controlar el cumplimiento legal apunta a reducir la infraccionalidad detectando focos productivos problemáticos. En ellos se centra, entonces, un actuar planificado y perdurable en el tiempo con el fin de modificar la conducta de los empleadores.

Transporte interurbano de pasajeros, construcción, agro y comercio son los sectores donde se ha foca-

lizado este actuar a nivel nacional. Paralelamente, en el último tiempo, ha surgido una variante que son los programas interregionales y que han abarcado otros rubros económicos, como la minería, el portuario, la industria forestal, la inmigración laboral extranjera y las zonas francas. Una diferencia sustancial entre ambos tipos de programas es que en el primero cada región los ejecuta por separado, mientras que en el segundo las regiones elegidas actúan coordinadamente.

La demostración de este crecimiento es que **en 2010 hubo 24.563 fiscalizaciones programadas**



Los derechos de los trabajadores del comercio son constantemente fiscalizados. Es habitual la distribución de folletos educativos en todo el país.

**en los cuatro sectores tradicionales, creciendo a 27.155 en 2011. Esto significa un aumento del 10,5% entre ambos años.**

Consultado sobre si es posible seguir incrementando esta forma fiscalizadora, el jefe del Departamento de Inspección, Jorge Arriagada, cree difícil equipararla con la inspección por denuncia, pero sí apuesta por un acercamiento siempre que den resultado otras medidas tomadas en los últimos dos años para elevar el cumplimiento voluntario de la norma. Ello, a su juicio, "debería traer como consecuencia la disminución de las denuncias y, por lo tanto, liberación de capacidad de fiscalización para dedicarla a programas de fiscalización o fiscalización de oficio".

Actualmente, la relación de ambos tipos de fiscalización es de 70 a 30 a favor de las inspecciones en respuesta a denuncias.

### Dos buenos ejemplos

El objetivo de mejorar el acatamiento normativo también se ha ido cumpliendo. Al menos, en los dos sectores donde los programas incluyen plazos de cumplimiento.

La construcción y el agro fueron elegidos por ser sectores con alta tasa infraccional, situándose respectivamente en el cuarto y en el octavo lugar del ranking de rubros económicos más sancionados. La construcción, además, tiene un preocupante índice de mortalidad de 17,9 por cada cien mil trabajadores y de 27,5 por ciento en accidentabilidad, el más alto de todos.

Durante 2010 y 2011 se ejecutaron en la construcción 818 fiscalizaciones programadas que abarcaron a 554 empresas principales y contratistas. Los resultados han sido auspiciosos porque el cumplimiento inicial de las firmas fiscalizadas ha rondado el 40% y el cumplimiento final ha superado el 90%. O sea, la mayoría de ellas remedió al término del programa las infracciones detectadas en un comienzo.

En el agro se opera con la misma lógica. También es un sector con alta infraccionalidad laboral y de higiene y seguridad. Este último aspecto lo refleja el que la agricultura ocupe el tercer lugar entre los rubros con más accidentes graves y fatales.

El programa abarca de septiembre a abril y está focalizado en las empresas con trabajadores temporeros. En este caso durante 2010 y 2011 se practicaron 2.675 fiscalizaciones. En ambos años, el cumplimiento inicial fue en torno al 60% y el final, al igual que en la construcción, ha superado el 90%.

**10,5%**  
creció la fiscalización  
programada entre  
2010 y 2011.

# Fiscalizaciones programadas

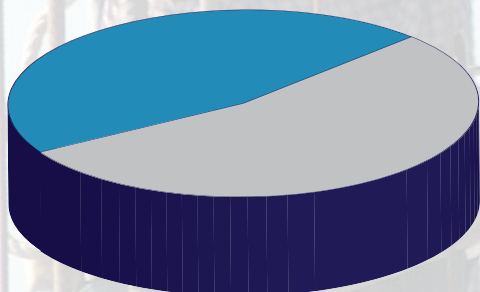
*La Dirección del Trabajo hizo en 2010 y 2011 fiscalizaciones programadas en la agricultura y la construcción, dos de los sectores productivos más importantes.*

## Construcción

**2010:  
322 fiscalizaciones**

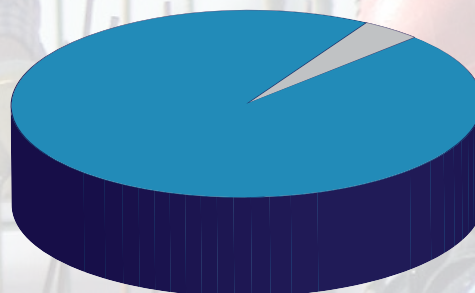
**46%**

de las empresas tenían inicialmente un cumplimiento pleno de la norma



**96%**

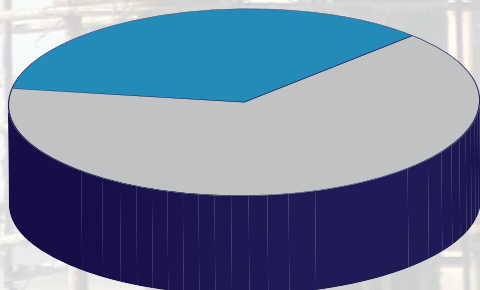
de las empresas tuvieron finalmente un cumplimiento pleno de la norma



**2011:  
496 fiscalizaciones**

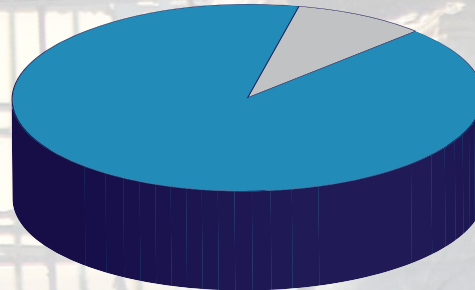
**35%**

de las empresas tenían inicialmente un cumplimiento pleno de la norma



**91%**

de las empresas tuvieron finalmente un cumplimiento pleno de la norma

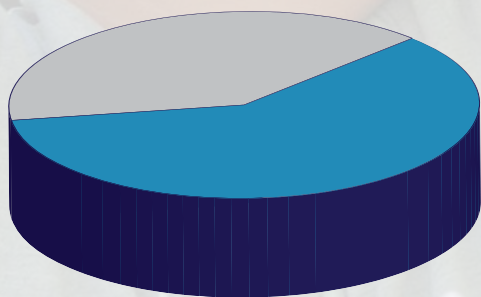


## Agricultura

**2009/2010:  
1.578 fiscalizaciones**

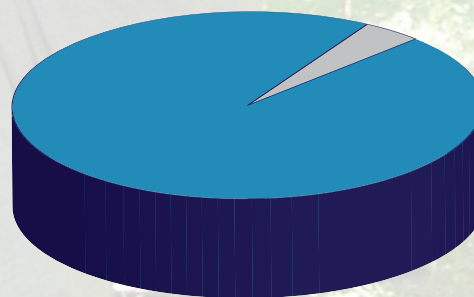
**60%**

de las empresas tenían inicialmente  
un cumplimiento pleno de la norma



**91%**

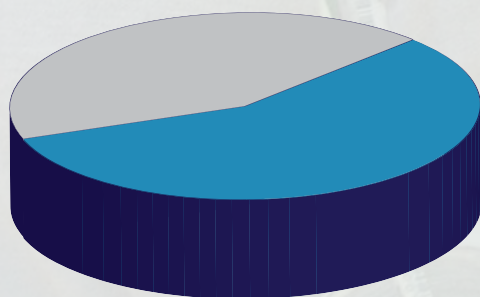
de las empresas tuvieron finalmente  
un cumplimiento pleno de la norma



**2010/2011:  
1.923 fiscalizaciones**

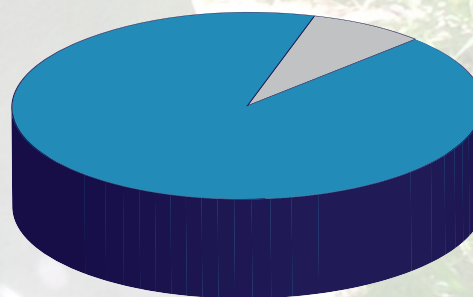
**57%**

de las empresas tenían inicialmente  
un cumplimiento pleno de la norma



**92%**

de las empresas tuvieron finalmente  
un cumplimiento pleno de la norma



Fuente: Dirección del Trabajo

Con nueva tecnología:

## El nuevo desafío es elevar la percepción de riesgo entre los empleadores

*Programas inspectivos distintos a los tradicionales se aplican en todo el país para incentivar el cumplimiento de las normas, demostrando con ello la DT que ha ampliado su capacidad detectora de la infraccionalidad.*



Ante la lógica de que las modalidades fiscalizadoras tradicionales no bastan por sí mismas para disminuir la infraccionalidad laboral, la Dirección del Trabajo ha puesto en marcha durante 2012 nuevos métodos que buscan convencer al empleador de la conveniencia del cumplimiento, elevando al mismo tiempo entre ellos la percepción de riesgo.

Analizados y diseñados durante 2010 y 2011 con la asesoría de una consultora privada, ya están vigen-

tes en todo el país el Recurso Administrativo Simplificado (RAS), el Sistema de Apoyo al Cumplimiento (SAC), el Sistema de Gestión de Fiscalización y el Sistema de Gestión de Denuncia.

La lógica detrás de esta nueva estrategia es convocar a los empleadores, dándoles incentivos para que acaben con sus infracciones, usando para ello en algún caso las plataformas informáticas.



Lo primordial, sin embargo, es demostrar que gracias a estas nuevas estrategias la institución aumentó su capacidad detectora de incumplimientos y que ya no depende sólo de la recepción de denuncias para fiscalizar. Ahora, con el uso de la informática, el cruce de datos y una mejor gestión, puede enfocar su mira en sectores altamente infractores y diseñar fórmulas para llegar a ellos y aumentar el cumplimiento.

Esta lógica es la que sustenta la meta final de elevar la percepción de riesgo entre los empleadores. Es decir, que éstos sepan que los espacios de impunidad se han reducido y que, al contrario, han crecido las probabilidades de que los incumplidores sean descubiertos.

El Jefe del Departamento de Inspección, Jorge Arriagada, explica que se trata de proyectos que están siendo evaluados.

Particularmente interesante es lo que ha ocurrido con el RAS. Se trata de una modalidad a la que puede acogerse todo empleador que ha sido notificado de infracciones a las normas de registro de asistencia, remuneraciones, horas extraordinarias, contratos, reglamentos y documentación.

Al quedar inscrito -cumpliendo previamente con requisitos descritos en el sitio web [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)- el empleador dispone de 10 días corridos para corregir la infracción que ha reconocido. Si lo hace, podrá rebajar el monto de la multa al mínimo del rango legal, que puede ser de 1, 2 o 3 UTM, dependiendo del número de trabajadores de la empresa.

Desde que empezara en noviembre de 2011, el RAS ha ido creciendo de modo sostenido. En su mes de estreno de 728 recursos de reconsideración solicitados, 5 eran RAS, esto es, el 0,7%. En abril pasado, el último mes evaluado, de 524 reconsideraciones recibidas, 195 eran RAS, o sea, el 16,5%.

El SAC ha tenido un desarrollo más lento, pero durante 2012 será sometido a prueba con un programa fiscalizador a comités paritarios de 240 empresas, dividido en dos fases con 120 empresas cada una, la primera de las cuales partió el 25 de junio de ese año.

Todas las empresas participantes en este programa especial son asistidas técnicamente y, al cabo de 30 días, fiscalizadas. Los resultados serán divulgados públicamente -tanto en los casos positivos como negativos- con el fin de elevar la percepción de riesgo.

El proyecto de una mejor gestión de fiscalización ya ha ejecutado tres programas sobre higiene y seguridad, informalidad en honorarios y remuneraciones.

Algunos primeros resultados tienden a corroborar la hipótesis de que un mejor enfoque inspectivo aumenta el cumplimiento. Por ejemplo, en informalidad de honorarios, 12 de las 16 empresas sorprendidas en infracción corrigieron su actuar. En remuneraciones, hicieron lo mismo cuatro de las cinco detectadas con irregularidades.

La toma de denuncias, finalmente, busca ser mejorada con un proyecto para resolver en el inicio del trámite si la petición es fundada o no. La nueva fórmula vigente en todo el país desde el 3 de abril permite a los asistentes laborales aplicar filtros que comparan la denuncia con la norma legal, especialmente el código de infracciones. Ello les permite concluir si aquella es pertinente. Por ahora son 19 las materias con filtros, pero se estudia ampliar esa lista.

**16,5%**  
de las reconsideraciones  
administrativas de multas  
en abril de 2012 eran RAS.

## Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

### LEYES

#### • MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

**[Ley N° 20.629](#)**

Establece el **19 de septiembre** como **feriado irrenunciable para los dependientes del comercio**. *Diario Oficial de 14.09.12.*

#### • MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS SOCIALES

**[Ley N° 20.602](#)**

Deroga el **inciso sexto del artículo primero transitorio de la Ley N° 20.422**, que "Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad". *Diario Oficial de 25.09.12.*

#### • MINISTERIO DE HACIENDA

**[Ley N° 20.630](#)**

Perfecciona la legislación tributaria y financia la Reforma Educacional. *Diario Oficial de 27.09.12. Diario Oficial de 17.11.12.*

**[Ley N° 20.636](#)**

Modifica [Ley N° 20.305](#), sobre **condiciones de retiro de los funcionarios públicos con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones**, reconoce pagos y otorga beneficios.

#### • MINISTERIO DE EDUCACIÓN

**[Ley N° 20.634](#)**

Otorga beneficios a los deudores del Crédito con Garantía Estatal y modifica la Ley N° 20.027. *Diario Oficial de 4.10.12.*

#### • MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO

SUBSECRETARÍA DE PESCA Y ACUICULTURA

**[Ley N° 20.632](#)**

Sobre asociación de pescadores artesanales, inscripción de recursos marinos y extensión de área de operación artesanal. *Diario Oficial de 12.10.12.*

#### • MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES

SUBSECRETARÍA DE TRANSPORTES

Ley N° 20.626. Modifica artículo 109 de la [Ley N° 18.290 de Tránsito](#), estableciendo regulación del concepto de condición física o psíquica deficiente. *Diario Oficial de 29.10.12.*

#### • MINISTERIO DE SALUD

SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA

**[Ley N° 20.635](#)**

Adecua el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2006, del Ministerio de Salud, a la Ley N° 20.575 que establece el principio de finalidad en el tratamiento de datos personales. *Diario Oficial de 17.11.12.*

### DECRETOS

#### • MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

**[Decreto N° 8, 23.04.12](#)**

Modifica [decreto N° 57, de 1990](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, **Reglamento para la aplicación del decreto ley N° 3.500, de 1980, que establece nuevo sistema de pensiones**. *Diario Oficial de 11.10.12.*

#### • MINISTERIO DE SALUD

SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA

**[Decreto N° 28, de 28.06.12](#)**

Modifica decreto N° 594, de 1999, **Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo**. *Diario Oficial de 8.11.12.*

#### • MINISTERIO DE EDUCACIÓN

**[Decreto N° 72, 2.02.12](#)**

Reglamenta el Programa Especial de Beca Presidente de la República para los hijos de los ex trabajadores de la empresa Carbonífera Victoria de Lebu S.A. (Carvile). *Diario Oficial de 7.09.12.*

**[Decreto N° 325, 21.09.12](#)**

Modifica [decreto N° 335, de 2010](#), que establece criterios y condiciones para asignar Becas Nacionales de Postgrado de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica. *Diario Oficial de 7.09.12.*

#### • MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES

**[Decreto N° 122, 9.07.12](#)**

Aprueba Reglamento de Curso Teórico y Práctico Especial que contempla el uso de Simuladores de Inmersión Total para la obtención de las licencias de conductor profesional clases A-3 y A-5. *Diario Oficial de 11.09.12.*

- **MINISTERIO DE JUSTICIA**

- **Decreto N° 475, 20.07.12**

- Aprueba Reglamento de la Sección Especial del Registro General de Condenas denominada "Inhabilitaciones para ejercer funciones en ámbitos educacionales o con menores de edad ([artículo 39 bis del Código Penal](#))". *Diario Oficial de 9.10.12.*

- **MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL**

- SUBSECRETARÍA PARA LAS FUERZAS ARMADAS

- Decreto N° 857, 18.11.12. [Aprueba Reglamento Orgánico y de Funciones de los Centros de Reservistas.](#)

## RESOLUCIONES

---

- **DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

- **Resolución N° 1.722 exenta, 4.10.12**

- Modifica artículos 1°, 5° y 6° de la [resolución N° 1.082 exenta, de 2005](#), que autoriza **sistema excepcional marco de distribución de jornada de trabajo y descansos para el**

**personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros.** *Diario Oficial de 10.10.12.*

- **Resolución exenta N° 1.755, 11.10.12**

- Crea en la XV Región, la **Inspección Comunal del Trabajo de Putre**; fija su jurisdicción, modalidad de atención y modifica la [resolución N° 55 exenta, de 2012](#). *Diario Oficial de 25.10.12.*

- **Resolución N° 1.958 exenta, 8.11.12**

- Delega facultades para declarar a petición de parte la prescripción de multas administrativas.** *Diario Oficial de 17.11.12.*

## OTROS

---

- **CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA**

- [Acuerdo](#) del Consejo para la Transparencia que delega ciertas facultades en la autoridad y los funcionarios que indica. *Diario Oficial de 21.09.12.*

## Selección de DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Normas Legales y  
ReglamentariasDictámenes de la  
Dirección del Trabajo

### TRIPULANTES DE VUELO. PERÍODOS DE SERVICIO DE VUELO. FORMA Y CONDICIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE MÁS DE UNO DE ELLOS EN 24 HORAS CONSECUTIVAS.

[4.219/39, 4.10.12](#)

**Doctrina:** Resulta jurídicamente procedente que los tripulantes de vuelo de aeronaves comerciales de pasajeros y carga que han cumplido un período de servicio de vuelo lleven a cabo otro en el término de 24 horas consecutivas, siempre que a continuación del primero el tripulante respectivo hubiere hecho uso del correspondiente descanso compensatorio previsto por la ley.

### JORNADA DE TRABAJO ILEGAL. FALTA DE ACUERDO DE LAS PARTES PARA MODIFICARLA. FACULTAD DEL EMPLEADOR PARA ADECUAR A LEY, LA RESPECTIVA ESTIPULACIÓN.

[4.693/042, 18.10.12](#)

**Doctrina:** No existiendo acuerdo entre las partes para modificar la distribución de una jornada semanal de trabajo que contraviene la normativa vigente, compete al empleador modificar unilateralmente el contrato de trabajo con el solo objeto de adecuar a la ley la respectiva estipulación.

### FUTBOLISTAS PROFESIONALES. AUTODESPIDO O DESPIDO INDIRECTO. EFECTOS.

[4.646/043, 23.10.12](#)

**Doctrina:** El autodespido o despido indirecto por parte de un jugador profesional de fútbol produce la terminación de su contrato de trabajo y, consecuentemente, su libertad de acción, habilitándolo, por tanto, para firmar un nuevo contrato con otro club, el cual deberá ser registrado por la entidad superior correspondiente.

**REMUNERACIÓN: COMISIONES. CUANDO SE DEVENGAN. INCORPORACIÓN PATRIMONIO TRABAJADOR. IMPROCEDENCIA DEVOLUCIÓN, REINTEGRO, COMPENSACIÓN. EXCEPCIÓN: INCUMPLIMIENTO TRABAJADOR. REMUNERACIÓN: LIQUIDACIÓN COMISIONES, BONOS, PREMIOS Y OTROS INCENTIVOS. REMUNERACIONES: IMPROCEDENCIA DEVOLUCIÓN. COMISIONES: PLAZO PAGO. COMISIONES: CONDICIONES Y AJUSTE LEY 20.611. PLAZO. LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES: ANEXO COMISIONES, BONOS, PREMIOS Y OTROS INCENTIVOS. CONTENIDO. LEY 20.611. PROTECCIÓN COMISIONES DEVENGADAS. VIGENCIA. AGENTES VENTAS SEGUROS, AFP, ISAPRES Y OTROS. COMISIONES. CONDICIONES PARA QUE SE DEVENGUEN. PLAZO PAGO.**

[4.814/044, 31.10.12](#)

**Doctrina:** Fija sentido y alcance de los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo, incorporado y modificado, respectivamente, por Ley 20.611, publicada en el Diario Oficial de 8.08.2012, sobre protección de las remuneraciones especialmente la comisión en casos que indica.

### PERSONAL NO DOCENTE. BONO LEY N° 19.464. CONSTITUTIVO DE REMUNERACIÓN E IMPONIBLE.

[4.923/046, 9.11.12](#)

**Doctrina:** El incremento de la Ley N° 19.464 establecido en el artículo 1° del mismo cuerpo legal, entre otros, para el personal asistente de la educación que presta servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación y a los regidos por el Decreto Ley N° 3.166 de 1980, es constitutivo de remuneración y por ende, imponible, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Órdenes de Servicio,  
Resoluciones y Circulares  
de la Dirección del TrabajoSuperintendencia  
de Seguridad SocialSuperintendencia  
de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Servicios Impuestos Internos

Contaduría General  
de la República

# RESOLUCIONES Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Normas Legales y Reglamentarias

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

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

Superintendencia de Seguridad Social

Superintendencia de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Servicios Impuestos Internos

Contaduría General de la República

## 1. Resoluciones

• **1.667 (exenta), 27.09.12**

**Departamento de Atención de Usuarios**

Modifica [resolución N° 55 exenta, de 2012](#), y fija jurisdicción de Inspecciones que indica.

• **1.722 (exenta), 4.10.12**

**Departamento de Atención de Usuarios**

Modifica artículos 1°, 5° y 6° de la [resolución N° 1.082 exenta, de 2005](#), que autoriza sistema excepcional marco de distribución de jornada de trabajo y descansos para el personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros.

• **1.755 (exenta), 11.10.12**

**Departamento de Atención de Usuarios**

Crea en la XV Región, la Inspección Comunal del Trabajo de Putre, fija su jurisdicción, modalidad de atención y modifica la [resolución N° 55 exenta, de 2012](#).

• **1.888 (exenta), 26.10.12**

**Departamento de Recursos Humanos**

Deja sin efecto resolución exenta N° 514, de 2008 y aprueba convenio tipo sobre normas y acuerdos para la protección a la maternidad año 2012.

• **Resolución N° 1.958 exenta, 8.11.12**

Delega facultades para declarar a petición de parte la prescripción de multas administrativas.

## 2. Circulares

• **90, 6.09.12**

**Departamento de Inspección**

Instruye ejecución de Programa nacional de fiscalización al sector comercio.

• **91, 7.09.12**

**Departamento de Inspección**

Establece el procedimiento para la tramitación de sustitución de multa por Programa de asistencia al cumplimiento y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

• **92, 10.09.12**

**Departamento de Inspección**

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

• **93, 10.09.12**

**Departamento de Inspección**

Instruye realización de Programa nacional de fiscalización a constitución y funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

• **97, 7.09.12**

**Departamento de Inspección**

**Departamento de Relaciones Laborales**

Establece el procedimiento para el Programa de sustitución de multa por asistencia a programas de capacitación, dictados por la Dirección del Trabajo.

• **98, 1.10.12**

**Departamento de Inspección**

Instruye realización de Programa nacional de fiscalización a la actividad agrícola de temporada 2012-2013.

• **101, 3.10.12**

**Departamento de Inspección**

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

• **103, 16.10.12**

**Departamento de Inspección**

Instruye realización de Programa nacional de fiscalización para la constatación de informalidad laboral.

• **104, 23.10.12**

**Departamento de Inspección**

Instruye realización de Programa interregional de fiscalización asistida al sector forestal, en modalidad y condiciones que indica.

- **105, 26.10.12**

**Departamento de Inspección**

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

- **110, 30.11.12**

**Departamento de Inspección**

Instruye Programa interregional de fiscalización a empresas dedicadas a la venta de sepulturas en parques cementerios de la región Metropolitana.

## Selección de Circulares y Dictámenes

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

### 1. Circulares

#### [2.870, 27.09.12](#)

Sistema de Información de Apoyo a la Gestión y Fiscalización de los regímenes de prestaciones familiares (SIAGF). Instruye regularización de reconocimientos indebidos de causantes.

#### [2.883, 21.11.12](#)

Reitera instrucciones impartidas en Circular N° 2.550, sobre la modificación introducida por la Ley N° 20.255 al pago de cotizaciones para el seguro de invalidez y sobrevivencia del D.L. N° 3.500, de 1980.

#### [2.884, 22.11.12](#)

Subsidios maternales. Imparte instrucciones para la aplicación del artículo 3° de la Ley N° 20.545 que otorga un subsidio a las mujeres que no tengan un contrato de trabajo vigente a la sexta semana anterior a la fecha probable de parto. *Esta Circular comienza a regir a contar del 1° de enero de 2013.*

### 2. Dictámenes

#### [57.813, 6.09.12](#)

Tratándose del **permiso postnatal parental**, la funcionaria pública, tiene derecho a que se le pague el subsidio por incapacidad laboral calculado de acuerdo al D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Si producto de un permiso sin goce de remuneraciones, no hay remuneraciones durante los tres meses calendario anteriores más próximos al inciso de la licencia médica de descanso prenatal, solamente se genera el derecho a que se pague el subsidio mínimo. Por lo que, la entidad empleadora, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 9° del D.S. N° 1.433, tiene derecho a que se le reembolse ese subsidio mínimo, por el período del permiso de que se trata.

#### [62.297, 1.10.12](#)

El **subsidio por incapacidad laboral** que no fue cobrado en vida por el causante, se incorporó en su patrimonio, por lo que

debe ser pagado a sus herederos, para lo cual estos tienen el plazo general de 5 años del Código Civil, contados desde la fecha del respectivo fallecimiento.

#### [64.939, 10.10.12](#)

Para que un **accidente** sea calificado como con ocasión del trabajo, debe fluir que el trabajo puso a la víctima en contacto con las condiciones de riesgo, o bien que las condiciones del lugar de trabajo determinaron la producción de la lesión.

#### [69.942, 30.10.12](#)

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

#### [66.134, 16.10.12](#)

La Circular Conjunta N°s IF/N° 171 y B10/N° 17, de 31 de mayo de 2012, que dice relación con el artículo 3° de la Ley N° 20.585, de la Superintendencia de Salud y la Subsecretaría de Salud Pública, es para efectos de un orden y regulación del procedimiento, pero que ante situaciones en que por alguna razón la COMPIN se pronuncie después de los 20 días, tal resolución es válida y vinculante.

#### [69.793, 29.10.12](#)

La norma excepcional establecida en el artículo 69 del D.L. N° 3 500, de 1980, exime de la obligación de cotizar para el sistema de pensiones a las personas que la norma señala, que paralelamente desempeñen una labor como trabajador dependiente, y no para quien realice labores de independiente.

#### [70.636, 5.11.12](#)

Procederá el **Bono Bodas de Oro**, para aquellos solicitantes que pertenecen a los cuatro primeros quintiles, debiendo, a la fecha de presentación de la solicitud para acceder al bono, tener un puntaje igual o inferior a 14.557 puntos en la Ficha de Protección Social que establece el D.S. N° 291, de 2006, del Ministerio de Planificación.

## *Selección de Dictámenes*

# CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Normas Legales y Reglamentarias

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

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

Superintendencia de Seguridad Social

Superintendencia de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Servicios Impuestos Internos

Contraloría General de la República

**63.672, 12.10.12**

Sobre base de cálculo del subsidio y pago de diversos emolumentos consignados en las leyes N° [19.490](#) y [19.937](#), en el caso de los funcionarios que hagan uso del **permiso posnatal parental** contemplado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

**68.481, 31.10.12**

Sobre pago del **seguro obligatorio de cesantía** en el caso de trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

**68.385, 31.10.12**

En circunstancias excepcionales la autoridad puede adoptar medidas de seguridad que impliquen la revisión de bienes, aplicando el principio de racionalidad y respetando la honra y dignidad de las personas.



## *Selección de Dictámenes*

# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

### **2.542, 28.09.12**

Solicitud de devolución de sumas pagadas indebidamente o en exceso a título de impuestos a trabajadores portuarios.

### **2.893, 26.10.12**

Tratamiento tributario de remuneraciones por servicios prestados en el extranjero, de acuerdo a lo previsto en el artículo 59, N° 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR).

### **2.894, 26.10.12**

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

### **2.986, 31.10.12**

Tratamiento tributario del excedente originado al transferir los fondos de la cuenta de capitalización individual a la institución de régimen previsional antiguo a la cual el interesado se incorpore, con motivo de la desafiliación del sistema de pensiones, de acuerdo con el artículo 1°, la Ley 18.225.

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## DIRECCIÓN NACIONAL

**María Cecilia Sánchez Toro**

**Inés Viñuela Suárez**

**María Angélica Oyarzún Maureira**

**Jorge Arriagada Hadi**

**María Soledad Neveu Muñoz**

**Florinda Cornejo Inzunza**

**Andrea Fraga Yoli**

**Hernán Ortiz Gálvez**

**Alejandro Rojas Bustos**

**Fernando Ahumada Cepeda**

**Manuel Antonio Chacón**

Directora del Trabajo

Subdirectora del Trabajo

Jefe Departamento Jurídico

Jefe Departamento Inspección

Jefe Departamento Relaciones Laborales

Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera

Jefe Departamento Estudios

Jefe Departamento Recursos Humanos

Jefe Departamento Tecnologías de Información

Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

Jefe Departamento de Atención de Usuarios

## BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Año XXVI N° 278

Año 2012

*Propietario*

**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*

**María Cecilia Sánchez Toro**

ABOGADA

DIRECTORA DEL TRABAJO

*Directora Responsable*

**Inés Viñuela Suárez**

ABOGADA

SUBDIRECTORA DEL TRABAJO

*Editor*

**Carlos Hernán Ramírez Guerra**

ADMINISTRADOR PÚBLICO

DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL.

ARTÍCULO 88, LEY N° 17.336 SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL

