



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Mayo 2007



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



MIGUEL SOTO, PRESIDENTE DE CONSTRAMET

"LA NEGOCIACION POR SECTOR SERIA UN GRAN AVANCE"

El presidente de la Confederación de Trabajadores Metalúrgicos, de la Industria y Servicios no puede disimular su orgullo cuando relata que está al frente de la única organización del sector privado que utiliza el voto universal para elegir a sus dirigentes nacionales

Califica a la negociación colectiva como un proceso "complejo y demasiado rígido", debido a la normativa legal en vigencia

Entre muchas particularidades, a esta Confederación están afiliados los sindicatos de trabajadores civiles de la Aviación y la Marina; cuentan con un fondo de huelga, y mantienen una escuela sindical

El año pasado, Miguel Soto Roa fue elegido presidente de la Confederación de Trabajadores Metalúrgicos, de la Industria y Servicios (Constramet).

Pero no fue un acto eleccionario más. Porque con este nuevo período –que culmina el 2010– al frente de su organización, Soto cumple 17 años en ese importante cargo. Además, en aquella oportunidad debutó la ampliación del nombre a otros oficios relacionados con la industria metalúrgica que se están incorporando. Y como si lo anterior fuera poco, en la elección del 2006 participaron más de diez mil trabajadores en forma directa, ya que Constramet es "la única organización del sector privado en la que sus dirigentes nacionales se eligen a través de elección universal", dice henchido de satisfacción.

El hombre al frente de la Confederación que agrupa a unos de 17 mil afiliados de más de 200 empresas de todo el país, comenzó su vida laboral en su natal Talcahuano, en 1966, como minero del salitre de una oficina que por esos años tenía allí Soquimich. Después entró al área metalúrgica, fundamentalmente en el desguace, para posteriormente trabajar en algunas maestranzas. En 1990, al ser ungido presidente por primera vez, emigró a Santiago.



"Lo sucedido en Forestal Arauco no es más ni menos que la imposibilidad de esos trabajadores de haber negociado dentro de un marco legal. Tuvieron que hacerlo por fuera, con las consecuencias que conocemos".



"A mucha gente le parece raro que a una organización como la nuestra, que siempre fue tildada como de izquierda, hoy se incorporen trabajadores de las Fuerzas Armadas".

Los nuevos sindicatos que se han incorporado a la Constramet, relata Soto, "son por lo general servicios ligados directamente a las empresas matrices de nuestro sector, por ejemplo, las que se encargan del aseo, servicios de subcontratación. Ahora estamos conversando con otras empresas que nos han pedido ingresar, pero eso lo hacemos con mucho cuidado, porque a veces se puede alejar mucho de lo que es la base inicial de nuestra organización".

¿Cuáles son las principales preocupaciones de su Confederación?

La función principal hacia nuestros asociados es el asesoramiento desde el punto de vista legal, de trámites, de constitución de sindicatos, de procesos de capacitación a los dirigentes y, lo más importante, el asesoramiento en los procesos de negociación colectiva.

Pero entiendo que no son esas las únicas funciones en el ámbito de la educación...

Así es, porque también estamos certificados por el Ministerio de Educación para la regulación de estudios de los trabajadores, de sus hijos y sus familiares, a través del programa Chile Califica. Actualmente tene-

mos alrededor de 350 alumnos que están cursando sus estudios básicos y medios. De hecho, yo terminé mi educación media con Chile Califica, y ahora estoy en segundo año de Derecho en la Universidad de Las Américas.

NEGOCIACION COLECTIVA

¿Qué problemas visualiza usted en los procesos de negociación colectiva?

Todo el mundo sabe que la negociación colectiva es compleja y un proceso demasiado rígido. Y lo es, fundamentalmente, porque la legislación la hace en extremo complicada.

En su opinión, ¿cuáles son los aspectos de la legislación que entorpecen la negociación colectiva?

Le nombro algunos: los plazos perentorios que se tienen que cumplir para no quedar fuera del marco legal. Eso es complicado, porque a veces obliga a los trabajadores a negociar en tiempo y etapa que no corresponden ni siquiera a la realidad de la empresa. Tienen que votar la última oferta o ir a la huelga, sin que exista ninguna otra posibilidad de ampliar los plazos. Además, el derecho a la huelga está muy restringido y regulado.

Otro aspecto importante es que la negociación colectiva está limitada única y exclusivamente a la razón social, más que a la empresa, a los dueños. En una empresa pueden existir las razones sociales que ellos quieran, y así se produce una división de los trabajadores y una imposibilidad de poder negociar.

¿Y qué consecuencias para los trabajadores tiene el marco legal actual?

Estas situaciones, a veces, producen catástrofes. Como lo sucedido en Forestal Arauco, que no es más ni menos que la imposibilidad de esos trabajadores de haber negociado dentro de un marco legal. Tuvie-

ron que hacerlo por fuera, con las consecuencias que conocemos.

La negociación por sector, ¿sería un avance?

Sería uno de los pasos más importantes que podríamos dar, un gran avance. Ahora, dentro del marco de la realidad y de la presión que ejerce el modelo y las instancias más poderosas, eso se ve bastante complejo. Pero podríamos avanzar en algunos aspectos específicos.

Por ejemplo...

Por ejemplo, la definición exacta de los lugares físicos donde están los trabajadores. O la definición –en lo que fue la Ley de Subcontratación que se declaró inconstitucional– respecto a la denominación de empresa, del rubro de la empresa, que es otro aspecto que es necesario incorporar. Es inexplicable, desde el punto de vista que se mire, que empresas comerciales como las multitiendas o de alimentos, en un mismo lugar tengan 20 ó 30 razones sociales, aunque todos saben que es el mismo dueño, el mismo lugar físico. Esos trabajadores no pueden negociar o no pueden sindicalizarse.

FUERZAS ARMADAS

Constramet está llena de particularidades. Una de ellas es que entre sus afiliados figuran los sindicatos de las Fuerzas Armadas. "Son de trabajadores civiles, pero en muchos hay uniformados que se acogieron a retiro y ahora están en el mundo civil. Tenemos los sindicatos de la Aviación y de la Marina, ligados a la parte metalúrgica a través de Asmar o del mantenimiento de aviones o la fabricación del Pillán", explica Soto.

¿Y por qué eligieron Constramet?

Entendemos que es la organización que les da más confianza, debido al trabajo que hemos realizado en estos años.



"Hoy, el porcentaje de mujeres afiliadas está por sobre el 8%, pero cada día van ingresando más, principalmente a través de los sectores de servicios".

Me imagino que, dada su naturaleza, deben tener situaciones bien específicas en materia gremial.

Claro. Por ejemplo, ellos no pueden negociar. Son trabajadores por los cuales estamos discutiendo con el Ministerio del Trabajo, y también con algunos parlamentarios, para ver la posibilidad de que se amplíe la negociación a esos sectores. Fíjese que la Aviación y la Marina compiten en los mercados internacionales. Por eso encontramos contradictorio que no tengan derecho a negociar si se está compitiendo con otro tipo de trabajadores.

De todas maneras, es extraño que haya sindicatos de las Fuerzas Armadas en Constramet

A mucha gente le parece raro que a una organización como la nuestra, que siempre fue tildada como de izquierda, hoy se incor-

poren trabajadores de las Fuerzas Armadas. Esa es la amplitud que tenemos, respecto a desarrollar un trabajo de mucha democracia participativa. Aquí no le preguntamos a nadie de donde viene, sólo que respete las instancias orgánicas, el sistema democrático interno, y eso es suficiente.

DIPLOMADOS

¿Cómo nace la idea de incorporar entre sus funciones a los diplomados?

Históricamente nos hemos preocupado de la capacitación de los trabajadores respecto a su desenvolvimiento en el campo sindical, a los derechos y visiones que deben tener para resolver las dificultades que se les presentan. Nuestro dirigente tiene que aprender a solucionar el problema que le entrega la propia legislación, que es compleja. Lo segundo, debe enfrentar situaciones propias de la economía; por lo tanto, necesita conocer temas como los balances. Y el tercer elemento tiene que ver con las condiciones de seguridad y medioambiente en el trabajo.

¿Cuán relevante es para ustedes este tercer elemento?

En los últimos años le hemos dado mucha importancia a la seguridad y las condiciones del medioambiente. En eso hemos trabajado con la Dirección del Trabajo, fundamentalmente con la Ucyamat, en investigaciones y preparación de dirigentes, creando algunos monitores.

¿Desde cuándo opera la escuela sindical?

La creamos hace un par de años, y ya completó su primer diplomado. Durante casi 14 meses capacitamos a dirigentes sindicales, muchos de los cuales hoy son dirigentes nacionales, en estos temas que nos parecen importantes, y que además son certificados por universidades con las cuales adquirimos ciertos compromisos.

¿Cuántos son los primeros diplomados?

La primera promoción fue de 23 dirigentes. A fines de mayo o principios de junio tenemos un nuevo diplomado, en el que esperamos volver a capacitar a 25 dirigentes, que deben tener algunas características.

¿Cuáles son esas características?

Todos sabemos que el movimiento sindical es muy pobre. Estos diplomados tienen un alto costo para la organización; por lo tanto, solicitamos que los dirigentes tengan cierta trayectoria, y que además tengan el convencimiento de que van a seguir en él, que no se van a alejar mañana. Armar un cuadro sindical lleva no menos de diez años para conocer cómo funciona. También debe saber que la única gran satisfacción es que se convierte en una persona útil, de servicio, respecto al resto de la comunidad. No hay situación económica especial.

¿Cómo eligen a los postulantes?

Los interesados son evaluados por una comisión para ser aceptados.

En otro tema, ¿cuál es el rol de la mujer al interior de Constramet?

A partir de 1998 hemos entregado mayor valor al trabajo de la mujer. Aunque en nuestro sector su labor es todavía menor, cada vez su incorporación es progresivamente más alta que los hombres.

Orgánicamente, ¿están incorporadas?

Tenemos un Frente de la Mujer; en nuestro Consejo Directivo Nacional hay cuatro incorporadas, y una es miembro del Ejecutivo.

¿También son elegidas por votación popular?

-Sí, como todos los dirigentes. Antes teníamos seis mujeres en estas instancias, pero con la elección universal se perdieron

dos, porque efectivamente son menos las que votan. Hoy, el porcentaje de mujeres afiliadas está por sobre el 8%, aunque hay algunos sindicatos donde más del 90% son mujeres. Pero cada día van ingresando más, principalmente a través de los sectores de servicios.

FONDO DE HUELGA

Conversar con Miguel Soto sobre la Confederación que dirige no deja de sorprender. Otra de sus exclusividades es que "somos la única organización que tiene un fondo de huelga, cercano a los 100 millones de pesos, que iniciamos el año 2002", relata.

¿Todos los afiliados acceden a ese fondo de huelga?

No. Al día de hoy tenemos alrededor del 40% de los afiliados en el fondo. Nuestra cotización normal es del 0,5% del ingreso mínimo mensual, un poco más de 600 pesos, pero para participar en el fondo se debe cotizar otro 0,5%. O sea, los que cotizan el 1% acceden al fondo de huelga.

¿Cuál es la ayuda que reciben los trabajadores en huelga que cotizan?

-El fondo paga el ingreso mínimo, o sea, cuatro mil y tantos pesos por cada día en huelga. Eso es en forma pareja, sin distinciones de sueldo, porque la cotización es igual para todos. Los requisitos para tener derecho a él son estar, por lo menos, un año en el fondo.

El ingreso, ¿es voluntario?

Es voluntario por organización, no en forma personal. Si un sindicato decide ingresar, deben hacerlo todos. Asimismo, si un trabajador se cambia de empresa, aunque esté solo en otra organización, puede recibir su fondo. En esto somos muy disciplinados. Cuando hay una negociación colectiva se incorpora mucha gente, a sabiendas de que



"El fondo de huelga paga a cada trabajador el ingreso mínimo, o sea, cuatro mil y tantos pesos por cada día que está en paro".

tenemos un fondo de huelga. Pero les decimos de inmediato que a los que llegan a última hora no se les va a pagar, sólo proporcionalmente cuando es una organización la que se ha incorporado.

¿Qué ventajas tiene el contar con este fondo de huelga?

-Hemos observado que la negociación colectiva de aquellos trabajadores que están en el fondo ha mejorado mucho, porque es una herramienta bastante importante al momento de la discusión. El empleador sabe que, por lo menos, los trabajadores tienen resueltas sus necesidades básicas diarias para enfrentar la huelga. Hoy, el promedio de huelga debe estar por los diez días. Eso es porque los trabajadores no resisten, no pueden enfrentar los problemas urgentes que tienen en

la casa, y este fondo, esta ayuda, les da un poder distinto a la hora de sentarse a negociar.

¿Cómo pueden mantener un fondo de este tipo que, por lo que usted dice, es bastante alto, unos 100 millones de pesos?

Lo que nos ha permitido mantenerlo es el grado de transparencia que tiene. Los fondos de huelga no se mueven hacia ninguna otra finalidad que no sea para pagar los días que los trabajadores están en paro. Si él saca sus cuentas, percibe que lo que aporta en un año lo ocupa en dos días de huelga. Además, como es un sistema solidario y hay trabajadores que no están huelga al mismo tiempo, eso permite que el fondo se financie. Hoy, el balance arroja que el fondo no ha disminuido; por el contrario, ha tenido un pequeño avance, pequeño todavía, porque no hemos logrado que el ciento por ciento de los trabajadores comprenda su importancia. Y lo hemos utilizado muchas veces.



Esta placa flanquea la entrada a la sede de la Constramet, una hermosa casona adquirida con la devolución de los bienes confiscados por la dictadura.

¿Hubo una inyección de dinero extra en sus inicios?

Partimos con una cantidad que puso la organización. Cuando se hizo la devolución de bienes confiscados por la dictadura, compramos esta casa, una de las mejores sedes sindicales, y pusimos una cantidad de plata para iniciar el fondo de huelga.

¿Son la única organización que ha implementado este sistema?

Sé de otras experiencias. Conozco otra organización que pidió un día para el fondo, pero un sindicato inició una huelga, se llevó todo el fondo, y después se retiró.

¿Y a ustedes no les ha sucedido algo similar?

Nosotros prácticamente no tenemos deserción. Yo estoy aquí desde al año 90, y no pasan de diez los sindicatos que se han retirado. Por lo general, no es que se vayan a otra organización o se disgusten con nosotros. A veces, es por la incomprensión de algunos trabajadores que sacan sus cuentas, ven que en el año aportan unos siete mil pesos a la organización, y deciden que con eso pueden aumentar la canasta de fin de año. Pero el problema viene cuando tienen un traspie en su empresa y, por no tener vinculación, por no tener asesoría suficiente, terminan perdiendo mucho más. Esa situación les puede traer complicaciones en los procesos de negociación colectiva, pero también en la interpretación de las leyes, donde fácilmente pueden ser embaucados por la posición empresarial. Eso lo hemos comprobado varias veces.

Eugenio González Z.

*Oficina de Comunicación y Difusión
Dirección del Trabajo*

LEJOS DEL TRABAJO DECENTE EL EMPLEO DESPROTEGIDO EN CHILE

Helia Henríquez Riquelme (*)

Este artículo se elaboró a partir del Cuaderno de Investigación N° 30 del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, *Lejos del trabajo decente. El empleo desprotegido en Chile*, cuyas autoras son Helia Henríquez, Verónica Riquelme, Thelma Gálvez y Gabriela Morales.

1. LA MIRADA EN LA POLITICA PUBLICA

La pérdida de protección al trabajo es una tendencia que lleva ya muchos años. Si bien, en algún momento se consideró que era un mal necesario, aunque transitorio, para el desarrollo de las sociedades, tal concepción se ha modificado y hoy es vista como un resultado muy negativo de la transformación productiva de inspiración neoliberal, que ha contribuido a la desigualdad en las sociedades y que pone en riesgo la integración social. Esta nueva visión tiene especial importancia para América Latina, considerada la región más desigual del planeta, en la que, sin embargo, no se han desencadenado dinámicas orientadas a revertir de manera contundente el deterioro del trabajo.

Se ha generado, eso sí, un debate y puede hablarse de un grado de acuerdo en las sociedades para extender la protección al trabajo y hacerla más efectiva, a condición de que no se afecte la productividad de la economía ni la competitividad de las empresas; tampoco los trazos gruesos del orden capitalista actual. Sobre esta base, la política laboral se orienta a moderar las situaciones más graves de desprotección y a evitar que se extiendan los bolsones de trabajo que están excluidos del sistema de relaciones laborales.

La OIT, que advirtió tempranamente sobre el deterioro del trabajo en el nuevo contexto del comercio internacional, elaboró con posterioridad el concepto de *trabajo decente*, una categoría que expresa sintéticamente y acertadamente este propósito de humanizar el trabajo y que día a día gana legitimidad.⁽¹⁾ Es también un objetivo del Ministerio del Trabajo

Si bien la gravedad del desequilibrio entre el trabajo y el capital ha sido evidente y ha bastado la experiencia laboral propia y próxima para entenderla, la interpretación más integral del mundo del trabajo ha sido un aporte de las Ciencias Sociales que persistentemente y durante muchos años, en distintas realidades, han detectado las diversas y múltiples expresiones de la desprotección. El debilitamiento de la tutela al trabajo es hoy un diagnóstico que genera consenso.⁽²⁾

La Dirección del Trabajo –en particular el Departamento de Estudios– ha contribuido a la investigación en esta línea, incentivada por la abundante información que se recoge cotidianamente a través de las actividades operativas propias, y también para dar cumplimiento a su responsabilidad de observación e investigación de la realidad laboral. El presente artículo

(*) Departamento de Estudios.

(1) Se lo definió como *aquel trabajo productivo que es justamente remunerado y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana (OIT, 1999)*.

(2) Comparte este juicio algunas instituciones internacionales que han sido principales impulsoras del actual liberalismo, como es el Banco Mundial.

expone algunos de los hallazgos más relevantes sobre pérdidas de protección al trabajo, contenidos en diferentes estudios desarrollados a partir de 1995. El tratamiento más lato de estas diversas situaciones está contenido en la publicación antes citada

Como es sabido, la elasticidad en las contrataciones y despidos así como en el conjunto de las condiciones de trabajo, se impuso como una necesidad de las empresas para moverse con rapidez y oportunidad en el mercado, dando paso a una dinámica que desvalorizó el estándar de protección existente hasta mediados de los años '70. Disminuida su legitimidad, la ley que regulaba el trabajo fue sobrepasada por prácticas impulsadas por las empresas, perdiendo, en definitiva, buena parte de su eficacia. Distintos autores han abundado en los duros efectos que este contexto de máxima desregulación ha tenido para los trabajadores, cuyo mundo está, desde entonces, marcado por la inseguridad.

Este ha sido un tema privilegiado por los juristas del trabajo, alarmados por el componente de destrucción del derecho laboral que el neoliberalismo incluye: *...el debate hoy se centra en la demanda de flexibilizar o aun de desregular las relaciones laborales, cambiando sustancialmente o incluso eliminando el Derecho del Trabajo*, dice un autor, y define la flexibilidad como *...la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad –real o presunta– de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa* (Ermida, 2000). Además de las modificaciones a la ley, hay otros fenómenos que contribuyen a deteriorar la protección y a crear una impresión de incertidumbre en cuanto al ámbito de la legislación a este respecto: *el encubrimiento de las relaciones de trabajo y las situaciones objetivamente ambiguas acerca de la condición de los trabajadores. Tales fenómenos pro-*

ducen un "desenfoco" de la norma sobre la relación de trabajo, como si los trabajadores a los cuales la norma se dirige hubieran sido desplazados "fuera de su foco". Esos fenómenos no son nuevos, pero han estado en expansión en las últimas décadas (OIT, 2000).

En nuestro medio, la preocupación por la protección proviene principalmente de la inseguridad que provocó el desmantelamiento de la legalidad laboral de los años '70 y la desvalorización del carácter protector que ésta siempre tuvo. De aquí que el debate, al menos en un primer momento, se trabó entre posiciones que buscaban intensificar esta dinámica para no condicionar al mercado (expresada con mucha fuerza por los empresarios, que habían alcanzado gran poder político en la región), y otra posición que buscaba restablecer la regulación y, más que ello, el principio del *Derecho protector* (principalmente los trabajadores, sindicatos y algunos sectores ligados al aparato público). Estos últimos han enfrentado la acusación de obstaculizar la flexibilidad tan necesaria para el éxito económico esperado. El empresariado logró clavar la idea de que la política laboral que propiciaba es la única que favorece el crecimiento económico y promueve el progreso en las sociedades contemporáneas.

Las legislaciones laborales de numerosos países fueron modificadas formalmente con el objeto de rebajar los estándares de protección, alzar la regulación respecto de algunos derechos que posteriormente han debido negociarse, ampliar las atribuciones del empleador en detrimento del espacio para que ambas partes negocien.⁽³⁾

(3) "El orden público laboral u orden público social siempre admitió su modificación por normas heterónomas o autónomas, colectivas o individuales, más favorables para el trabajador. Por eso lo que hoy se llama flexibilidad, por lo general es, en verdad, la flexibilidad hacia abajo, de desmejora o *in pejus*" (Ermida, 2000).

En el marco del intercambio comercial entre países ricos y pobres, la presión de las instituciones financieras internacionales fue determinante para el ajuste de las legislaciones nacionales *Las reformas del derecho laboral para eliminar del mercado de trabajo toda regulación "excesiva" y nociva, se convirtieron en una condición para el otorgamiento de créditos internacionales y otro tipo de asistencia* (Sengenberger, 2004).

Sin embargo, en los últimos años este proceso ha declinado, deteniéndose, o al menos entibiándose el entusiasmo por las reformas laborales de signo liberal (aunque en realidades como la nuestra, las asociaciones de empleadores demandan, hasta el día de hoy, más flexibilidad para gestionar la fuerza de trabajo⁽⁴⁾), y se advierte un cierto movimiento que, en sentido contrario, se orienta a moderar las situaciones de desprotección más graves. La concepción de la ortodoxia económica que ve al trabajo como cualquier otra mercancía comercial, ha tenido siempre un contradictor en la OIT, cuya visión ha sido muy distinta: *Desde los días de Albert Thomas, el primer director general, la Organización ha sostenido que las condiciones de trabajo no mejorarán simplemente como consecuencia del progreso económico, sino que requerirían de un enfoque proactivo basado en los derechos legales y el consenso internacional* (Sengenberger, 2004).

Dado que el deterioro de las condiciones de trabajo en los últimos veinticinco años se atribuye principalmente a la fuerte gravitación que ha tenido el mercado en su fijación, la confianza en este patrón de relaciones laborales ha disminuido y se ha

vuelto a mirar hacia el Estado; en una inflexión que gana legitimidad. Las expectativas se dirigen hoy hacia la política pública.

En Chile, en el nuevo contexto político que se abrió en 1990, los gobiernos han mantenido la iniciativa para modificar las más graves situaciones de desprotección laboral que resultaron de la política del gobierno militar anterior. Desde 1991, se han promulgado numerosas reformas legales que han restablecido algunas regulaciones, han elevado ciertos estándares que los empleadores deben cumplir, han proporcionado mayores garantías para la organización de trabajadores y la negociación de sus condiciones de trabajo.⁽⁵⁾ Al mismo tiempo, se han fortalecido políticas dirigidas a mejorar las oportunidades de las personas en el mercado laboral y también medidas de reparación. La significación que han tenido, los objetivos que se ha conseguido son temas de debate. Si se tiene como referente el programa de gobierno de 1990, se aprecia un camino a medio recorrer, toda vez que permanecen sin modificar normas que desequilibraron fuertemente la relación laboral, como es la excesiva libertad de los empleadores para organizar las empresas y la restricción de las materias que se pueden negociar, la frondosa reglamentación de la acción colectiva y la organización de los trabajadores que inhibe su funcionamiento; la facilidad para constituir empresas *de papel* o la escasa innovación en los indicadores para definir el trabajo dependiente.

(4) *Ha ido creciendo el consenso en cuanto a que las rigideces del mercado laboral chileno son severas y que constituyen una traba al empleo y al crecimiento*, es la aseveración que se lee en la página editorial del diario El Mercurio de 23 de marzo de 2007.

(5) La primera oleada de reformas incluyó cuatro importantes leyes; en opinión del ministro de la época "conforman una revisión completa al Código del Trabajo" (Cortázar, 1993). El último "paquete" de reformas, tramitado durante los años 2000 y 2001, entró en vigencia en diciembre de este último año y es nuevamente una modificación en temas sustanciales. En todos los casos, entre el proyecto de ley presentado por el Ejecutivo y la ley aprobada por el Congreso hay una distancia apreciable.

Pero, junto a estas materias, cuya modificación es todavía un desafío, hay reformas sustanciales. De una importancia indiscutible es la reciente normativa sobre subcontratación y empresas de servicios temporales, que está dirigida a *revalorizar* acuerdos de trabajo que se han escondido en la informalidad; logrará, sin duda, que nuevos segmentos de trabajadores recobren protección, e impulsará, asimismo, el cumplimiento legal al fijar mayor responsabilidad y exigencias al empleador principal y al fortalecer la intervención de la administración del trabajo.⁽⁶⁾ De igual o mayor importancia es la profunda reforma procesal en materias laborales, que simplifica, acorta, agiliza y activa el procedimiento judicial con el objetivo de romper la exclusión que en la práctica sufren los trabajadores en relación con la tutela judicial⁽⁷⁾: la situación actual de los trabajadores frente a los tribunales equivale, según una autora, *casi a denegación de justicia* (Gazmuri, 2004). Es importante también el espacio que el nuevo procedimiento abre a la denuncia por violación de los derechos fundamentales en la empresa, poniendo en práctica la concepción de ciudadanía laboral que se ha venido consolidando en el mundo.

2. LOS AMBITOS DONDE SE GENERA LA DESPROTECCION

La investigación ha mostrado desde hace tiempo cómo las innovaciones en la gestión del trabajo han proporcionado importantes ganancias de productividad, y cómo han generado, al mismo tiempo, un fuerte desequilibrio en la relación laboral y han abierto una brecha por la que se ha precipitado una baja significativa en las con-

diciones del trabajo. Pero éste no es un desarrollo necesario, aunque en un momento así se presentara, sino una estrategia que en el período ha contado con legitimidad y fuerza para imponerse a otras opciones de organización social. Los gobiernos de los últimos quince años en Chile han adquirido los compromisos de reequilibrar las relaciones laborales, poner atajo a la dinámica que expulsa a los trabajadores de los mecanismos de tutela y proporcionar instrumentos para negociar las ganancias de productividad. Este campo de fuerzas es el que se analiza en los párrafos que siguen. Se describen siete planos de las relaciones laborales en los que hay reorganización del proceso productivo y pérdidas de protección al trabajo. La información proviene principalmente de diversas situaciones laborales que, en distintos momentos, fueron abordadas por el Departamento de Estudios.

• La movilidad del mercado de trabajo

Los estudios sobre trayectorias han entregado información sobre la alta movilidad del mercado de trabajo, la consecuente inestabilidad del empleo y de las condiciones de trabajo y la fragilidad de los derechos laborales. Esta es una dinámica a la que está sujeta la mayoría de los trabajadores, especialmente el segmento de los más jóvenes y de los que tienen más baja calificación.⁽⁸⁾

(6) Ley N° 20.123 de octubre de 2006. Empezó a regir el 14 de enero de 2007.

(7) *En el 80 por ciento de los juicios ganados por los trabajadores, no se pagan las obligaciones impuestas a los empleadores* (Gálvez, 2005).

(8) Un estudio del Departamento de Estudios mostró que durante la crisis *asiática*, el 30 % de la fuerza de trabajo estuvo desocupada al menos una vez en el lapso de 18 meses. Asimismo, que la participación laboral de los jóvenes es intermitente, a intervalos cortos y que sólo el 9.1 % de los trabajadores entre 15 y 19 años de edad conservó su posición en las seis mediciones de que fueron objeto. También la discontinuidad de la trayectoria femenina tiene efectos graves en la protección: sólo el 24 por ciento de las trabajadoras (y el 53 por ciento de los trabajadores hombres) mantuvo su posición durante los 18 meses; los retiros de las mujeres son a la inactividad, es decir, salen de la fuerza de trabajo.

La alta movilidad de las personas se explica, en buena parte, porque la temporalidad del empleo es hoy un criterio central de gestión que se ha consolidado y su expansión ha sido vertiginosa;⁽⁹⁾ pero también porque las empresas se han hecho mucho más volátiles; diversas mediciones muestran una dinámica acelerada de creación y mortalidad de empresas que sigue el ciclo económico, pero que obedece también a otros factores; uno de estos estudios señala para Chile que en seis años (1995 a 2001), el 81% de las empresas inactivas al inicio del período, seguían en esa condición o habían muerto al final del mismo, y de las que estaban activas al inicio, el 55 por ciento de las microempresas, el 34 por ciento de las empresas pequeñas y el 21 por ciento de las medianas habían desaparecido o estaban inactivas en la medición final (Crespi, 2003).

La Dirección del Trabajo registró, durante la última recesión económica grave, un alarmante incumplimiento de las normas laborales, lo que, se estimó, era una pérdida generalizada de derechos básicos.⁽¹⁰⁾ La gravedad

de una situación como ésta radica no sólo en el alto monto de la deuda sino, sobre todo, en la dificultad para su cobro; ni el título que declara el derecho del trabajador ni su recurrencia a las instancias administrativa y judicial le aseguran el pago cuando la empresa ha desaparecido o ha cerrado sin tener patrimonio suficiente: *Esta circunstancia no se compadece con el principio de la ajenidad que sustenta la relación laboral, según el cual el empresario se apropia del producto de la prestación subordinada que le otorga el trabajador como contrapartida de la entera asunción del riesgo de ganancia o pérdida involucrada en el negocio que dirige* (López y Vergara 2002). La magnitud del problema se aprecia adecuadamente si se considera que en estas situaciones el impacto no es sólo sobre los trabajadores de la empresa que cierra sino que también en las empresas menores que son sus contratistas y que dependen de que las mandantes cumplan sus compromisos y las sigan subcontratando, en un contexto en que el trabajo en régimen de subcontratación se ha extendido significativamente. Una encuesta aplicada por el INE mostró que el 30 por ciento de las pequeñas empresas y más de la mitad de las medianas, venden su producción a empresas grandes. La Encuesta Laboral ENCLA, por su parte, mostró en su última aplicación (2004), que algo más de la mitad de las empresas indagadas subcontrataba partes de su producto y que esta proporción subía al 75 por ciento en el segmento de gran empresa; cinco años antes, en 1999, la pro-

(9) Como expresión de movilidad, la Encuesta Laboral ENCLA (2004) mostró que, en el conjunto de empresas que incluyó, durante el año 2003 a 2004 se celebraron 67.5 contratos y 50.8 finiquitos por cada 100 trabajadores con contrato vigente. El 57.1 por ciento de estos finiquitos obedecieron a la causal de *vencimiento del plazo*.

(10) A partir de las denuncias hechas ante las inspecciones del trabajo y de las fiscalizaciones que éstas hicieron, se constató que durante los meses de julio y agosto del año 2003, la acción fiscalizadora registró diez mil millones de pesos reclamados por concepto de pago de remuneraciones e indemnizaciones por años de servicios. En ese período, se recibieron alrededor de 230 mil reclamos al año, un 65 por ciento de los cuales consistía en indemnizaciones por años de servicio y 35 por ciento en remuneraciones. Las cotizaciones al sistema previsional, por su parte, que no habían sido pagadas dentro del plazo legal pero

Continuación Nota (10)

sí declaradas por los empleadores, alcanzaban, en marzo de 2002, a 190,3 mil millones de pesos (representaban el 0.8 por ciento del patrimonio de los Fondos de Pensiones en esa fecha); (Vergara y otros).

porción de empresas que subcontrataba era menor, de 43 por ciento.

Sin duda que una alta volatilidad pone en riesgo los derechos de los trabajadores. Cuando las empresas desaparecen por insolvencia y ruina, es frecuente que se adeuden diversos beneficios a los trabajadores y que incluso queden sin cumplir derechos tan básicos como es la remuneración. Pero también las empresas suelen cambiar de giro, se reconvierten, crecen o se reducen sin detrimento económico sino en función de estrategias de acumulación que se muestran exitosas. Y es usual, además, que se produzcan cambios en la propiedad, como es la fusión de dos o más unidades productivas, o la división en dos o más empresas con razones sociales distintas. Los movimientos de este último tipo afectan de manera grave a los trabajadores, especialmente en sus derechos colectivos; en nuestro medio se advierte un *uso abusivo de la personalidad jurídica* por parte de empleadores, *con el propósito deliberado de eludir o dificultar el ejercicio de esos derechos.*⁽¹¹⁾

La gravedad de una situación como ésta radica en la dificultad para el cobro de la deuda. Ni el título que declara el derecho del trabajador ni su recurrencia a la institucionalidad administrativa y judicial le aseguran el pago cuando la empresa ha desapare-

cido o ha cerrado sin tener patrimonio suficiente: *Esta circunstancia no se compadece con el principio de la ajenidad que sustenta la relación laboral, según el cual el empresario se apropia del producto de la prestación subordinada que le otorga el trabajador como contrapartida de la entera asunción del riesgo de ganancia o pérdida involucrada en el negocio que dirige* (López y Vergara, 2002).

La información recogida en la investigación del Departamento de Estudios, que mostraba una pérdida generalizada de derechos básicos, llevó a proponer la constitución de un *Fondo de Garantía*, un seguro que cubre el riesgo de insolvencia del empleador. Si la contingencia ocurre, el fondo cubre los créditos adeudados. Se forma con cotizaciones de los empleadores y reparte el riesgo entre ellos. El crédito laboral se independiza del empleador y permite al trabajador cobrarlo a un órgano independiente.

Es una política para enfrentar la desprotección laboral que se genera en mercados con alta movilidad del empleo. Sobre la base de la experiencia en países de la Unión Europea –que se había desarrollado en los años ochenta, época en que nacieron estas instituciones⁽¹²⁾– el estudio de la Dirección del Trabajo elaboró una propuesta de un *Fondo* para Chile. Fue planteada al interior del gobierno, pero su discusión no se ha producido.

Frente a la rotación, a la fuerte expansión del empleo temporal y a la consecuente conformación de trayec-

(11) Continuando esta idea, el actual Subsecretario del Trabajo dice: Cuando una empresa se divide en el papel, a través de simples escrituras sociales redactadas por sus abogados, y aunque en la realidad todo sigue igual y los trabajadores continúan prestando servicios en las mismas condiciones anteriores a la división, con los mismos jefes, con la misma dependencia, afectándose de paso derechos como el de gratificaciones o el de sindicalizarse, cabe preguntarse si debe aceptarse dicha situación (Zarko Luksic, El Mercurio, 6 de septiembre de 2006).

(12) Surgen en el proceso de aproximar la legislación de los Estados miembros. La OIT las contempla en el Convenio N° 173 de 1992 y promueve su adopción, sea para reemplazar el privilegio de los trabajadores en los créditos laborales o para combinar ambos sistemas (López y Vergara, 2002).

torias laborales interrumpidas, la creación de un Seguro de Cesantía ha sido la política más importante que el gobierno ha puesto en práctica. Hay en esta figura dos componentes: un sistema de cuentas individuales, financiado por cotizaciones mensuales de empresarios y trabajadores, y un fondo solidario, financiado principalmente por el Estado. El seguro es operado por una sociedad administradora única, licitada por el Estado. Aunque esta institución ha funcionado, se ha pensado en introducirle algunas reformas dirigidas, por una parte, a aumentar los subsidios que se pagan a los trabajadores cesantes y, por otra, a rebajar la exigencia de tiempo continuo de afiliación para obtener el subsidio.

- **El reemplazo de relaciones laborales por acuerdos de otra naturaleza**

Las estrategias empresariales para desconocer la relación laboral son antiguas, pero la multiplicación de estas prácticas es una consecuencia de la gestión empresarial actual que, inspirada en el modelo de la fábrica mínima, lleva a encargar parte de los productos o servicios de su giro a productores externos al centro de trabajo, con los cuales se establecen relaciones muy distintas a las del asalariado que se desempeña en el espacio físico de la empresa.

En este marco de la desconcentración productiva se ha ensanchado el espacio de las contrataciones comerciales o civiles entre productores autónomos, pero también se ha facilitado el enmascaramiento de trabajo que es realmente subordinado. Paradigmática es la situación de los vendedores de bienes y de servicios que se desempeñan fuera del o los establecimientos de la empresa, desplazándose de un punto a otro en búsqueda de clien-

tes. También la relación laboral con los trabajadores a domicilio se ha visto reorganizada en función del profundo cambio en las comunicaciones. Es cierto que respecto de estos trabajadores se han modificado algunos de los factores que definieron la dependencia en su versión clásica, cómo es el uso del tiempo, el lugar de trabajo y la modalidad de vigilancia,*se ha dado lugar a procesos de control productivo más horizontales y menos heterodirigidos, en los que el trabajador goza de mayor autonomía en la ejecución de su trabajo, que hace que formalmente haya un cierto relajamiento de las prácticas de dependencia* (Rodríguez Piñero citado en Ugarte, 2004) ¿tienen la condición de subordinados? La investigación ha recogido numerosas y diversas situaciones de trabajadores tratados como independientes aun cuando realizan trabajo por cuenta ajena, no concurren al mercado, en su desempeño obedecen las instrucciones técnicas y se atienen al estándar de productividad y de calidad que les impone quién les encarga el trabajo.

Para que estas modalidades de trabajo queden tuteladas, es necesario redefinir los indicadores que dan cuenta de la subordinación, dado que el concepto de *subordinación y dependencia* es la clave para que un acuerdo de trabajo sea calificado como *laboral* y quede sujeto a las leyes del trabajo. A pesar de lo central que es, esta noción no está definida en la ley, por lo que su concreción queda entregada a los tribunales y a la instancia administrativa del trabajo. En Chile, como en muchas otras partes, siempre se ha admitido –sin base legal suficiente, en opinión de los expertos– una noción física de la subordinación o dependencia jurídica, que se expresa en la siguiente cita de un fallo relativamente reciente: *el que ejecute la actividad laborativa lo*

haga bajo la dependencia y subordinación de la parte contratante, es decir que el trabajador debe ser dirigido directamente por el empleador, generalmente en su local, bajo sus reglas, y dentro de un determinado sistema organizativo (Corte Valparaíso 2003, citado en Ugarte, 2004).

Tampoco la jurisprudencia administrativa ha elaborado una concepción distinta de subordinación ni ha empleado nuevos indicadores que permitan captar trabajos realizados a distancia, que utilizan tecnologías con base informática o que exijan aportes creativos en su desempeño.⁽¹³⁾

Lo que se advierte es, entonces, que las instancias claves para interpretar y aplicar la ley, no han incorporado el conocimiento que existe sobre la transformación del trabajo asalariado ni atienden al debate que la doctrina jurídica viene desarrollando. En verdad no hay impedimento legal para multiplicar y diversificar los indicadores en la perspectiva de construir *un concepto menos definido y más elástico referido a la inserción en un ámbito organizativo ajeno* (Montoya citado en Ugarte, 2004). Hay que decir, eso sí, que la acción de los tribunales no es uniforme y que indicios de este tipo se han utilizado ocasionalmente sin consolidar una tendencia nítida y permanente que mire no sólo a los rasgos de control físico sino que abra espacio a los de control y coordinación productiva (Ugarte, 2004).

(13) La fórmula usada es, aproximadamente la siguiente: *esta Dirección ha señalado reiteradamente que la subordinación se materializa a través de distintas manifestaciones concretas, tales como: continuidad de los servicios prestados en el lugar de faena, cumplimiento de horarios de trabajo, supervigilancia del desempeño de funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador (Dictamen N° 1.995 citado en Ugarte, 2004).*

El diagnóstico que da cuenta de estas formas de trabajar –que son muchas y variadas– puede ser una base adecuada para redefinir los indicadores de la subordinación laboral, recogiendo los numerosos cambios en la organización del trabajo ocurridos en distintos sectores productivos y salvar el retardo en la elaboración jurídica y en la interpretación judicial y administrativa para trazar el nuevo lindero de la protección.

- **La nueva vulnerabilidad del empleo independiente**

Al disgregarse los procesos productivos, no sólo se han modificado los términos de la subordinación laboral, sino que también se advierten cambios en la condición de los productores independientes, especialmente en el sector de microempresarios.

El primer dato a tener en cuenta es el fuerte aumento de las empresas en el país, sobre todo las de menor tamaño. En efecto, entre 1994 y 2004, el número de empresas en Chile aumentó en 33%; en su mayor parte –el 81%– estas unidades productivas son microempresas, cuyo aumento fue significativo en dicho decenio¹⁴. Hay que considerar que las microempresas están constituidas generalmente por familiares o personas cercanas, la distribución de funciones suele ser poco clara y muy variable, determinada en buena medida por la confianza entre sus miembros, todo lo cual oscurece el carácter de las relaciones entre los integrantes y la condición de trabajador independiente o dependiente se hace más confusa en este sector. Por otra parte, la mitad de los microem-

(14) 135.683 unidades más, llegándose a 571.535 microempresas formales en 2004 (Baltera y Aguilar, 2006).

presarios trabajan como productores individuales: 49% el año 2000 y 52% en 1990 (Valenzuela, 2005).⁽¹⁵⁾

Entre los diversos patrones de desempeño que siguen los microempresarios, está el de producir por encargo para otra empresa, abandonando o minimizando la búsqueda de mercados a los cuales llegan directamente. Estas son las empresas contratistas, cuya multiplicación acelerada ha permitido constituir una trama productiva en red. Pueden ser muy diversas en tamaño, ubicarse en cualquier sector productivo, alcanzar diferentes grados de solidez económica. La subcontratación se ha caracterizado porque la relación entre mandante y contratista suele ser muy desequilibrada; como estrategia de fortalecimiento, las contratistas buscan diversificar el destino de su producción, un objetivo que no siempre es fácil de alcanzar, por lo que hay un segmento de productores que tienen relación con una sola empresa mandante y no concurren al mercado por sí mismos; para éstos, la dependencia económica es muy fuerte y la vulnerabilidad, enorme: trabajadores que realizan servicios de reparación de los productos de una sola empresa, trabajadores que elaboran pequeñas manufacturas como parte de bienes producidos en la empresa mandante.

El trabajo independiente de este último tipo suele ser muy desprotegido; estos trabajadores no logran acumular capital, la renta que obtienen es muy baja y su sobrevivencia muy difícil. Los acuerdos entre mandante y contratista con frecuencia son leoninos. A pesar de que viven del trabajo

que realizan y en los hechos se subordinan a una sola empresa, su posición no es de asalariado. Estos trabajadores con autonomía tan limitada, se perfilan como actores nuevos y habría que preguntarse sobre su inclusión, en alguna medida al menos, en el sistema de protección social. La dicotomía clásica de trabajo dependiente/independiente no expresa bien las diferencias de vulnerabilidad que la información empírica arroja.

En el debate jurídico se está elaborando la idea de considerar que sea la dependencia económica el criterio que fije la protección laboral, modificando la lógica de poner en la base una categoría de naturaleza jurídica, como es la subordinación, que ha sido la matriz del desarrollo del derecho del trabajo hasta ahora. En este cuadro, el trabajo independiente (según las categorías clásicas) sería objeto de algún nivel de protección.

- **Los trabajos menudos**

La concepción de *empresa mínima*, las normas laborales que permiten gestionar flexiblemente el trabajo, la extensión de las relaciones de subcontratación hasta configurar una trama de cadenas productivas y la consolidación de las empresas que suministran personal, conforman un contexto que facilita la incorporación de trabajo en *cantidades* muy pequeñas para responder a necesidades que las empresas calculan con muchísima exactitud. Los empleos suministrados, por ejemplo, en cualquier sector, pueden ocupar sólo unos pocos días, el trabajo a domicilio o los empleos móviles suelen ocupar pocas horas diarias, el teletrabajo algunas horas dispersas al mes. Esta forma de participación en el mercado laboral contribuye a la invisibilidad del trabajo y a su desvalorización, dificultándose el reconocimiento de la

(15) La categoría de microempresarios comprende, en el estudio citado, a quienes trabajan individualmente como microempresarios y a los asalariados y empleadores de unidades productivas de hasta 5 trabajadores.

dependencia y de la relación laboral cuando ésta existe. Desde el lado de los trabajadores se conforma una situación que contribuye también a la informalidad de estos *trabajos menudos*, al ser combinados con otros empleos de la misma o de distinta calidad, como hacen algunos teletrabajadores muy calificados; o cuando un empleo formal de jornada completa se complementa con ciertas tareas a domicilio, como es el caso de algunos empleados bancarios. También personas inactivas, como dueñas de casa, estudiantes u otros que no concurren al mercado, aceptan desempeñar actividades remuneradas siempre que no tengan alta exigencia de tiempo. Para trabajadores tan ocasionales, el empleo no tiene una importancia central, lo que contribuye a su opacidad y al desconocimiento de los derechos laborales. Desde la empresa, las dificultades para gestionar un proceso productivo que se dispersa en tantas unidades y para controlar la calidad de estos productos y servicios no han sido límites para la multiplicación de esta modalidad de trabajo, beneficiada por otros factores que garantizan ganancias de productividad, como es transformar en tiempo de trabajo, lapsos de los que una empresa formal no dispone habitualmente (como son los feriados y las horas nocturnas) o pagar únicamente los resultados del desempeño y no la totalidad del trabajo que se ha desplegado.

Estos trabajos menudos requieren ser formalizados, para lo cual es necesario conocerlos, hacerlos visibles hasta que sea innegable en el imaginario colectivo su calificación como trabajo remunerado que genera derechos.

- **El autoritarismo al interior de las empresas**

La investigación desarrollada ha dado cuenta también de un fuerte autorita-

rismo en la gestión de las empresas y, por consiguiente, de una grave debilidad en las concepciones sobre democracia y participación en la empresa. Una legislación que entrega excesivas facultades de administración al empleador, no facilita la adopción de modelos participativos que la gestión moderna propone; menos aún valora el acuerdo como modo de relacionarse. En tal escenario, es borrosa la concepción de los derechos fundamentales y muy baja la eficacia de las normas que la expresan.

La información revela que muchos trabajadores dependientes viven el trabajo como una situación de agobio que llega a dañar la salud y pone obstáculos insalvables al desarrollo profesional; en no pocas ocasiones provoca la huida, el abandono de ese empleo aunque no se tenga otro y no se cuente con base económica para iniciar una actividad independiente sustentable; es éste muchas veces, un tránsito que marca la entrada a un círculo de progresivo menoscabo económico. Entre los factores de insatisfacción que los trabajadores señalan está la intensidad del trabajo, la jornada excesiva, el incumplimiento reiterado de normas legales, conductas de maltrato, atentados a la dignidad, peligro de accidentes o enfermedades. El clima es de disconformidad y frustración, los trabajadores sienten menoscabada su dignidad, y su anhelo más fuerte es no ser dependiente nunca más. En las situaciones que la investigación recogió la desprotección era muy aguda en cuanto carecían de tutela sindical. Y, por lo mismo, subrayan la función del sindicato, como instancia protectora en la vida laboral cotidiana (Acuña, 2005).

Si bien existe en nuestro medio la preocupación por moderar esta situación, no se ha traducido en la reduc-

ción de las facultades del empleador, que siguen siendo extraordinariamente amplias al amparo del concepto de *poder de dirección*;⁽¹⁶⁾ la decisión de restringir el espacio de los acuerdos se advierte incluso en la regulación de la negociación colectiva que limita severamente las materias que pueden tratarse. El sistema de relaciones laborales está aún lejos de una concepción participativa. Como se sabe, la empresa como un paradigma del poder es un tema antiguo, que se hizo evidente en los años sesenta, cuando hubo conciencia de estar frente a *una contradicción entre el reconocimiento constitucional de una serie de derechos fundamentales de la persona, y su negación radical en el ámbito concreto de la empresa* (Baylos citado en Melis). La situación se ha diagnosticado por los expertos señalando que *...en virtud de una igualdad jurídico formal, el trabajador cede una parte de su libertad al empresario. El trabajador al contratar acepta en bloque y a priori el poder empresarial...* (Romagnoli, citado en Melis), con lo cual *la separación entre el status general de ciudadanía y el estatuto de trabajador subordinado se hace evidente y palpable en la relación laboral en la empresa* (Molina, citado en Melis).

El término *ciudadanía en la empresa*, que en este debate se acuñó, impulsa a perseguir el respeto a los derechos fundamentales de la persona del trabajador en el ámbito de la empresa. Constituye una interesante vía, aun en construcción, para socavar el ca-

rácter autoritario de la gestión en las empresas. El reconocimiento constitucional a los derechos fundamentales en las relaciones laborales, así como la inclusión de normas específicas en el Código del Trabajo,⁽¹⁷⁾ han sido pasos de una política pública que viene perfilándose con nitidez. La jurisprudencia judicial, en cambio, se ha desarrollado escasamente para contener las frecuentes vulneraciones a los derechos fundamentales por parte de las empresas y la utilización del instrumento poderoso que es el recurso de protección, ha sido ocasional y según el juicio de algunos juristas nacionales, *nada se ha obtenido* por esta vía. Distinta ha sido la actuación de la instancia administrativa, la que ha conocido numerosos casos de atropello a los derechos fundamentales y ha seguido una línea interpretativa consistente. Los dictámenes son numerosos.

La principal crítica a todo este tratamiento para la protección de los derechos fundamentales ha sido la seria debilidad de la tutela judicial. Sin embargo, la reforma a la justicia laboral,

(16) En el ámbito laboral la Dirección comprende libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades del mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido y sancionar las faltas y los incumplimientos contractuales del trabajador.

(17) El tema fue abordado en la reforma legal del año 2001, que introdujo mejoramientos no despreciables: el más importante fue la declaración en el Código del Trabajo de que *el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tienen como límite las garantías constitucionales de los trabajadores...* En segundo lugar, fue corregida la regulación que prohíbe la discriminación, abriendo el abanico de factores discriminatorios prohibidos. Y una tercera modificación destacable reafirma el cuidado por la dignidad del trabajador al ordenar la reserva de los datos privados de éste.

Han sido prohibidas y sancionadas también otras prácticas autoritarias comunes en las empresas, que atropellan derechos distintos a los llamados *fundamentales*: se ha prohibido la petición, por parte de las empresas, de test de embarazo a las mujeres que postulan a un empleo y, después de un largo debate en el parlamento, otra ley –de marzo de 2005– ha prohibido y sancionado el acoso sexual.

que está próxima a entrar en vigencia, se hizo cargo de este problema y contempló un procedimiento muy breve en el que interviene tanto la inspección del trabajo como el tribunal y que facilita la recurrencia de los trabajadores vulnerados en sus derechos fundamentales.

- **La pérdida de nitidez del empleador**

La intermediación (o tercerización) es en la actualidad una estrategia empresarial muy generalizada para proveerse de trabajo y tanto la subcontratación como el suministro de trabajo y otras modalidades similares son hoy en día muy frecuentes.⁽¹⁸⁾ Se trata de figuras jurídicas antiguas que hoy se han revalidado porque responden bien a las necesidades de flexibilidad de las empresas, pero, al mismo tiempo, han significado graves pérdidas de protección laboral y han facilitado las contrataciones informales. Hay que tener en cuenta que la subcontratación ha sido siempre sospechosa y ha servido para enmascarar incumplimientos laborales y tributarios; la investigación ha mostrado que las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados son bajas, más bajas mientras más distante del mercado se ubiquen.

Las normas que rigen la subcontratación han sido recientemente modificadas con el claro objetivo de mejorar la protección al trabajo así contratado. La nueva normativa eleva la responsabilidad de la empresa mandante respecto de las obligaciones laborales y previsionales de sus contratistas,

especialmente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, ámbito en el que le exige mucha más diligencia.

Esta ley reguló también el suministro de trabajadores, una figura para la cual no había exigencia legal alguna. El criterio central que ahora se instala es que el suministro de trabajadores sea excepcional, para situaciones urgentes que la ley señala. Luego, se exige solvencia económica a la empresa de servicios transitorios (la que contrata a los trabajadores), se le impone la obligación de capacitarlos y de tener un giro limitado (sólo el servicio de trabajadores a las empresas) además de registrarse como empresa de servicios transitorios en la Dirección del Trabajo. Estos contratos deben ser temporales y no pueden celebrarse para reemplazar a trabajadores en huelga legal.

La Ley N° 20.123 empezó a regir el 14 de enero del presente año, de manera que no hay evaluación de su eficacia todavía. Se piensa sin embargo que se trata de una modificación de fondo, que impedirá evadir las normas laborales y devolverá a los subcontratados la tutela que les corresponde.

- **La acción colectiva pulverizada**

Como es sabido, el mercado es una instancia para concluir acuerdos entre individuos, una concepción central del orden liberal que irrumpió arrasando con el sistema de las relaciones laborales que se había desarrollado sobre una base distinta: la constitución de colectivos, a través de un proceso que implicaba *des individualizar la relación contractual de trabajo que dejaba frente a frente a dos individuos, inscribiéndolos en sistemas de regulación colectiva ...inscribía al trabajador en regímenes generales, con-*

(18) La Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo da cuenta de esta expansión: en 1999, el 43 % de las empresas de la muestra subcontrató partes de su producción; en 2002 lo hizo el 49 % y en 2004, el 51 %.

venciones colectivas, regulaciones públicas de derecho del trabajo y de la protección social. Ni tutela ni simple contrato sino derechos y solidaridades a partir de conjuntos estructurados en torno a la realización de tareas comunes (Castel, 2004).

El sindicato y la negociación colectiva han sido las instituciones que más cabalmente expresan el criterio ya señalado y es precisamente por esta razón que fueron desmanteladas. El cambio político de 1990 contemplaba remover las restricciones a la acción organizada de los trabajadores, un objetivo que era entendido como importante dimensión de la reconstrucción democrática; en su programa gubernamental inicial, la Concertación de Partidos por la Democracia planteaba una transformación significativa de las relaciones de trabajo, en respuesta a un movimiento de trabajadores que había tenido un relevante protagonismo en la acción política en favor de la democracia. Proponía, en este documento, *introducir cambios profundos en la institucionalidad laboral, de modo que ésta cautele los derechos fundamentales de los trabajadores y permita el fortalecimiento de las organizaciones sindicales para que éstas se vayan transformando en una herramienta eficaz para la defensa de los instrumentos de los asalariados y en un factor de influencia sustantiva en la vida social del país. ¿En qué medida se ha recreado la trama colectiva de las relaciones de trabajo? En lo que sigue se señalan algunos puntos del debate que este tema genera.*

A poco andar el gobierno, en 1991, fueron repuestas las centrales sindicales, que habían sido prohibidas (la Ley N° 19.049), y se promulgó luego un conjunto de medidas (Ley N° 19.069) que facilitaban la constitución de sin-

dicatos y su consolidación.⁽¹⁹⁾ La negociación colectiva, en cambio, quedó casi inalterada en esta reforma.

Aunque la modificación de las relaciones laborales fue un tema que se mantuvo pendiente, sólo en 2001 se aprobó la segunda gran reforma laboral (Ley N° 19.759). El resultado alcanzado fue bastante menos de lo que planteaba el proyecto, pero no pueden desconocerse sus avances, entre los cuales hay numerosas medidas orientadas a fortalecer la organización sindical, que apuntaron a tres objetivos: plena afirmación al derecho a sindicalización, mayor autonomía sindical y mecanismos de protección al sindicato; en este último punto, fue muy relevante la nulidad del despido por prácticas antisindicales⁽²⁰⁾ (Tapia, 2000).

Nuevamente en esta reforma de 2001, las modificaciones a la negociación colectiva fueron de menor significación, de manera que el limitado alcance de esta institución aún persiste. Es así como no se ha removido la restricción a materias cuya negociación está prohibida (a fin de no restringir el poder de dirección del empleador),

(19) Se favorecía sobre todo en los sectores más débiles de trabajadores eventuales y transitorios y a las empresas de menor tamaño; se ampliaron las funciones del sindicato y se protegió mejor la función del dirigente haciendo más eficaz el control de las prácticas antisindicales; se permitió recurrir a nuevas fuentes de financiamiento sindical y se facilitó la recaudación de las cuotas sindicales.

(20) Las más importante medidas fueron: rebaja del quórum para la constitución de sindicatos, extensión del fuero a los trabajadores durante la constitución del sindicato y en el período de negociación colectiva, simplificación de la constitución, afiliación y reforma de estatutos reduciendo la injerencia administrativa, fortalecimiento de la sanción por prácticas antisindicales al imponer la obligación de reintegrar al trabajador despedido por prácticas antisindicales.

continúan excluidos de la negociación los trabajadores con contrato transitorio; subsiste el limitado alcance de los beneficios sólo a quienes han suscrito el documento, y se mantiene la prohibición de negociar más allá de la empresa. Tampoco se ha logrado evitar la dispersión de los trabajadores, facilitada por la normativa actual al aceptar negociaciones colectivas múltiples en la misma empresa, la coexistencia de más de un instrumento colectivo, la actuación de los trabajadores a través grupos que son distintos al sindicato y al contemplar la opción de un procedimiento informal para acordar condiciones de trabajo con el empleador. Por otra parte, la huelga, un instrumento tradicional de la acción sindical aún tiene limitaciones que difícilmente se encuentren en otra legislación, como es la autorización al empleador para contratar reemplazantes de los trabajadores en huelga.

Con excepción del lapso inicial del período democrático, no se advierte una expansión importante de la organización sindical. La tasa de sindicalización –calculada sobre la fuerza de trabajo asalariada– fue de 13.3 en el año 2004, bastante menor que los valores que había alcanzado en los años 90 a 93, cuando osciló entre 16.0 y 18.3. Desde este último año hasta 2001, la sindicalización cayó hasta el 12.4 y desde entonces se advierte una recuperación moderada. El crecimiento de los últimos años se produce en los cuatro tipos de sindicato, pero es menor en el sindicato de empresa y mayor en los interempresa, en los sindicatos de trabajadores transitorios y en los de independientes; en estos últimos tres tipos, la afiliación ha crecido a un ritmo mayor que la fuerza de trabajo (Salinero, 2006).

Las cifras de negociación colectiva son aún más decepcionantes: sólo el

7.6 por ciento de la fuerza de trabajo asalariada estaba cubierta por contrato colectivo en el año 2004, una tasa que ha venido cayendo persistentemente desde 1992, momento en que alcanzó al 14.4 (Salinero, 2006).

Es evidente que la acción colectiva de los trabajadores no logra recomponerse. Se mantiene una regulación que promueve la dispersión y que no induce suficientemente a la asociación. Lo más grave es el escaso espacio que tiene la negociación colectiva cuando las tendencias modernas de reconstrucción de las relaciones laborales buscan precisamente abrir mayores posibilidades al acuerdo entre las partes en las empresas. Con una legislación extremadamente flexible⁽²¹⁾ y una debilidad inquietante de la tutela sindical, éste es todavía un camino tapiado.

3. CONSIDERACIONES FINALES

En este documento se ha querido ilustrar la grave pérdida de protección que ha experimentado el trabajo en un contexto en que las normas laborales, sean legales o convencionales, se han hecho más inciertas. Esta precariedad es una característica presente hoy día en los múltiples y diversos acuerdos de trabajo que se concretan y se desarman con celeridad, en un clima marcado por la incertidumbre. La vulnerabilidad alcanza también a los productores autónomos y microempresarios; buena parte de estos emprendimientos son económicamente débiles y altamente volátiles, lo que indica que la acumulación está lejos de ser un resultado cierto, capaz de otorgar protección al trabajador independiente.

(21) Un exhaustivo listado de las normas que flexibilizan el trabajo en sus distintas dimensiones en Echeverría y otros, 2005.

El texto señala distintos ámbitos de las relaciones laborales en los cuales se desatan dinámicas que han ido restando protección al trabajo ¿Cómo enfrentar este deterioro? En el debate sobre las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, que lleva ya tiempo, ha ido ganando terreno la idea de desandar el camino a que condujo el neoliberalismo de las últimas tres décadas y la mirada se dirige a la política pública. Pero la vía de vuelta no está bien trazada y no ha sido fácil transitarla; subsisten interrogantes que son centrales ¿está suficientemente matizada la idea, siempre presente en la discusión sobre reformas laborales, de que todo mejoramiento laboral es un costo que afecta grave y a veces mortalmente a las empresas? Frente a los objetivos del crecimiento económico, que parecen indiscutibles ¿qué valor se otorga a la concepción de los derechos laborales?

No ha sido fácil contener el movimiento que expulsa a los trabajadores de los mecanismos de tutela. Si bien la eficacia de algunas medidas con este objetivo ha sido limitada, (como la modificación del régimen de trabajo a domicilio), se esperan mejores resultados de las reformas recientes, específicamente de la modificación del trabajo en régimen de subcontratación, que ya está vigente, y de la reforma a la judicatura del trabajo, que entrará en vigor en algunos meses más.

Esta es una política de reformas a la ley, pero junto a ella se ha valorado también la perspectiva de ir construyendo un sistema de relaciones laborales en que los actores tengan un campo para moverse autónomamente a través de acuerdos: ... *somos, por tanto, partidarios que la intervención del Estado sea subsidiaria, sin sustituir el rol propio de los actores sociales involucrados*, se lee en el mensaje del primer proyecto de negociación colectiva que envió el gobierno al Congreso a comienzos de los años noventa. Esta concepción de *autonomía colectiva* no ha conseguida afianzarse.

En la medida en que los trabajadores no logran dar peso a su organización, no se constituyen en negociadores y el desequilibrio de poder entre las partes no se reduce; no consiguen, por lo tanto, mejorar sus condiciones de trabajo. En los hechos, esto significa que la distribución del producto no se discute nunca al interior del sistema productivo ¿cómo puede, entonces, reducirse la desigualdad social que todos los sectores en el país han enfatizado, si no se vincula ésta a la retribución al trabajo?

4. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

1. **Castel, R.** (2004 a) *La Inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Editorial Manantial, Buenos Aires.
2. **Castel, R.** (2004 b) *Las trampas de la exclusión. Trabajo y utilidad social.* Topía Editorial, Buenos Aires.
3. **Crespi, G.** (2003) *PyME en Chile: nace, crece y ... muere. Análisis de su desarrollo en los últimos siete años. 1995 a 2001.* FUNDES Internacional.
4. **Echeverría, M., López, D. Vega, H. y Velásquez, M.** (2004) *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas*, Dirección del Trabajo, Santiago.
5. **Ermida, O.** (2000) *La flexibilidad.* Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo.
6. **Feres, M. E.** (2007) *El trabajo y las relaciones laborales en los programas de la Concertación 1990-2006. Análisis de los contenidos programáticos, en Chile en la Globalización*, Fundación EBERT, Santiago.
7. **Gálvez, T.** (2005) *Vendedor@s cuentan: actuales formas de contratación*, Dirección del Trabajo, Santiago.

8. **Gazmuri, C.** (2004) *La justicia del trabajo en Chile; realidad y perspectivas*, Dirección del Trabajo, Santiago.
9. **Henríquez, H.; Gálvez, T, Riquelme, V.** (2006) *¿Lejos del trabajo decente? El empleo desprotegido en Chile*, Dirección del Trabajo, Santiago.
10. **Henríquez, H. y Uribe-Echevarría, V.** (2003) *Trayectorias Laborales: la certeza de la incertidumbre*, Dirección del Trabajo, Santiago, 2003.
11. **Melis, C.** (sin fecha) *Derechos de ciudadanía y empresa: apuntes para una configuración dogmático jurídica*.
12. **OIT** (2000) *"Reunión de expertos sobre los trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección"*. Documento técnico de base, Ginebra.
13. **República de Chile:** *Código del Trabajo*.
14. **Salinero, J.** (2006) *Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos*. Dirección del Trabajo, Santiago.
15. **Sengenberger, W.** (2004) *Globalización y progreso social*, Nueva Sociedad, Caracas.
16. **Tapia, F.** (2001) *Modificaciones al derecho sindical en la Ley N° 19.759*, en Revista Laboral Chilena, Centro de Extensión Jurídica Ltda., Santiago.
17. **Ugarte, J. L.** (2004) *El nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria, Santiago.
18. **Ugarte, J. L.** (2001) *La reforma laboral. Luces y sombras*, en Revista Laboral Chilena, Centro de Extensión Jurídica Ltda, Santiago.
19. **Valenzuela, M. E.** (2005) *¿Nuevo sendero para las mujeres? Microempresa y género en América Latina en el umbral del siglo XXI*, LOM Ediciones/CEM, Santiago.
20. **Walker, F.** (2001) *Conceptos de Negociación Colectiva*, en Revista Laboral Chilena, Centro de Extensión Jurídica, Santiago.

PODER LEGISLATIVO
 MINISTERIO DEL INTERIOR
 SUBSECRETARIA DEL INTERIOR

**CREA LA XIV REGION DE
 LOS RIOS Y LA PROVINCIA DE
 RANCO EN SU TERRITORIO^(*)**

LEY N° 20.174

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°. Créase la XIV Región de Los Ríos, capital Valdivia, que comprende las Provincias de Valdivia y la de Ranco que se crea en virtud del artículo siguiente.

Artículo 2°. La provincia de Valdivia comprende las comunas de: Valdivia, Mariquina, Lanco, Los Lagos, Corral, Máfil, Panguipulli y Paillaco. Su capital es la ciudad de Valdivia.

Créase la provincia de Ranco, que comprende las comunas de: La Unión, Futrono, Río Bueno y Lago Ranco. Su capital es la ciudad de La Unión.

Artículo 3°. Agrégase el siguiente número 14 en el artículo 1° de la Ley N° 19.379:

14) Planta del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de la Región de Los Ríos:

Planta/Cargo	Grado	N°	Cargos	Total
--------------	-------	----	--------	-------

DIRECTIVOS-CARGOS DE EXCLUSIVA CONFIANZA

Jefes de División	4°	3	3
-------------------	----	---	---

DIRECTIVOS-CARGOS DE CARRERA REGIDOS POR EL ARTICULO 8° DEL DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 29, DE 2004, DEL MINISTERIO DE HACIENDA

Jefe de Departamento	5°	2	
Jefe de Departamento	6°	2	
Jefe de Departamento	7°	2	
Jefe de Departamento	8°	1	7

PROFESIONALES

Profesionales	4°	1	
Profesionales	5°	2	
Profesionales	6°	3	
Profesionales	7°	3	
Profesionales	8°	5	
Profesionales	9°	4	
Profesionales	10°	3	
Profesionales	11°	3	
Profesionales	12°	2	
Profesionales	13°	1	27

TÉCNICOS

Técnicos	10°	1	
Técnicos	13°	1	2

ADMINISTRATIVOS

Administrativos	12°	1	
Administrativos	13°	1	
Administrativos	14°	1	
Administrativos	15°	1	
Administrativos	16°	1	
Administrativos	17°	1	
Administrativos	18°	1	
Administrativos	19°	1	
Administrativos	20°	1	9

AUXILIARES

Auxiliares	19°	1	
Auxiliares	20°	1	

(*) Publicada en el Diario Oficial de 5.04.07.

Auxiliares	21°	1	
Auxiliares	22°	1	
Auxiliares	23°	1	
Auxiliares	24°	1	
Auxiliares	26°	1	7
TOTAL			55".

Artículo 4°. Créanse en la planta del Servicio de Gobierno Interior establecida en el artículo 1° del Decreto con Fuerza de Ley N° 60-18.834, de 1990, del Ministerio del Interior, los siguientes cargos:

Planta/Cargo	Grado	N° Cargos	Total
AUTORIDADES DE GOBIERNO			
Intendente	1A	1	
Gobernador	3°	1	2

DIRECTIVOS-CARGOS DE CARRERA REGIDOS POR EL ARTICULO 8° DEL DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 29, DE 2004, DEL MINISTERIO DE HACIENDA

Jefe de Departamento	6°	1	
Jefe de Departamento	8°	2	
Jefe de Departamento	9°	2	
Jefe de Departamento	10°	1	6

PROFESIONALES

Profesionales	10°	1	
Profesionales	12°	2	3

TÉCNICOS

Técnicos	14°	1	
Técnicos	15°	1	2

ADMINISTRATIVOS

Administrativos	15°	1	
Administrativos	16°	1	
Administrativos	17°	1	3

AUXILIARES

Auxiliares	20°	1	
Auxiliares	22°	1	2

TOTAL 18.

Artículo 5°. Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.700, Orgáni-

ca Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios:

- 1) Sustitúyese en el artículo 180 el punto y coma (;) que sigue a la expresión "Bfobío" por una coma (,) y agrégase la conjunción "y", y elimínase la oración "y X, de Los Lagos,".
- 2) Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 181:
 - a) Reemplázase en el párrafo referido a la circunscripción 16ª la frase "constituida por los distritos electorales N°s. 53, 54 y 55 de la X Región, de Los Lagos;", por las expresiones: "constituida por la XIV Región, de Los Ríos;", y
 - b) Sustitúyese en el párrafo referido a la circunscripción 17ª la frase "constituida por los distritos electorales N°s. 56, 57 y 58 de la X Región, de Los Lagos;", por las expresiones: "constituida por la X Región, de Los Lagos;".

Artículo 6°. Créanse en la planta de personal del Servicio Electoral, fijada por el artículo 1° de la Ley N° 18.583, los siguientes cargos:

ESCALAFON /CARGO	NIVEL	GRADO EUS	N° CARGOS	TOTAL
DIRECTIVOS				
Director Regional	II	6°	1	1
OFICIALES ADMINISTRATIVOS				
Oficiales Administrativos	II	16°	1	
Oficiales Administrativos	II	18°	1	2
CHOFERES				
Choferes	I	22°	1	1
Total				4.

Artículo 7°. Modifícase el artículo 72 de la Ley N° 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público, creando en la planta de personal veintisiete cargos, que incrementarán

el correspondiente número que para cada uno de ellos establece esta norma: "Fiscal Regional, un cargo; Director Ejecutivo Regional, un cargo; Jefe de Unidad, 2 cargos; Profesionales, 8 cargos; Técnicos, 5 cargos; Administrativos, 7 cargos, y Auxiliares, 3 cargos."

Artículo 8°. Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código Orgánico de Tribunales:

1) En su artículo 16:

- a) Suprímese en el acápite correspondiente a la "Décima Región de Los Lagos" los párrafos comprendidos entre las expresiones "Mariquina", la primera vez que aparece en el texto, y "Futrono."
- b) Incorpórase, a continuación del acápite correspondiente a la "Duodécima Región de Magallanes y la Antártica Chilena", el siguiente:

"Decimocuarta Región de Los Ríos:

Mariquina, con un juez, con competencia sobre las comunas de Mariquina y Lanco.

Valdivia, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Valdivia y Corral.

Los Lagos, con un juez, con competencia sobre las comunas de Máfil, Los Lagos y Futrono."

1) En su artículo 21:

- a) Suprímese, en el acápite correspondiente a la "Décima Región de Los Lagos", el párrafo comprendido entre las expresiones "Valdivia", la primera vez que aparece en el texto, y "Río Bueno."
- b) Incorpórase, a continuación del acápite correspondiente a la "Duodécima Región de

Magallanes y la Antártica Chilena", el siguiente:

"Decimocuarta Región de Los Ríos:

Valdivia, con seis jueces, con competencia sobre las comunas de Mariquina, Lanco, Panguipulli, Máfil, Valdivia, Los Lagos, Corral, Paillaco, Futrono, La Unión, Lago Ranco y Río Bueno."

- 3) Suprímese, en su artículo 37, los párrafos comprendidos entre las expresiones "Dos", la primera vez que aparece en el texto, y "Lago Ranco;"
- 4) Incorpórase el siguiente artículo 39 bis:

"Artículo 39 bis. En la Decimocuarta Región, de Los Ríos, existirán los siguientes juzgados de letras:

Dos juzgados con asiento en la comuna de Valdivia, con competencia sobre las comunas de Valdivia y Corral;

Un juzgado con asiento en la comuna de Mariquina, con competencia sobre las comunas de Mariquina, Máfil y Lanco;

Un juzgado con asiento en la comuna de Los Lagos, con competencia sobre las comunas de Los Lagos y Futrono;

Un juzgado con asiento en la comuna de Panguipulli, con competencia sobre la misma comuna;

Un juzgado con asiento en la comuna de La Unión, con competencia sobre la misma comuna;

Un juzgado con asiento en la comuna de Paillaco, con jurisdicción sobre la misma comuna, y

Un juzgado con asiento en la comuna de Río Bueno, con jurisdicción sobre las comunas de Río Bueno y Lago Ranco."

Artículo 9°. Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 4° de la Ley N° 19.968, que crea los Juzgados de Familia:

- 1) Suprímese en su literal j) el párrafo comprendido entre las expresiones "Valdivia", la primera vez que aparece en el texto, y "Corral."
- 2) Incorpórase, a continuación del acápite correspondiente a la "Región Metropolitana de Santiago", el siguiente:

"n) Decimocuarta Región de Los Ríos:

Valdivia, con cuatro jueces, con competencia sobre las comunas de Valdivia y Corral."

Artículo 10. Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 20.022, que crea Juzgados Laborales y de Cobranza Laboral y Previsional en las comunas que indica: (*)

- 1) En su artículo 1°:
 - a) Suprímese en su literal j) el párrafo comprendido entre las expresiones "Valdivia", la primera vez que aparece en el texto, y "Corral; y".
 - b) Incorpórase, a continuación del acápite correspondiente a la "Región Metropolitana de Santiago", lo siguiente, pasando el punto final (.) del referido acápite a ser punto y coma (;):

"m) Decimocuarta Región de Los Ríos:

Valdivia, con un juez, con competencia sobre las comunas de Valdivia y Corral;".
- 2) En su artículo 13:
 - a) Suprímese en su numeral 6) el párrafo comprendido entre las expresiones

"Dos", la primera vez que aparece en el texto, y las expresiones "Corral, y", y asimismo, los párrafos comprendidos entre la expresión "Un", la primera vez que aparece en el texto, y "Lago Ranco;".

- b) Incorpórase el siguiente numeral 7 bis):

"7 bis) Reemplázase el artículo 39 bis de la siguiente forma:

"Artículo 39 bis. En la Decimocuarta Región, de Los Ríos, existirán los siguientes juzgados de letras:

A. JUZGADOS CIVILES:

Dos juzgados con asiento en la comuna de Valdivia, con competencia sobre las comunas de Valdivia y Corral;

B. JUZGADOS DE COMPETENCIA COMUN:

Un juzgado con asiento en la comuna de Mariquina, con competencia sobre las comunas de Mariquina, Máfil y Lanco;

Un juzgado con asiento en la comuna de Los Lagos, con competencia sobre las comunas de Los Lagos y Futrono;

Un juzgado con asiento en la comuna de Panguipulli, con competencia sobre la misma comuna;

Un juzgado con asiento en la comuna de La Unión, con competencia sobre la misma comuna;

Un juzgado con asiento en la comuna de Paillaco, con jurisdicción sobre la misma comuna, y

Un juzgado con asiento en la comuna de Río Bueno, con jurisdicción sobre las comunas de Río Bueno y Lago Ranco."

(*) La Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05), fue publicada en Boletín Oficial N° 198, julio 2005, p. 14.

3) Introdúcense en su artículo 14 las siguientes modificaciones a su numeral 2), en lo referido al artículo 415 del Código del Trabajo:

- a) Suprímese en su literal j) el párrafo comprendido entre las expresiones "Valdivia", la primera vez que aparece en el texto, y "Corral, y".
- b) Incorpórase, a continuación del acápite correspondiente a la "Región Metropolitana de Santiago", lo siguiente, pasando el punto final (.) del referido acápite a ser punto y coma (;):

"m) Decimocuarta Región de Los Ríos:

Valdivia, con un juez, con competencia sobre las comunas de Valdivia y Corral;".

Artículo 11. Las normas legales, reglamentarias y demás disposiciones que aludan a la provincia de Valdivia se entenderán referidas a la Región de Los Ríos. Las que actualmente se refieren a la Región de Los Lagos o a la X Región deberán entenderse referidas a ambas regiones.

Artículo 12. El mayor gasto fiscal que demande la aplicación de esta ley durante el año de su publicación en el Diario Oficial se financiará con reasignaciones internas en los presupuestos de los ministerios, servicios y organismos respectivos.

Artículo 13. La presente ley entrará en vigencia ciento ochenta días después del día de su publicación, fecha a contar de la cual se nombrará al Intendente de la Región de Los Ríos y al Gobernador de la provincia de Ranco.

Artículo 14. Para los efectos de la operación de los pescadores artesanales inscritos en el Registro Pesquero Artesanal de la X Región de Los Lagos, se entenderá que existe área contigua respecto de la XIV Región de Los Ríos en cuanto a las pesquerías que

tuvieren inscritas y vigentes a la fecha de publicación de la presente ley.

La misma excepción regirá respecto de las organizaciones de pescadores artesanales que tengan áreas de manejo con plan de manejo o estudio de situación base aprobado, o que tengan en trámite una propuesta de estudio de situación base ante la Subsecretaría de Pesca, respecto de un área de manejo que por efectos de esta ley resulte ubicada en una Región distinta a aquélla del domicilio de la organización respectiva.

Toda nueva inscripción en el registro pesquero artesanal que sea practicada a partir de la fecha de publicación de la presente ley, habilitará la actividad pesquera en la Región en que sea requerida conforme a los límites administrativos fijados en esta ley. A la misma norma se someterán los reemplazos y la transmisión de los derechos por sucesión por causa de muerte que se efectúen de conformidad con la Ley General de Pesca y Acuicultura.

Los decretos supremos reglamentarios y los actos administrativos que hayan sido dictados en conformidad con la Ley General de Pesca y Acuicultura y que sean aplicables en la X Región se entenderá que incluyen a la XIV Región de Los Ríos.

Artículo 15. Los pescadores artesanales inscritos en el registro pesquero artesanal de la X Región, que por efectos de esta ley queden inscritos en la XIV Región, y que estén habilitados para ejercer actividades pesqueras extractivas en la XI Región de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 50 de la Ley General de Pesca y Acuicultura, podrán continuar desarrollando dichas actividades sometidos a las condiciones establecidas de conformidad con dicho procedimiento.

No procederá la operación en el área contigua indicada precedentemente respecto de las inscripciones en el registro pesquero artesanal de la X Región que sean objeto de reemplazos o de la transmisión de los dere-

chos por sucesión por causa de muerte que se efectúen de conformidad con la Ley General de Pesca y Acuicultura.

Artículo 16. Modifícase la Ley General de Pesca y Acuicultura cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto Supremo N° 430, de 1991, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, en el sentido de reemplazar en los artículos 59, letra e) y 146, N° 2 y N° 5, la expresión "X a XII" por "XIV, X, XI y XII" y en los artículos 150 y 152 la expresión "X y XI regiones" por "XIV, X y XI Regiones".

Artículo 17. Modifícase la Ley N° 19.713 sobre límite máximo de captura por armador, en el sentido de reemplazar en el artículo 2° letra d), la expresión "X Región" por "XIV y X Regiones" y, en el artículo 24 letra c), la expresión "X Región" por "XIV Región".

Artículo 18. El Servicio Nacional de Pesca deberá reestructurar de oficio las inscripciones de la X y XIV Regiones, conforme el domicilio de los pescadores artesanales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero. El Gobierno Regional de Los Lagos transferirá en dominio, a título gratuito, al Gobierno Regional de Los Ríos, los bienes inmuebles de su propiedad situados en el territorio de la nueva Región, quedando autorizado para efectuar estas transferencias por el solo ministerio de la ley.

El Conservador de Bienes Raíces procederá a inscribir los inmuebles que se transfieran a nombre del Gobierno Regional de Los Ríos en virtud de requerimiento escrito del intendente de esa Región. La transferencia de bienes indicada estará exenta de impuesto y de los derechos que procedan por tales inscripciones.

Los créditos y obligaciones contraídos por el Gobierno Regional de Los Lagos con anterioridad a la vigencia de la presente ley, que correspondan o incidan en el territorio de la Región de Los Ríos, serán administrados por

aquél con cargo al presupuesto de la nueva Región.

Artículo segundo. El Consejo Regional de la Región de Los Ríos se constituirá el día de entrada en vigencia de la presente ley, integrándose con los actuales consejeros elegidos en representación de la provincia de Valdivia, quienes permanecerán en sus cargos por el tiempo que reste para completar el respectivo período, de conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 30 de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.

Artículo tercero. La distribución del 90% del Fondo Nacional de Desarrollo Regional del primer año de vigencia de la presente ley, se efectuará considerando el mismo número de regiones existente en el año precedente y el monto que resulte para la Región de Los Lagos se distribuirá entre la nueva Región de Los Ríos y la Región de Los Lagos ya modificada, considerando las dos variables establecidas en el artículo 75 de la Ley N° 19.175.

No obstante lo señalado en la última oración del inciso final de dicho artículo 75, el segundo año de vigencia de esta ley se actualizarán los coeficientes de distribución del Fondo Nacional de Desarrollo Regional y se dispondrán en la Ley de Presupuestos correspondiente las provisiones de recursos necesarias para compensar a aquellas regiones que, en la distribución del 90% del Fondo Nacional de Desarrollo Regional, les pudiera corresponder un monto inferior al obtenido el año 2006, compensación que no se aplicará respecto de las eventuales diferencias que afecten a la Región de Los Lagos.

Artículo cuarto. Entre la fecha de publicación de esta ley y la de su vigencia, el Gobierno Regional de Los Lagos deberá disponer las acciones necesarias para establecer los derechos y obligaciones que corresponderán al Gobierno Regional de Los Ríos y para asegurar su adecuado funcionamiento. Con tal objeto, reunirá antecedentes sobre proyectos de inversión y estudios pendientes de finan-

ciamiento o en ejecución; contratos y convenios existentes que afecten el territorio de la Región de Los Ríos; como asimismo en relación con los bienes muebles e inmuebles a que se refieren las letras f) y h) del artículo 7° de la Ley N° 19.175; al presupuesto del Gobierno Regional a que alude la disposición precedente, comprendiendo además toda información que afecte el territorio de la nueva región. Los antecedentes deberán ser entregados al Gobierno Regional de Los Ríos dentro de los primeros diez días de vigencia de esta ley.

Artículo quinto. Otórganse las siguientes facultades al Presidente de la República:

1. Para que en el plazo de seis meses, contado desde la publicación de la presente ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda y suscritos además por el ministro del ramo, modifique las plantas de personal de ministerios, servicios y organismos públicos, con el fin de dotar a la Región de Los Ríos y a la provincia de Rancho del personal necesario para el funcionamiento de aquéllos en el nivel regional y provincial, según corresponda. En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República podrá crear empleos en las plantas y escalafones de personal de directivos correspondientes, fijar sus grados de ubicación, determinar requisitos para el ingreso y promoción; transformar cargos existentes, nominar determinados empleos y realizar todas las adecuaciones que sean necesarias.
2. Para que en el plazo de seis meses, contado desde la fecha de publicación de la presente ley, a través de uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, y suscritos además por el Ministro del Interior, traspase al Servicio Administrativo del Gobierno Regional de la Región de Los Ríos, sin alterar la calidad jurídica de la designación y sin solución de continuidad,

a ocho funcionarios de la planta del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de la Región de Los Lagos. Del mismo modo, traspasará los recursos presupuestarios que se liberen por este hecho.

Los cargos que quedaren vacantes se suprimirán de pleno derecho en la planta de personal del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de la Región de Los Lagos. Del mismo modo, la dotación máxima de éste disminuirá en el número de cargos traspasados.

Los traspasos de personal que se dispongan de conformidad con esta norma, no serán considerados como causal de término de servicios, supresión de cargos, cese de funciones o término de la relación laboral.

La aplicación de esta norma no significará disminución de remuneraciones ni modificaciones de los derechos estatutarios y previsionales de los funcionarios traspasados. Cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma imponibilidad que aquélla de las remuneraciones que compensa.

Artículo sexto. El Presidente de la República, durante el primer año de vigencia de la presente ley, podrá designar en comisión de servicio en el Gobierno Regional de Los Ríos a un funcionario público de la Administración Central o descentralizada, or un plazo máximo de un año, con el objeto de apoyar la instalación y gestión del mismo.

Artículo séptimo. Mientras no se establezcan en la Región de Los Ríos las respectivas secretarías regionales ministeriales, las direcciones regionales de los servicios públicos centralizados y las direcciones de los

servicios territorialmente descentralizados, que correspondan, los órganos de la Administración de la Región de Los Lagos continuarán cumpliendo las respectivas funciones y ejercerán sus atribuciones en el territorio de ambas regiones.

Los secretarios regionales ministeriales, mientras ejerzan su competencia en la forma señalada en el inciso precedente, serán colaboradores directos de ambos intendentes, entendiéndose igualmente subordinados a los mismos, en relación a lo propio del territorio de cada región, para efecto de lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley N° 19.175, correspondiéndoles integrar, asimismo, los gabinetes regionales en las dos regiones. En todo caso, en el evento de quedar vacante el cargo mencionado precedentemente, la terna para su provisión será elaborada por el Intendente de la Región de Los Lagos.

A su vez, los directores regionales quedarán subordinados al respectivo intendente a través del correspondiente secretario regional ministerial, para efecto de la ejecución de las políticas, planes y programas de desarrollo regional aprobados y financiados por el Gobierno Regional de que se trate.

En el caso de que, a la fecha de vigencia de esta ley, existan secretarías regionales ministeriales o direcciones regionales de servicios públicos con sede en la provincia de Valdivia, las normas previstas en los incisos precedentes serán aplicables a la Región de Los Lagos.

Artículo octavo. A contar de la fecha de publicación de esta ley, corresponderá al Ministro del Interior, a través de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, coordinar la acción de los ministerios y servicios públicos para instalar y determinar la localización de las secretarías regionales ministeriales y direcciones regionales o provinciales que sean necesarias en las Regiones de Los Ríos y de Los Lagos, velando por asegurar una gestión eficiente, eficaz y adecuadamente desconcentrada de los órganos que

integran la administración pública regional. Asimismo, prestará asesoría y coordinará la acción del Gobierno Regional de Los Lagos para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo cuarto transitorio de la presente ley.

Artículo noveno. Para los efectos del primer pago a los funcionarios del Gobierno Regional de Los Ríos de los incrementos por desempeño institucional y colectivo, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 3° de la Ley N° 19.553, dentro de los primeros noventa días de vigencia de la presente ley se fijarán los objetivos de gestión señalados en el artículo 6° y se suscribirá el convenio de desempeño a que alude el artículo 7° de dicha ley, procediendo tal pago a contar del primero de enero del segundo año de vigencia de esta ley.

Artículo décimo. El Intendente de la Región de Los Ríos procederá a designar en la planta del Servicio Administrativo del Gobierno Regional, a que se refiere el artículo 3°, a contar de la fecha de vigencia de esta ley, en calidad de titulares, a quienes desempeñarán los empleos de jefes de división y, en carácter de suplente, a las personas que ocuparán los cargos de carrera que sean necesarios para efectos de constituir el comité de selección a que se refiere el artículo 21 de la Ley N° 18.834, y de asegurar el debido y oportuno cumplimiento de las funciones propias del Gobierno Regional en la región antes mencionada.

Artículo undécimo. Las normas consignadas en el artículo 5° permanente de esta Ley entrarán en vigor treinta días antes de la oportunidad señalada en el inciso primero del artículo 6° de la Ley N° 18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios."

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

Valdivia, 16 de marzo de 2007. MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República. Belisario Velasco Baraona, Ministro del Interior. Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda. Isidro Solís Palma, Ministro de Justicia.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento. Saluda atte. a Ud., Felipe Harboe Bascuñán, Subsecretario del Interior.

Tribunal Constitucional

Proyecto de Ley que crea la XIV Región de Los Ríos y la provincia de Ranco en su territorio

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley, enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de los artículos 1º, 2º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, y 10 y 13 permanentes, y primero, se-

gundo, tercero, cuarto y undécimo transitorios del proyecto y que por sentencia de 26 de enero del año en curso en los autos Rol N° 720-07-CPR.

Declaró:

- 1º. Que los artículos 1º, 2º, 5º, 8º, 9º y 10 permanentes y primero, segundo, cuarto y undécimo transitorios del proyecto sometido a control de constitucionalidad, son constitucionales.
- 2º. Que el artículo tercero transitorio del proyecto remitido es constitucional en el entendido de lo expresado en el considerando decimosexto de esta sentencia.
- 3º. Que este Tribunal no se pronuncia sobre los artículos 6º, 7º, y 13 permanentes del proyecto remitido, por versar sobre materia que no son propias de ley orgánica constitucional. Rafael Larraín Cruz, Secretario.

PODER LEGISLATIVO
 MINISTERIO DEL INTERIOR
 SUBSECRETARIA DEL INTERIOR

CREA LA XV REGION DE ARICA Y PARINACOTA Y LA PROVINCIA DEL TAMARUGAL EN LA REGION DE TARAPACA (*)

LEY N° 20.175

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

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.** Créase la XV Región de Arica y Parinacota, capital Arica, que comprende las actuales provincias de Arica y de Parinacota, de la Región de Tarapacá.

Artículo 2°. Créase en la I Región de Tarapacá la provincia del Tamarugal, capital Pozo Almonte, que comprende las comunas de Pozo Almonte, Pica, Huara, Camiña y Colchane, de la actual provincia de Iquique, la cual queda a su vez conformada por las comunas de Iquique y Alto Hospicio.

Artículo 3°. Agrégase el siguiente número 15 en el artículo 1° de la Ley N° 19.379:

"15) Planta del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de la Región de Arica y Parinacota:

Planta/Cargo	Grado	N° Cargos	Total
DIRECTIVOS-CARGOS DE EXCLUSIVA CONFIANZA			
Jefes de División	4	3	3

(*) Publicada en el Diario Oficial de 11.04.07.

DIRECTIVOS-CARGOS DE CARRERA REGIDOS POR EL ARTICULO 8° DEL DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 29, DE 2004, DEL MINISTERIO DE HACIENDA

Jefe de Departamento	5	1	
Jefe de Departamento	6	2	
Jefe de Departamento	7	2	
Jefe de Departamento	8	2	7

DIRECTIVOS-CARGOS DE CARRERA

Directivos	9	1	1
------------	---	---	---

PROFESIONALES

Profesionales	4	1	
Profesionales	5	2	
Profesionales	6	2	
Profesionales	7	2	
Profesionales	8	3	
Profesionales	9	3	
Profesionales	10	2	
Profesionales	11	2	
Profesionales	12	2	
Profesionales	13	1	20

TÉCNICOS

Técnicos	10	1	
Técnicos	13	1	2

ADMINISTRATIVOS

Administrativos	12	1	
Administrativos	14	1	
Administrativos	15	1	
Administrativos	16	1	
Administrativos	18	1	
Administrativos	20	1	6

AUXILIARES

Auxiliares	19	1	
Auxiliares	21	1	
Auxiliares	22	1	
Auxiliares	23	1	
Auxiliares	24	1	
Auxiliares	26	1	6

TOTAL 45"

Artículo 4°. Créanse en la planta del Servicio de Gobierno Interior, establecida en el artículo 1° del Decreto con Fuerza de Ley N° 60-18.834, de 1990, del Ministerio del Interior, los siguientes cargos:

Planta/Cargo	Grado	N°	Cargos	Total
---------------------	--------------	-----------	---------------	--------------

AUTORIDADES DE GOBIERNO

Intendente	1A	1	
Gobernador	3	1	2

DIRECTIVOS-CARGOS DE CARRERA REGIDOS POR EL ARTICULO 8° DEL DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 29, DE 2004, DEL MINISTERIO DE HACIENDA

Jefe de Departamento	6	1	
Jefe de Departamento	8	2	
Jefe de Departamento	9	2	
Jefe de Departamento	10	1	6

PROFESIONALES

Profesionales	10	2	
Profesionales	12	3	5

TÉCNICOS

Técnicos	14	1	
Técnicos	15	2	3

ADMINISTRATIVOS

Administrativos	15	1	
Administrativos	16	2	
Administrativos	17	1	4

AUXILIARES

Auxiliares	20	1	
Auxiliares	22	2	3

TOTAL 23.

Artículo 5°. Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 72 de la Ley N° 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público:

a) Créanse en la planta de personal diecinueve cargos, que incrementarán el correspondiente número que para cada uno de ellos establece esta norma: Fiscal Regional, un cargo; Director Ejecutivo Regional, un cargo; Jefe de Unidad, 1 cargo; Profesionales, 6 cargos; Técnicos, 3 cargos; Administrativos, 5 cargos, y Auxiliares, 2 cargos, y

b) Sustitúyense la expresión "VI-IX", a continuación del numeral "860", por la expresión "VI-XI".

Artículo 6°. Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código Orgánico de Tribunales:

1) En su artículo 16:

a) Suprímese en el acápite correspondiente a la "Primera Región de Tarapacá" el párrafo comprendido entre la primera expresión "Arica" y la de "Camarones".

b) Antes del acápite correspondiente a la "Región Metropolitana de Santiago", incorpórase el siguiente:

"Decimoquinta Región de Arica y Parinacota:

Arica, con cinco jueces, con competencia sobre las comunas de General Lagos, Putre, Arica y Camarones".

2) En su artículo 21:

a) Suprímese en el acápite correspondiente a la "Primera Región de Tarapacá" el párrafo comprendido entre la primera expresión "Arica" y la de "Camarones".

- b) Antes del acápite correspondiente a la "Región Metropolitana de Santiago", incorpórase el siguiente:

"Decimoquinta Región de Arica y Parinacota:

Arica, con seis jueces, con competencia sobre las comunas de General Lagos, Putre, Arica y Camarones".

- 3) En su artículo 28, suprímese el párrafo que se inicia con la expresión "Cuatro" y termina con la palabra "Parinacota".
- 4) Incorpórase un artículo 39 ter del tenor siguiente:

Artículo 39 ter. En la Decimoquinta Región, de Arica y Parinacota, existirán los siguientes juzgados de letras:

Cuatro juzgados con asiento en la comuna de Arica, con competencia sobre las comunas de las provincias de Arica y Parinacota."

- 5) En su artículo 55:
- a) Reemplázase en su literal a) la frase "las provincias de Arica y Parinacota, de la Primera Región de Tarapacá" por "la Decimoquinta Región de Arica y Parinacota".
- b) Suprímese en su literal b) la expresión "la provincia de Iquique, de".

Artículo 7°. Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 4° de la Ley N° 19.968, que crea los Juzgados de Familia:

- 1) Suprímese en su literal a) el párrafo comprendido entre las expresiones "Arica", la primera vez que aparece en el texto, y "Parinacota".
- 2) Incorpórase, a continuación del acápite correspondiente a la "Región Metropolitana de Santiago", el siguiente:

"ñ) Decimoquinta Región de Arica y Parinacota: Arica, con cinco jueces, con competencia sobre las comunas de las provincias de Arica y Parinacota."

Artículo 8°. Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 20.022, que crea Juzgados Laborales y de Cobranza Laboral y Previsional en las comunas que indica:

- 1) En su artículo 1°:
- a) Suprímese en su literal a) el párrafo comprendido entre las expresiones "Arica", la primera vez que aparece en el texto, y la letra "e".
- b) Incorpórase a continuación del acápite correspondiente a la "Región Metropolitana de Santiago", el siguiente, pasando el punto final (.) del referido acápite a ser punto y coma (;):
- "n) Décima Quinta Región de Arica y Parinacota: Arica, con un juez, con competencia sobre las comunas de las provincias de Arica y Parinacota."

- 2) En su artículo 13:
- a) Suprímese en su numeral 2) el párrafo comprendido entre las expresiones "Tres", la primera vez que aparece en el texto, y "Parinacota, y".
- b) Incorpórase un numeral 7 ter del siguiente tenor:

"7 ter) Reemplázase el artículo 39 ter de la siguiente forma:

"Artículo 39 ter. En la Decimoquinta Región, de Arica y Parinacota, existirán los siguientes juzgados de letras:

A. JUZGADOS CIVILES:

Tres juzgados con asiento en la comuna de Arica, con competencia so-

bre las comunas de las provincias de Arica y Parinacota."

3) Introdúcense, en su artículo 14, las siguientes modificaciones en su numeral 2), en lo referido al artículo 415 del Código del Trabajo:

- a) Suprímese en su literal a) el párrafo comprendido entre las expresiones "Arica", la primera vez que aparece en el texto, y la letra "e".
- b) Incorpórase, a continuación del acápite correspondiente a la "Región Metropolitana de Santiago", el siguiente, pasando el punto final (.) del referido acápite a ser punto y coma (;):

"n) Décima Quinta Región, de Arica y Parinacota:

Arica, con un juez, con competencia sobre las comunas de las provincias de Arica y Parinacota."

Artículo 9º. Reemplázase, en el artículo 12 de la Ley N° 18.846, la expresión "en un treinta por ciento en favor de las demás municipalidades de la provincia de Iquique, por iguales partes;", por la frase "en un treinta por ciento a favor de las municipalidades de la provincia del Tamarugal, por iguales partes;".

Artículo 10. Sustitúyese en el artículo 6º de la Ley N° 19.669, la expresión "I Región de Tarapacá", por "XV Región de Arica y Parinacota", debiendo procederse a la respectiva modificación de los estatutos de la corporación de derecho privado creada conforme a lo señalado en la mencionada disposición.

Artículo 11. Las normas legales, reglamentarias y demás disposiciones que aludan, conjuntamente, a las provincias de Arica y Parinacota se entenderán referidas a la Región de Arica y Parinacota. Las que actualmente se refieren a la Región de Tarapacá o a

la I Región deberán entenderse referidas a ambas regiones.

Artículo 12. El mayor gasto fiscal que demande la aplicación de esta ley durante el año de su publicación en el Diario Oficial se financiará con reasignaciones internas en los presupuestos de los ministerios, servicios y organismos respectivos.

Artículo 13. La presente Ley entrará en vigencia ciento ochenta días después del día de su publicación, fecha a contar de la cual se nombrará al Intendente de la Región de Arica y Parinacota y al Gobernador de la provincia del Tamarugal.

Artículo 14. Para los efectos de la operación de los pescadores artesanales inscritos en el Registro Pesquero Artesanal de la I Región de Tarapacá, se entenderá que existe área contigua respecto de la XV Región de Arica y Parinacota en cuanto a las pesquerías que tuvieren inscritas y vigentes a la fecha de publicación de la presente ley.

La misma excepción regirá respecto de las organizaciones de pescadores artesanales que tengan áreas de manejo con plan de manejo o estudio de situación base aprobado, o que tengan en trámite una propuesta de estudio de situación base ante la Subsecretaría de Pesca, respecto de un área de manejo que por efectos de esta ley resulte ubicada en una Región distinta a aquélla del domicilio de la organización respectiva.

Toda nueva inscripción en el registro pesquero artesanal que sea practicada a partir de la fecha de publicación de la presente ley, habilitará la actividad pesquera en la Región en que sea requerida conforme a los límites administrativos fijados en esta ley. A la misma norma se someterán los reemplazos y la transmisión de los derechos por sucesión por causa de muerte que se efectúen de conformidad con la Ley General de Pesca y Acuicultura.

Los decretos supremos reglamentarios y los actos administrativos que hayan sido dic-

tados en conformidad con la Ley General de Pesca y Acuicultura y que sean aplicables en la I y II Regiones se entenderá que incluyen a la XV Región de Arica y Parinacota.

Artículo 15. Modifícase la Ley General de Pesca y Acuicultura cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto Supremo N° 430, de 1991, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, en el sentido de reemplazar en los artículos 146, N° 2 y N° 4, 150, 152 y artículo 1° transitorio, letras a), b) y c), la expresión "I y II" por "I, XV y II".

Artículo 16. Modifícase la Ley N° 19.713 sobre límite máximo de captura por armador, en el sentido de reemplazar en el artículo 2°, letras q) y r), la expresión "I y II" por "I, XV y II".

Artículo 17. El Servicio Nacional de Pesca deberá reestructurar de oficio las inscripciones de las I y XV Regiones, conforme el domicilio de los pescadores artesanales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero. El Gobierno Regional de Tarapacá transferirá en dominio, a título gratuito, al Gobierno Regional de Arica y Parinacota, los bienes inmuebles de su propiedad situados en el territorio de la nueva Región, quedando autorizado para efectuar estas transferencias por el solo ministerio de la ley.

El Conservador de Bienes Raíces procederá a inscribir los inmuebles que se transfieran a nombre del Gobierno Regional de Arica y Parinacota en virtud de requerimiento escrito del Intendente de esa Región. La transferencia de bienes indicada estará exenta de impuesto y de los derechos que procedan por tales inscripciones.

Los créditos y obligaciones contraídos por el Gobierno Regional de Tarapacá con anterioridad a la vigencia de la presente ley, que correspondan o incidan en el territorio de la

Región de Arica y Parinacota, serán administrados por aquél con cargo al presupuesto de la nueva Región.

Artículo segundo. El Consejo Regional de la Región de Arica y Parinacota se constituirá el día de entrada en vigencia de la presente ley, integrándose con los actuales consejeros elegidos en representación de las provincias de Arica y Parinacota, quienes permanecerán en sus cargos por el tiempo que reste para completar el respectivo período, de conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 30 de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.

Artículo tercero. La distribución del 90% del Fondo Nacional de Desarrollo Regional del primer año de vigencia de la presente ley, se efectuará considerando el mismo número de regiones existente en el año precedente y el monto que resulte para la Región de Tarapacá se distribuirá entre la nueva Región de Arica y Parinacota y la Región de Tarapacá ya modificada, considerando las dos variables establecidas en el artículo 75 de la Ley N° 19.175.

No obstante lo señalado en la última oración del inciso final de dicho artículo 75, el segundo año de vigencia de esta Ley se actualizarán los coeficientes de distribución del Fondo Nacional de Desarrollo Regional y se dispondrán en la Ley de Presupuestos correspondiente las provisiones de recursos necesarias para compensar a aquellas regiones que, en la distribución del 90% del Fondo Nacional de Desarrollo Regional, les pudiera corresponder un monto inferior al obtenido el año 2006, compensación que no se aplicará respecto de las eventuales diferencias que afecten a la Región de Tarapacá.

Artículo cuarto. Entre la fecha de publicación de esta ley y la de su vigencia, el Gobierno Regional de Tarapacá deberá disponer las acciones necesarias para establecer los derechos y obligaciones que corresponderán al Gobierno Regional de Arica y Parinacota y para asegurar su adecuado funcionamiento.

Con tal objeto, reunirá antecedentes sobre proyectos de inversión y estudios pendientes de financiamiento o en ejecución; contratos y convenios existentes que afecten el territorio de la Región de Arica y Parinacota; como asimismo en relación con los bienes muebles e inmuebles a que se refieren las letras f) y h) del artículo 70 de la Ley N° 19.175; al presupuesto del Gobierno Regional a que alude la disposición precedente, comprendiendo además toda información que afecte el territorio de la nueva región. Los antecedentes deberán ser entregados al Gobierno Regional de Arica y Parinacota dentro de los primeros diez días de vigencia de esta ley.

Artículo quinto. Otórganse las siguientes facultades al Presidente de la República:

1. Para que en el plazo de seis meses, contado desde la publicación de la presente ley, mediante decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda y suscritos además por el ministro del ramo, modifique las plantas de personal de ministerios, servicios y organismos públicos, con el fin de dotar a las Regiones de Arica y Parinacota, y de Tarapacá y a la provincia del Tamarugal, del personal necesario para el funcionamiento de aquéllos en el nivel regional y provincial, según corresponda. En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República podrá crear empleos en las plantas y escalafones de personal de directivos correspondientes, fijar sus grados de ubicación, determinar requisitos para el ingreso y promoción; transformar cargos existentes, nominar determinados empleos y realizar todas las adecuaciones que sean necesarias.
2. Para que en el plazo de seis meses, contado desde la fecha de publicación de la presente ley, a través de uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, y suscritos además por el Ministro del Interior, traspase al Servicio Administrativo del Gobierno Regional de la Región de

Arica y Parinacota, sin alterar la calidad jurídica de la designación y sin solución de continuidad, a siete funcionarios de la planta del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de la Región de Tarapacá. Del mismo modo, traspasará los recursos presupuestarios que se liberen por este hecho.

Los cargos que quedaren vacantes se suprimirán de pleno derecho en la planta de personal del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de la Región de Tarapacá. Del mismo modo, la dotación máxima de éste disminuirá en el número de cargos traspasados.

Los traspasos de personal que se dispongan de conformidad con esta norma, no serán considerados como causal de término de servicios, supresión de cargos, cese de funciones o término de la relación laboral.

La aplicación de esta norma no significará disminución de remuneraciones ni modificaciones de los derechos estatutarios y previsionales de los funcionarios traspasados. Cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma imponibilidad que aquélla de las remuneraciones que compensa.

Artículo sexto. El Presidente de la República, durante el primer año de vigencia de la presente ley, podrá designar en comisión de servicio en el Gobierno Regional de Arica y Parinacota a un funcionario público de la Administración Central o descentralizada, por un plazo máximo de un año, con el objeto de apoyar la instalación y gestión del mismo.

Artículo séptimo. Mientras no se establezcan en la Región de Arica y Parinacota las

respectivas secretarías regionales ministeriales, las direcciones regionales de los servicios públicos centralizados y las direcciones de los servicios territorialmente descentralizados, que correspondan, los órganos de la Administración de la Región de Tarapacá continuarán cumpliendo las respectivas funciones y ejercerán sus atribuciones en el territorio de ambas regiones.

Los secretarios regionales ministeriales, mientras ejerzan su competencia en la forma señalada en el inciso precedente, serán colaboradores directos de ambos intendentes, entendiéndose igualmente subordinados a los mismos, en relación a lo propio del territorio de cada región, para efecto de lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, correspondiéndoles integrar, asimismo, los respectivos gabinetes regionales. En todo caso, en el evento de quedar vacante el cargo mencionado precedentemente, la terna para su provisión será elaborada por el Intendente de la Región de Tarapacá.

A su vez, los directores regionales quedarán subordinados al respectivo intendente a través del correspondiente secretario regional ministerial, para efecto de la ejecución de las políticas, planes y programas de desarrollo regional aprobados y financiados por el Gobierno Regional de que se trate.

En el caso de que, a la fecha de vigencia de esta ley, existan secretarías regionales ministeriales o direcciones regionales de servicios públicos con sede en la provincia de Arica, las normas previstas en los incisos precedentes serán aplicables a la Región de Tarapacá.

Artículo octavo. A contar de la fecha de publicación de esta ley, corresponderá al Ministro del Interior, a través de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, coordinar la acción de los ministerios y servicios públicos para instalar y determinar la localización de las secretarías regionales ministeriales y direcciones regionales o provinciales que sean necesarias en las Regiones de

Arica y Parinacota, y de Tarapacá. Asimismo, prestará asesoría y coordinará la acción del Gobierno Regional de Tarapacá, velando por asegurar una gestión eficiente, eficaz y adecuadamente desconcentrada de los órganos que integran la administración pública regional para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo cuarto transitorio de la presente ley.

Artículo noveno. Para los efectos del primer pago a los funcionarios del Gobierno Regional de Arica y Parinacota de los incrementos por desempeño institucional y colectivo, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 3° de la Ley N° 19.553, dentro de los primeros noventa días de vigencia de la presente ley se fijarán los objetivos de gestión señalados en el artículo 6° y se suscribirá el convenio de desempeño a que alude el artículo 7° de dicha ley, procediendo tal pago a contar del primero de enero del segundo año de vigencia de esta ley.

Artículo décimo. El Intendente de la Región de Arica y Parinacota procederá a designar en la planta del Servicio Administrativo del Gobierno Regional, a que se refiere el artículo 3°, a contar de la fecha de vigencia de esta ley, en calidad de titulares, a quienes desempeñarán los empleos de jefes de división, y en carácter de suplentes a las personas que ocuparán los cargos de carrera que sean necesarios para efectos de constituir el comité de selección a que se refiere el artículo 21 de la Ley N° 18.834, y de asegurar el debido y oportuno cumplimiento de las funciones propias del Gobierno Regional en la región antes mencionada.

Artículo undécimo. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13, se podrá llamar a concurso para la provisión de los empleos del Servicio de Gobierno Interior a que se refiere el artículo 4°, a contar de la fecha de publicación de la presente ley. No obstante, los nombramientos se realizarán a partir de la oportunidad señalada en el referido artículo 13.

Artículo duodécimo. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 180 de la Ley N° 18.700,

Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, y mientras no se modifique el actual sistema electoral establecido en dicho cuerpo legal, la 1ª circunscripción senatorial estará constituida por la I Región de Tarapacá y por la XV Región de Arica y Parinacota."

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

Arica, 23 de marzo de 2007. MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República. Belisario Velasco Baraona, Ministro del Interior. Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda. Isidro Solís Palma, Ministro de Justicia.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento. Saluda atte. a Ud., Felipe Harboe Bascuñán, Subsecretario del Interior.

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que crea la XV Región de Arica y Parinacota y la provincia del Tamarugal, en la región de Tarapacá. Boletín N° 4.048-06

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley

enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de los artículos 1º, 2º, 5º, 6º, 7º, 8º y 13 permanentes y primero, segundo, tercero, cuarto y duodécimo transitorios, del proyecto y que por sentencia de 26 de enero de dos mil siete en los autos Rol N° 719-06-CPR.

Declaró:

- 1º Que el inciso segundo del artículo 1º del proyecto remitido es inconstitucional y, en consecuencia, debe ser eliminado de su texto.
- 2º Que los artículos 1º, inciso primero, 2º, 6º, 7º y 8º permanentes y los artículos primero, segundo, cuarto y duodécimo transitorios del proyecto remitido son constitucionales.
- 3º Que el artículo tercero transitorio del proyecto remitido es constitucional en el entendido de lo expresado en el considerando decimoquinto de esta sentencia.
- 4º Que este Tribunal no se pronuncia sobre los artículos 5º y 13 permanentes del proyecto remitido, por versar sobre materias que no son propias de ley orgánica constitucional.

Santiago, 26 de enero 2007. Rafael Larraín Cruz, Secretario

DEL DIARIO OFICIAL

24 Marzo

- Decreto N° 3, de 5.01.07, del Ministerio de Educación. Complementa Decreto N° 220, de 1998, que establece objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios para enseñanza media y fija normas generales para su aplicación, en la forma que indica.
- Decreto N° 408, de 26.12.06, del Ministerio de Educación. Reglamenta la ejecución de la bonificación prácticas profesionales, educación media técnico profesional.
- Decreto N° 381, de 30.11.06, del Ministerio de Educación. Modifica el Decreto Supremo de Educación N° 195, de 2005, modificado por Decreto Supremo de Educación N° 228, de 2005, en el sentido de agregar en su artículo primero los establecimientos educacionales que se indican en este mismo decreto, los cuales cumplen con los requisitos señalados en el inciso 4° del artículo 12 del D.F.L. N° 2, de Educación, de 1998 y que tendrán derecho a percibir la Subvención Mínima a que se refiere el inciso indicado.

26 marzo

- Decreto N° 131, de 12.10.06, del Ministerio de Salud. Modifica Decreto N° 735, de 1969, Reglamento de los Servicios de Agua Destinados al Consumo Humano.

27 marzo

- Ley N° 20.173. Crea el cargo de Presidente de la Comisión Nacional del Medio Ambiente y le confiere rango de Ministro de Estado.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que crea el cargo de Presidente de la Comisión Nacional del Medio Ambiente, y le confiere rango de Ministro de Estado.
- Resolución N° 84 exenta, de 14.02.07, de la Subsecretaría de Salud Pública. Modifica Resolución N° 96 exenta, de 1996, que aprueba el Arancel de Acciones de Protección de la Salud.

29 marzo

- Tribunal Constitucional. Sentencia dictada por el Tribunal Constitucional que declara inconstitucional el artículo 116 del Código Tributario.

31 marzo

- Resolución N° 146 exenta, de 27.03.07, de la Subsecretaría de Salud Pública. Modifica Resolución exenta N° 176, de 1999, que aprueba el Arancel de Prestaciones de Salud del Libro II del D.F.L. N° 1/2005 del Ministerio de Salud.
- Resolución N° 148 exenta, de 27.03.07, del Fondo Nacional de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud Libro II D.F.L. N° 1 de 2005, del Ministerio de Salud en la modalidad de Libre Elección.
- Resolución N° 147 exenta, de 27.03.07, del Fondo Nacional de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud del Libro II del D.F.L. N° 1 de 2005, del Ministerio de Salud, en la modalidad de Atención Institucional.

3 abril

- Extracto de Circular N° 20, de 29.03.97, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre la nueva tasa y monto máximo anual con que se invocará el crédito establecido en el artículo 33 bis de la Ley de Impuesto a la Renta (LIR), por los bienes físicos del activo inmovilizado adquiridos nuevos, terminados de construir o recibidos en arrendamiento con opción de compra entre el 1° de enero del año 2007 y el 31 de diciembre del año 2009, todo ello de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 2° de la Ley N° 20.171, publicada en el Diario Oficial de 16.02.2007.

5 abril

- Ley N° 20.174. Crea la XIV Región de Los Ríos y la provincia de Ranco en su territorio (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que crea la XIV Región de Los Ríos y la provincia de Ranco en su territorio (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

9 abril

- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio mensual y quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.
- 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 abril y 9 de mayo de 2007.

11 abril

- Ley N° 20.175. Crea la XV Región de Arica y Parinacota y la provincia del Tamarugal en la Región de Tarapacá (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que crea la XV Región de Arica y Parinacota y la provincia del Tamarugal, en la Región de Tarapacá (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

14 abril

- Decreto N° 44, 17.01.07, del Ministerio de Hacienda. Incorpora Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones al Sistema de Alta Dirección Pública, año 2007.

16 abril

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 4/2007. Determina interés corriente por el lapso que indica.

17 abril

- Ley N° 20.176. Establece modificaciones en la Ley N° 19.220 sobre bolsas de productos agropecuarios.

19 abril

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

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISION JURIDICA

PRACTICAS ANTISINDICALES. OBSTACULIZAR FUNCIONAMIENTO DE SINDICATO. EJERCER DISCRIMINACIONES INDEBIDAS ENTRE TRABAJADORES CON EL FIN DE DESESTIMULAR AFILIACION E INCENTIVAR LA DESAFILIACION SINDICAL. EXTENSION DE BENEFICIOS SIN EFECTUAR DESCUENTO 75% CUOTA SINDICAL

Doctrina

Denuncia de Práctica Antisindical realizada por el Sindicato de la empresa C&H Chile S.A. (Home Store) en contra de la misma, por haber incurrido la misma en conductas atentatorias de la Libertad Sindical consistentes en obstaculizar el funcionamiento del sindicato otorgando a los trabajadores no sindicalizados (que negociaron en forma paralela un convenio colectivo con la empresa) beneficios superiores a los negociados por el Sindicato; además, los beneficios obtenidos por el sindicato se hicieron extensivos a 1914 trabajadores no sindicalizados, a quienes no se les realizó el descuento del 75% de la cuota sindical por la extensión de beneficios. También la empresa ejerció presiones durante la negociación colectiva que obstaculizaron el normal desarrollo de la votación de la huelga, la que debido a aquellas no prosperó. Los resultados de estas acciones afectaron directamente al sindicato, produciéndose la renuncia de socios al mismo.

El Tribunal de Primera Instancia (2° JLT de Santiago) rechazó la demanda argumentando que la prueba rendida por las partes no logra producir en el sentenciador la convicción de haberse producido por parte del empleador los hechos que se le imputan, toda vez que las declaraciones de los testigos dan cuenta de las facilidades que les fueron otorgadas al Sindicato; en cuanto a la extensión de beneficios concluye que corresponde a una expresión de la facultad legal de administración de que goza el empleador y tampoco existieron actos de discriminación ni presiones a los trabajadores sindicalizados.

La Corte de Apelaciones de Santiago, conociendo del recurso de apelación, revocó el fallo de primera instancia, acogiendo la denuncia y condenando a la empresa al pago de una multa equivalente a 150 UTM, con costas (de ambas instancias), ordenándole, además, cesar en forma inmediata las prácticas antisindicales en que ha incurrido y efectuar el descuento del 75% de la cuota sindical, integrándolo al sindicato. Sostiene el Ilmo. Tribunal que, de la documentación acompañada y del resto de la prueba rendida aparecen como indesmentibles el hecho que en forma paralela el empleador negociaba con el sindicato y un grupo de trabajadores, pese a argumentar problemas económicos al momento de

la negociación con el sindicato; que durante la negociación del convenio hizo saber a todo el personal que las regalías los beneficiarían a todos, sindicalizados y no sindicalizados; que existieron presiones al momento de efectuarse la votación de la huelga, lo que motivó un gran porcentaje de abstención en dicho acto; que una vez firmado el contrato colectivo, se suscribió un convenio colectivo con un grupo de trabajadores; que hizo extensivos los beneficios a todos los trabajadores sin efectuar el 75% de descuento de la cuota sindical; que advirtió a los operarios que no podían pertenecer al sindicato, como asimismo no podían negociar los jefes de departamento, los supervisores y planta ejecutiva; que producto de lo anterior se materializaron renunciaciones de socios al sindicato.

La Itma. Corte de Apelaciones sostiene, a diferencia del tribunal a quo, que todas y cada una de las actitudes del empleador se encuentran corroboradas por la prueba rendida en autos, en particular por la declaración del Presidente del sindicato y por la prueba documental rendida en autos, la que no logra ser desvirtuada por la declaración de los testigos del demandado.

La Corte Suprema, rechazó Recurso de Casación en el Fondo deducido por el demandado, por adolecer de defectos de formalización.

Sentencia de la Excma. Corte Suprema.

Santiago, 15 de octubre de 2004.

Santiago, quince de octubre de dos mil cuatro. Proveyendo a fojas 223, estése al estado de la causa.

Vistos:

Se reproduce la sentencia de dos de junio de dos mil tres, escrita a fojas 152 y siguientes, con excepción del epílogo del razonamiento 7º, desde donde dice, con lo que cabe y de sus considerandos 10º y siguientes, lo que se elimina.

Y teniendo, además, presente:

1º.- Que el examen de la prueba documental que se tiene a la vista y que el reproducido fundamento sexto del aludido fallo se limita a mencionar, autoriza el siguiente desarrollo:

- A. El 18 de abril de 2002 el sindicato de la empresa C y H Chile S.A.(Home Store) abrió un procedimiento de negociación colectiva.
- B. El 15 de mayo siguiente la empresa inició, paralelamente, otro procedimiento de negociación colectiva, esta vez con un comité compuesto por ocho dependientes.
- C. El 30 de ese mes se extendió el contrato colectivo entre las partes mencionadas en la letra A, el que fue suscrito por 243 trabajadores sindicalizados y duraría cuatro años a partir de su fecha.
- D. Al día siguiente –31 de mayo de 2002– Home Store firmó un convenio colectivo con un Grupo de Trabajadores, también por cuatro años, pero a partir del 29 de mayo.
- E. Comparando ambos instrumentos, el convenio resultó más favorable que el con-

trato, en los siguientes aspectos: Contrato Convenio + cl. 4bono de locomoción + cl. 4ibidem por \$8.200 al mes por \$ 7.020 al mes + cl. 6bono de escolaridad + cl. 6ibidem por \$65.000 brutos de \$130.000 brutos anuales anuales por cada 25 trabajadores por cada 50 trabajadores en todo evento, es decir, sin sindicalizados atender a grupos de 50 + cl. 8bono de natalidad de + cl. 8ibidem por \$50.000 \$60.000 aunque ambos padres sin la limitación del contrabaja en la empresa trato + cl. 10bono de vacaciones + cl. 10ibidem por \$20.200 de \$20.000 brutos por cada semana corrida de vacaciones que se use entre mayo y septiembre, inclusive + cl. 12bono o asignación + cl. 12ibidem por \$50.000, de navidad por \$40.000 sujeta sin condición a la condición de tener contrato vigente al 17/12 + cl. 12caja de navidad a más tardar cada 15 de diciembre + cl. 14cuota mortuoria por + cl. 13ibidem por \$ 110.000 y \$100.000 y \$50.000 según se \$ 55.000, respectivamente muera cónyuge/hijo o padre/madre, respectivamente + cl. 18 beneficio de compra consistente en una tarjeta para adquirir productos en las tiendas de la empleadora, con una rebaja del 5% en los materiales de construcción y de 10% en el resto, descontándose el pago por planilla, según las cuotas convenidas.^(*)

- F. Por intermedio del Memorandum RH/2002 de 3 de junio de 2002, la gerencia de recurso humanos se dirigió a todos los dependientes para comunicarles la decisión de hacer extensivo el convenio a todos quienes no participaron en él sí suscribieron el contrato.
- G. A partir de entonces se inició una seguidilla de renuncias al sindicato, constando en autos las de: + Jaime Muñoz C. por descontento con los resultados de la negociación colectiva, el 6/6. + Danny

Solar Lecaros, por resultar incompatible con su puesto de supervisora de cajas, el 7/6. + Guillermo Pardo Bizama, por descontento, el 10/6. + Alex Castillo Sepúlveda, por motivos personales, el 28/6. + Jaime Fernández López, entre otras razones, por estar en desacuerdo con la negociación colectiva, el 28/6. + Mario Moreno R., al conocer los resultados de la negociación y porque si pretende hacer carrera en Home Store no puede pertenecer al sindicato, el 28/6. + Judith Hucke, por motivos personales, el 6/7.^(*)

- H. Ante una denuncia por práctica antisindical efectuada por la directiva del sindicato, el 26 de julio de 2002 se constituyó en la empresa la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo de La Florida, doña Cruz Nancy Alvarez Gajardo. La causa de la denuncia fue que Home Store extendió los beneficios del convenio colectivo a los trabajadores que no estaban sindicalizados ni habían participado en la presentación del convenio; que los beneficios de ese convenio eran superiores a los del contrato colectivo; que el sindicato aceptó la última oferta de la empresa nada más por las pérdidas de la gestión comercial que ésta adujo, lo que no se compadeció con las mejores condiciones en que unilateralmente dejó a alrededor de 1.600 trabajadores, en contraste con los 243 sindicalizados; que los favorecidos no suscriptores del contrato colectivo no aportaron la cuota sindical del 75%; y que todo ello desmotiva la afiliación sindical. Entrevistados que fueron por la fiscalizadora los representantes de la denunciada, señores Rodrigo Fajardo Zilleruelo y Marco Guzmán Barahona, expresan que ésa rechazó tanto la propuesta inicial de contrato, cuanto la de (sic) convenio, se entiende que ambos colectivos; que para ello adujo imposibilidad considerando la realidad

(*) Sic

(*) Sic

económica de la empresa y las pérdidas de los 2 últimos años; que al cabo de cuatro reuniones llegó a acuerdo con los ocho trabajadores del comité que gestionó el convenio; que como no ocurrió lo mismo con el sindicato, éste votó favorablemente la huelga, pero a instancias del sindicato medió la Dirección del Trabajo, ante la que, para evitar la paralización, se consensuó el acuerdo que mantuvo la oferta que inicialmente había efectuado Home Store; que a todos los no sindicalizados ni partícipes en el convenio se les extendió las regalías del convenio. Algunos trabajadores no sindicalizados confirmaron in situ a la misma fiscalizadora que la empresa les hizo extensivas las bondades del convenio, sin que se lo solicitaran, aclarando que en el curso de las reuniones del comité de los ocho trabajadores que gestaban el convenio, a algunas de las que ellos asistieron, se les informó que las gratitudes de éste alcanzarían a los no sindicalizados. Por su parte, algunos dependientes sindicalizados manifestaron a la fiscalizadora Sra. Alvarez que la actitud de la empresa, tantas veces descrita, menoscabó la gestión del sindicato, que a partir de la extensión del convenio a todos los operarios no sindicalizados ni deliberantes en dicho convenio, experimentó el retiro de afiliados.^(*)

- I. Una nueva denuncia ante la Inspección del Trabajo de La Florida realizó la directiva sindical el 14 de agosto de 2002. A lo antes señalado se agrega ahora lo siguiente: cuando la empleadora supo que los sindicalizados sumaban 262 socios –y, por tanto, la asociación llamó a elección complementaria de otros dos dirigentes– comenzó a proyectar ascensos a los no afiliados, a condición de no afiliarse; al conocer la empresa la identidad de los socios, exigió la renuncia a

los que eran jefes o subjefes de departamento, nueve de los cuales lo hicieron; al mismo tiempo dejaron el sindicato otros diecinueve trabajadores; de los ocho integrantes del comité gestador del futuro convenio, cinco eran jefes de departamento; el comité hizo saber que el convenio también alcanzaría a todos los no sindicalizados; eso no sólo desincentivó la adhesión al proyecto de contrato colectivo sino que, además, condujo a otros trece socios a renunciar al sindicato; la huelga fue votada por escaso quórum debido a que en la entrada del recinto de votación se apostó la jefatura, lo que amedrentó a muchos socios; al conocerse el resultado de esa votación, favorable a la paralización, Home Store contrató a alrededor de doscientos substitutos de los inminentes huelguistas; esa estrategia empresarial movió a la dirigencia sindical a requerir la mediación de la autoridad administrativa y la posterior firma del contrato en las condiciones ofertadas; después de esa suscripción renunciaron otros nueve socios, descontentos porque el contrato obtuvo menos que el convenio; además, la parte patronal despidió a veinte trabajadores sindicalizados que gozaban de contrato por tiempo indefinido.

- J. Nueve liquidaciones de sueldo del mes de julio de dos mil dos a otros tantos operarios que, según se informa, no están sindicalizados, evidencian la extensión a ellos de gangas del convenio colectivo, tales como el bono asistencial, la asignación de movilización y el bono de vacaciones.^(*)
- K. Sobre la base de los controles a que se refieren los rubros H e I que preceden, además de otros antecedentes que recogió, la inspectora señora Cruz Nury Alvarez Gajardo evacuó con fecha 24 de septiembre de 2002 un informe final de

(*) Sic

(*) Sic

fiscalización, en el que dice haber constatado las siguientes prácticas antisindicales:

- 1) Otorgamiento de beneficios a 1.914 trabajadores no sindicalizados, obstaculizando el funcionamiento de la organización sindical y desestimando la participación y afiliación en ella.
- 2) Restricción en el ascenso a los socios del sindicato, discriminando entre ellos y los no afiliados, (sic) conforme se reconoció a la fiscalizadora el 2 de septiembre de 2002.
- 3) Acciones tendentes a alterar el quórum del sindicato por la vía de provocar la renuncia de miembros suyos.
- 4) Discriminación entre los trabajadores sindicalizados y los demás, al no descontar a estos últimos el aporte del 75% de la cuota sindical, no obstante que gozan de mayores ganancias.
- 5) Entorpecimiento de la libertad de opinión de los miembros del sindicato al haberse hecho presente la jefatura de la empresa en el recinto en que se votó la última oferta de ésta durante el procedimiento de negociación colectiva;

2º.- Que de semejante documentación fluyen como indesmentibles hechos de la causa los que pasa a precisarse:

- A. Al mismo tiempo que Home Store negociaba con el sindicato –compuesto en los inicios del trámite por 262 miembros– una proposición de contrato colectivo, al que se opuso esgrimiendo razones financieras, lo hacía con un comité de ocho empleados que propusieron un convenio.
- B. Durante la negociación del convenio se hizo saber a todo el personal que las

regalías de éste beneficiarían a todos, es decir, aún a aquéllos no sindicalizados ni partícipes en la negociación del convenio.

- C. Al rechazar la comisión negociadora del contrato colectivo la última oferta de la empresa, se procedió a votar la huelga, oportunidad en que personeros de aquella se hicieron presente en el recinto de votación, con la consiguiente abstención.
- D. Un día después de firmarse el contrato colectivo –previa renuncia a la huelga ya aprobada, en razón de las falencias económicas aducidas por la parte patronal– se suscribió el convenio de esa naturaleza, que confiere regalías que el contrato desconoce.
- E. Home Store comunicó casi de inmediato la extensión de los méritos del convenio a los 1.914 trabajadores no sindicalizados ni partícipes en la negociación del convenio.
- F. Se advirtió a todos los operarios que no podrían pertenecer al sindicato ni negociar colectivamente los jefes de departamento, los supervisores y la planta ejecutiva, en general.
- G. Las renuncias al sindicato no se hicieron esperar. De 262 afiliados al 18 de abril de 2002 –comienzo de la negociación del contrato– quedan 216 al 6 de agosto de ese año y 180 al 30 de abril de 2003.
- H. No obstante gozar de mayores franquicias que las de los firmantes del contrato colectivo, no se descontó el 75% de la cuota sindical a los 1.914 operarios referidos en el apartado E.- que precede;

3º.- Que prácticamente todas y cada una de tales actitudes se han visto corroboradas en autos por el presidente del sindicato, señor Nicolás Francisco Díaz Poblete, los contenidos de cuya declaración de fojas 84 y siguientes fueron recogidos en el argumento

quinto de la parte reproducida del fallo en examen. Asimismo, lo establecido en los acápites C y F del motivo supra segundo aparece explícitamente confirmado por los atestados de Juan Antonio Contreras Barriga y Juana Machuca Cabello (fojas 109 y 114), los que la a quo reseñó en el considerando noveno de dicha sentencia;(*)

4°.- Que la testifical producida por la denunciada no logra influir determinadamente como para desvirtuar el peso de la documental antes ponderada. Primero, porque en sí misma se revela prácticamente inocua, habida cuenta que quienes la rinden dicen ejercer cargos como los de jefa de la tienda de La Reina (Antezana, fs. 98), jefe de ferretería de ese mismo local (Sandoval, fs. 101), asistente de recursos humanos del recinto de Avda. Vicuña Mackenna con Ñuble (Adema, fs. 104) y subgerente de la tienda de La Florida (Sepúlveda, fs. 107), no obstante lo cual sus declaraciones son generales y algo vagas, sin que a sus respectivos se dé suficientes y fundadas razones. A modo de ejemplos: a) la primera, a pesar de presidir la tienda de La Reina y reconocer que está a cargo de su personal, ignora cómo se gestó el grupo negociador del convenio y dice que nada sabe de la forma cómo se descuentan las cuotas sindicales en su dependencia, b) el segundo contradice a la primera en cuanto a la hora en que se efectuó la votación de la huelga, pues afirma que ocurrió en la tarde, mientras la Antezana sostiene que a las 10 horas. El testigo Sandoval fue integrante del comité que negoció el convenio, c) el tercero tampoco sabe cómo se organizó el grupo negociador del convenio, y d) la última ni siquiera sabe si existe diferencias entre los beneficios del contrato y los del convenio colectivo. Segundo, porque al ser cotejada con la documental antes examinada, aparece débil e inconsistente;

5°.- Que las conductas en que incurrió Home Store y que se dejó establecidas en la

argumentación supra segunda configuran las prácticas antisindicales descritas en las letras a) y f) del art. 289 del Código del Trabajo. En efecto, por el solo hecho de adelantar la voluntad de cobijar toda la masa laboral bajo el alero del convenio al que no sólo daba curso, sino que otorgaba más de lo que al mismo tiempo negociaba con el sindicato, incentivaba y estimulaba la desafiliación sindical; al advertir que los jefes y en general, los ejecutivos no podrían pertenecer a la asociación en referencia, ejercía una presión ciertamente obstructiva de su funcionamiento; al dar en el convenio lo que no en el contrato, aduciendo en éste sus magros resultados financieros, dejó al descubierto una discriminación flagrante en perjuicio de los afiliados, encaminada a su renuncia o retiro del sindicato; igualmente discriminatorio resulta el que quienes nada hicieron para obtener las regalías de que se ha venido tratando, es decir, la gran mayoría de los dependientes de la firma, no hayan experimentado el descuento del 75% de la cuota sindical a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo, omisión obviamente dirigida a desacreditar una organización sindical que, a esas alturas, se mostraba prácticamente inútil;

6°.- Que ninguna incidencia tiene en lo concluido, la circunstancia de haberse premiado a Home Store por parte del poder administrativo, pues por loable que ello parezca, no otorga franquicia alguna para infringir la ley de la manera que se ha dejado dicha, cuanto más si se trata de un bien tan reconocido por el derecho de todo rango, como lo es el de la libertad para asociarse, una de cuyas especies relevantes es la de los trabajadores para sindicalizarse. Por algo de ello se ocupan los arts. 8.1.a) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 16.1 de la Convención Americana; 2 de la Convención N° 97 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.); 1.1° y 1.2° b) de la Convención N° 98 de la O.I.T.; y 19 N° 19° de la Constitución Política de la República, en los términos y con el rigor con que lo

(*) Sic

hacen. El derecho y la razón no pueden tolerar que el prestigio avale transgresión, ni que la fama conlleve impunidad.

En atención, también, a lo que prevén los artículos 2º incisos 2º y 3º, 289 a) y f) y 292 del Código, y 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de Trabajo y Previsión Social de 1967, se revoca el referido fallo en cuanto por su decisión segunda desestima la denuncia de fs. 1 ampliada a fs. 44, declarándose en su lugar:

- I.- Que Home Store incurrió en las prácticas antisindicales que describe el artículo 289 del Código de la especie, en sus letras a) y f).
- II.- Que deberá cesar de inmediato en ellas, de mantenerse.
- III.- Que en todo evento la denunciada procederá a dar estricto cumplimiento a la regla del artículo 346 inciso segundo del referido estatuto, efectuando los descuentos correspondientes en adelante y resarciendo al Sindicato de la Empresa C y H Chile S.A. los descuentos que debió

oportunamente enterar desde el mes de junio de 2002 hasta la fecha de ejecutoriedad de esta sentencia o la del advenimiento de alguna causal de cese de la dicha carga legal, en su caso.

IV.- Que Home Store queda condenada al pago de una multa equivalente en pesos a 150 Unidades Tributarias Mensuales.

V.- Con costas de ambas instancias.

Regístrese y devuélvase, con un sobre de documentos.

Redacción del Ministro señor Carlos Cerda Fernández.

Pronunciada por la Décima Sala, integrada por el Ministro señor Carlos Cerda Fernández, el Fiscal Judicial señor Mario Carroza Espinosa y el Abogado Integrante señor Alvaro Mecklenburg Vásquez. No firma el Abogado Integrante señor Mecklenburg, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por ausencia.

Rol N° 4.058-2003.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato individual. Empleador.	1.171/025	29.03.07	55
Empresas de servicios transitorios. Concepto. Alcance.	1.189/026	29.03.07	58
Empresas de servicios transitorios. Empresa individual de responsabilidad Ltda.	1.195/027	29.03.07	60
Estatuto de Salud. Funciones. Compatibilidad.	1.234/028	2.04.07	62
Estatuto de Salud. Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Procedencia.	1.234/028	2.04.07	62
Estatuto de Salud. Bono de responsabilidad. Programa mujer. Procedencia.	1.234/028	2.04.07	62
Dirección del Trabajo. Competencia. Estatuto de Salud. Inversión de recursos.	1.234/028	2.04.07	62
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Destina- ción. Requisitos.	1.169/023	29.03.07	51
Horas extraordinarias. Personal embarcado. Naves Mari- na Mercante. Procedencia.	1.170/024	29.03.07	52

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. DESTINACION. REQUISITOS.

1.169/023, 29.03.07.

La destinación de un profesional de la educación a su propia solicitud, en los términos del artículo 42 del Estatuto Docente, no puede producir menoscabo en su situación laboral y profesional.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 42.

Mediante presentación del antecedente ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la destinación de un profesional de la educación a su propia solicitud requiere no producir menoscabo en su situación laboral y profesional.

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

El artículo 42 de la Ley N° 19.070, dispone:

"Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educacional, según corresponda, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional. No obstante, si producida la destinación estimaren que se les ha causado menoscabo, podrán reclamar de ello conforme al procedimiento del inciso tercero del artículo 12 del Código del Trabajo, sin perjuicio que puedan ejercer su derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo, según procediere, sin que ello implique paralizar la destinación".

De la disposición legal precedentemente transcrita, inserta en el Título III, Párrafo III del Estatuto Docente, relativo a los derechos del personal docente del sector municipal, entre los que se encuentran los docentes de establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, se deduce que dichos profesionales pueden ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales de una misma Corporación Educacional, ya sea a solicitud suya o bien como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación efectuada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal.

Asimismo, es dable inferir, que tal medida de destinación en ningún caso puede significar menoscabo en la situación laboral y profesional del docente, pudiendo reclamar el profesional que se vea afectado con dicha medida conforme al procedimiento establecido en el inciso 3° del artículo 12 del Código del Trabajo, norma legal que al efecto dispone:

"El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el

juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

Precisado lo anterior, se hace necesario señalar que si bien es cierto los profesionales de la educación pueden ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales, a su propia solicitud, tal circunstancia no habilita al empleador para aplicar dicha medida con menoscabo de su situación laboral y profesional, toda vez que el legislador no ha efectuado distingo alguno al respecto, no siendo viable, por tanto al intérprete distinguir.

Sostener lo contrario significaría dejar al arbitrio del empleador las condiciones laborales contenidas en los respectivos contratos de los docentes que han ejercido válidamente

un derecho que le reconoce el Estatuto Docente.

Lo anterior, sin perjuicio de las modificaciones que las partes convengan en virtud del principio de la autonomía de la voluntad en aquellas materias en que han podido convenir libremente, al tenor de lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 71 del Estatuto Docente.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la destinación de un profesional de la educación a su propia solicitud, en los términos del artículo 42 del Estatuto Docente, no puede producir menoscabo en su situación laboral y profesional.

HORAS EXTRAORDINARIAS. PERSONAL EMBARCADO. NAVES MARINA MERCANTE. PROCEDENCIA.

1.170/024, 29.03.07.

El personal de tripulantes de alta mar de la Marina Mercante Nacional se encuentra exceptuado del descanso dominical razón por la cual la distribución de su jornada ordinaria de trabajo incluye los días domingo y festivos.

Las labores desarrolladas por dicho personal en tales días, durante la navegación, sólo generarán horas extraordinarias en la medida que con ello se exceda la jornada máxima legal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 35, inciso 1°, 38 N° 5, 117 y 118.

Concordancias: Dictamen N° 3.309/176, de 9.10.02.

Mediante oficio citado en el antecedente... se ha remitido a esta Dirección la presentación efectuada por Ud. solicitando se determine el carácter o naturaleza que corresponde al trabajo desarrollado por los tripulantes de alta mar de la Marina Mercante

Nacional en días domingo y festivos cuando el buque se encuentra en servicio de navegación.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo dispone:

"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo res-

pecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días”.

Por su parte el artículo 38 del mismo cuerpo legal expresa:

“Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

“5.- a bordo de naves;”

De la interpretación armónica de los preceptos legales transcritos se infiere que los días domingo y festivos son, por regla general, de descanso, no pudiendo los trabajadores desarrollar labores en tales días. Asimismo, se colige que se exceptúan del referido descanso, entre otros, los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves, lo cual significa que la distribución de la jornada de trabajo que éstos desempeñan puede incluir los días domingo y festivos.

A su vez, el artículo 106 del ya citado Código, previene:

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

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

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

La norma legal precedentemente transcrita establece una jornada semanal de trabajo para el personal embarcado o gente de mar de 56 horas distribuidas en 8 horas diarias, como asimismo, que dicho personal puede pactar con su empleador horas extraordinarias sin sujetarse al límite máximo legalmente permitido, disponiendo, por último, que sin

perjuicio de la jornada antedicha y sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones el exceso de 45 horas semanales se pagará siempre con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

En cuanto al alcance de la modificación que en materia de horas extraordinarias introdujo la Ley N° 19.759 al artículo 32 del Código del Trabajo y su incidencia respecto de los trabajadores embarcados o gente de mar, esta Dirección ha sostenido en Dictamen N° 3.309/176, de 9.10.02, que tratándose de este personal existen reglas especiales en materia de jornada de trabajo, en tanto no se trate de oficiales y tripulantes de buques pesqueros, los que, de conformidad al inciso 3° del artículo 22 del citado Código, se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo.

En efecto, agrega el citado dictamen, si bien es cierto que el artículo 106 del Código del Trabajo limita a ocho horas diarias la jornada ordinaria de trabajo del personal embarcado, no lo es menos que, en materia de horas extraordinarias, establece reglas especiales sólo aplicables al sector dada la naturaleza, también especial, de la prestación de los servicios.

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

Asimismo, tras la modificación introducida por la Ley N° 19.759, el artículo 106 en referencia no sufrió modificación alguna en cuanto al tratamiento de las horas extraordinarias, manteniendo el legislador la especialidad de las normas sobre la materia, lo cual resulta de toda lógica si se considera que la referida disposición contempla una doble excepcionalidad en materia de jornada ordinaria y extraordinaria, ya que, por una parte establece una jornada de 56 horas semanales considerando, para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, como extraordinarias aquellas que excedan de 45 horas y,

por otra, libera del límite de dos horas extraordinarias que las partes pueden pactar por cada día, según ya se expresó.

En este mismo orden de ideas, al tenor de las disposiciones contenidas en el artículo 106 del Código del Trabajo, es posible afirmar que los miembros de la dotación de una nave generan trabajo en horas extraordinarias siempre que su jornada sobrepase las 56 horas que contempla el ya citado artículo 106, caso en el cual percibirán la remuneración correspondiente a dicho sobretiempo.

La afirmación precedente encuentra su fundamento en la aplicación del concepto de jornada extraordinaria que contempla el artículo 30 del Código en referencia, conforme al cual se entiende por tal la que excede del máximo legal, en la especie, 56 horas, sin perjuicio que, por mandato legal, sólo para los efectos del cálculo y pago de la remuneración del personal que nos ocupa deba considerarse como extraordinarias aquellas que excedan de 45 horas las cuales, en estricto rigor, conforme a lo expresado, no constituyen horas extraordinarias propiamente tales.

No obstante lo anterior, es del caso señalar que existen determinados miembros de la dotación que se encuentran fuera del alcance del artículo 106 precitado, en atención a la calidad o cargo que desempeñan, lo cual se traduce en que los mismos no tienen una limitación de su jornada de trabajo y no generan, en consecuencia, horas extraordinarias. Es el caso del Capitán o de quien lo reemplazare y también del ingeniero jefe, comisario, médico, telegrafista a cargo de la estación de radio y cualquier otro oficial que, de acuerdo con el reglamento de trabajo a bordo, se desempeñe a cargo de un departamento o servicio de la nave.

Asimismo, cabe hacer presente que en conformidad a lo prevenido por los artículos 117 y 118 del cuerpo legal en referencia, no dan derecho a remuneración por sobretiempo las horas de trabajo extraordinario que ordene el Capitán en las siguientes circunstancias a) Cuando esté en peligro la seguridad de la nave o de las personas embarcadas por circunstancias de fuerza mayor; b) cuando sea necesario salvar otra nave o embarcación cualquiera o para evitar la pérdida de vidas humanas y c) cuando sea necesario instruir al personal en zafarranchos de incendio, botes salvavidas y otras maniobras y ejercicios de salvamento. Tampoco el que sea necesario ejecutar fuera de turno para seguridad de la nave o cumplimiento del itinerario del viaje cuando tenga por causa errores náuticos o profesionales o negligencia de parte del oficial responsable.

En estas circunstancias, teniendo presente que el personal de que se trata se encuentra exceptuado del descanso dominical y, por ende, los días domingo y festivos se encuentran incluidos en la distribución de su jornada ordinaria de trabajo, no cabe sino concluir que las labores desarrolladas por dicho personal en tales días, durante la navegación, sólo generaran horas extraordinarias en la medida que, como se expresara, con ello se exceda la jornada máxima legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el carácter o naturaleza que corresponde al trabajo desarrollado por los tripulantes de alta mar de la Marina Mercante Nacional en días domingo y festivos cuando el buque se encuentra en servicio de navegación es el indicado en el cuerpo del presente informe.

CONTRATO INDIVIDUAL. EMPLEADOR.**1.171/025, 29.03.07.**

Los trabajadores que se desempeñan en las sociedades Créditos Comerciales S.A., Normalizadora de Créditos del Comercio S.A. y Evaluadora de Créditos Lesel Ltda. prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia de la empresa Multitiendas Corona S.A., debiendo ser ésta considerada su empleador para los efectos laborales que corresponda.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de los Sindicatos de Trabajadores de la empresa Corona S.A. un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si los trabajadores que prestan servicios en las sociedades Créditos Comerciales S.A., Normalizadora de Créditos del Comercio S.A. y Evaluadora de Créditos Lesel Ltda., son dependientes y subordinados de la empresa Corona S.A. debiendo entenderse a ésta como su empleador para todos los efectos legales que corresponda.

Sobre el particular cúmpleme en informar a Uds., lo siguiente:

El artículo 3º del Código del Trabajo define lo que debe entenderse por "empleador" en los términos que a continuación se indica:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Del precepto legal preinserto se infiere que es "empleador" toda persona natural o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, emplea los servicios, ya sean intelectuales o materiales, de una o más personas.

Por su parte, el artículo 7º del mismo cuerpo legal dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

A su vez, el artículo 8º inciso 1º del citado cuerpo legal, agrega:

"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones: a) Una prestación de servicios personales; b) Una remuneración por dicha prestación, y c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto a la persona en cuyo beneficio se realiza.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, si en la práctica se dan los elementos señalados.

En relación con el requisito signado con letra c), esta Dirección reiteradamente ha señalado que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como: *"continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia y características a las particularidades y naturaleza de los servicios prestados por el trabajador"*.

Cabe consignar, en este mismo sentido, que un principio fundamental de la legislación laboral en la materia corresponde a la primacía de la realidad, que consiste en otorgar prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido.

En consecuencia, se ha agregado, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos. Prima, entonces, la verdad de los hechos, sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato.

Así, por lo demás, lo ha declarado en reiteradas ocasiones la Corte Suprema, que ha sostenido que *"entre los principios imperantes en materia del Derecho del Trabajo, y que sirven de inspiración al derecho positivo en esta rama, se encuentra el de la primacía de la realidad que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (Rol 21.950, 16.03.1987)*.

En la especie, de informe de fiscalización de la Sra. K.V.P., de la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco, de fecha 12.01.2007,

se sigue que las sucursales de Tiendas Corona Montt y Portales, ambas en la ciudad de Temuco, prestan servicios trabajadores contratados por las sociedades Créditos Comerciales S.A., Normalizadora de Créditos del Comercio S.A. y Evaluadora de Créditos Lesel Ltda., y Corona S.A.

Del informe de fiscalización se sigue que los trabajadores contratados por esta pluralidad de sociedades prestan servicios en los mismos recintos de trabajo, ubicados en los locales de la Tienda Corona en las calles Portales 1028 y Montt 869, de la ciudad de Temuco.

A los trabajadores se les otorga, sin distinción, el mismo uniforme, con el mismo logo e imagen corporativa, recibiendo el mismo reglamento interno de orden, higiene y seguridad, y utilizando sin diferencia alguna los espacios como casinos, baños y casillero.

Las sociedades mantienen una estructura de mando y subordinación común: "las tres empresas mantienen personal administrativo, dependientes directamente, en cuanto a instrucciones y supervisión, del Jefe de Administración y Finanzas de cada tienda", agregando que en el caso de la tienda de Montt 869 *"de la Jefe de Administración y Finanzas Sra. Ana Rosa Gallardo Higuera, trabajadora contratada por Multitiendas Corona S.A. y dependiente directamente a su vez, del Jefe de la Tienda Sr. Fernando Amiamia, contratado por Multitiendas Corona y en quien reconocen la jefatura máxima los trabajadores"*.

A su vez, agrega el citado informe de fiscalización, que en *"la tienda de D. Portales ocurre exactamente lo mismo, los trabajadores dependen del Jefe de Administración y Créditos Sr. Héctor Mellado García, quien es trabajador contratado por Multitiendas Corona, quien depende directamente de Jefe de Tienda Sr. Freddy Cevallos, trabajador de Multitiendas Corona S.A., a quien también los trabajadores reconocen como jefe máximo"*.

El informe citado, concluye, señalando que "los trabajadores de la Sociedad de Créditos Comerciales S.A., Normalizadora de Créditos del Comercio Ltda., Evaluadora de Créditos Lesel Ltda., dependen directamente de las jefaturas de la empresa Multitiendas Corona S.A."

La apreciación de los antecedentes recién señalados lleva a sostener, que el desarrollo del mando administrativo y de dirección del personal se encuentra en manos de la empresa Multitiendas Corona S.A., por lo que, atendiendo a los diversos factores que conforman la realidad de hecho precedente, necesario es concluir que los trabajadores contratados por el resto de las sociedades aquí señaladas, prestan servicios personales a la empresa Multitiendas Corona S.A., la que efectivamente los recibe y utiliza para sus fines propios, bajo subordinación y dependencia, constituyéndose de este modo en su empleador para los efectos legales correspondientes.

La indicada realidad, que determina el vínculo de dependencia respecto de la empresa que organiza y administra la respectiva actividad laboral, no resulta alterada por la sola circunstancia de que los mismos trabaja-

dores aparecen formalmente vinculados a las empresas Sociedad de Créditos Comerciales S.A., Normalizadora de Créditos del Comercio Ltda., Evaluadora de Créditos Lesel Ltda., y ello porque, en todo caso, dichos acuerdos en cuanto expresión de voluntad, resultan jurídicamente irrelevantes para configurar una situación contractual respecto a las relaciones laborales que efectivamente se producen día a día con la empresa Multitiendas Corona S.A. Tal como lo ha señalado la Corte Suprema, en aplicación del citado principio de primacía de la realidad, en la legislación laboral "*las cosas se califican jurídicamente, según su real naturaleza, y no conforme a lo que las partes prediquen de ella*" (Corte Suprema, Rol N° 8.530, 3.07.89).

En consecuencia, de conformidad con lo expuesto precedentemente y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. los trabajadores que se desempeñan en las sociedades Créditos Comerciales S.A., Normalizadora de Créditos del Comercio S.A. y Evaluadora de Créditos Lesel Ltda. prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia de la empresa Multitiendas Corona S.A., debiendo ser ésta considerada su empleador para los efectos laborales que corresponda.

EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS. CONCEPTO. ALCANCE.**1.189/026, 29.03.07.**

Las actividades de selección, formación y capacitación de trabajadores, y otras afines a la gestión de recursos humanos efectuados por agencias o empresas de empleo no constituidas como empresas de servicios transitorios, y que no implican en caso alguno la puesta a disposición de trabajadores, no constituye una vulneración al contenido de la norma del artículo 183-L del Código del Trabajo.

Fuentes: Ley N° 20.123, artículo 183-F y L del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación del Sr. Christian Alvarado P., se emita un pronunciamiento jurídico acerca de si la actividad de lo que denomina una agencia privada de empleo, consistente en la vinculación de ofertas y demandas de empleo, corresponde a aquellas que por ley sólo pueden ser realizadas por las empresas de servicios transitorios.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 183-F del Código del Trabajo señala que *"para los fines de este Código, se entiende por:*

- a) *Empresa de Servicios Transitorios: toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos".*

Respecto del denominado giro de las empresas de servicios transitorios, esto es, el tipo de actividades al que legalmente pueden dedicarse, cabe señalar que este precepto legal establece un giro exclusivo, en cuanto

las empresas de servicios transitorios pueden dedicarse sólo a las actividades económicas expresamente señaladas en la ley, pero no es un giro único, en cuanto se permite realizar diversas actividades en las mismas, siempre a condición de que se trate de aquellas señaladas en la normativa legal.

De dichas actividades permitidas a las empresas de servicios transitorios, sólo constituye una actividad regulada por la normativa del Párrafo II, del Título VII, del Libro I del Código del Trabajo, denominado *"De las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios"*, aquella que consiste en la puesta a disposición de trabajadores transitorios en la empresa usuaria, suscribiendo los contratos de trabajo con los respectivos trabajadores cedidos, siendo las demás actividades señaladas en la ley de naturaleza complementaria y accesorias a dicho giro principal, no quedando ellas reguladas en su ejecución por la normativa legal recién citada.

En ese sentido, cabe señalar que el citado giro es, además de exclusivo, excluyente, en cuanto impide que otros sujetos de derecho se dediquen a la actividad que, por la estructura y el sentido de la nueva normativa legal, corresponde únicamente a las empresas de servicios transitorias.

Por lo mismo, la ley establece que de no respetarse dicha exclusión, deberá aplicarse el artículo 183-L, que señala:

"Toda persona natural o jurídica que actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustar su constitución y funcionamiento a las exigencias establecidas en este Código, será sancionada con una multa a beneficio fiscal de ochenta a quinientas unidades tributarias mensuales, aplicada mediante resolución fundada del Director del Trabajo, la que será reclamable ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro de quinto día de notificada".

Desde esta perspectiva, es fácil advertir que la actividad que define como tal a la empresa de servicios transitorios, corresponde a la de poner a disposición de las denominadas empresas usuarias trabajadores transitorios en conformidad a los contratos mercantiles que entre dichas empresas celebren. A esta actividad, conocida como suministro legal de trabajadores, como ya dijimos, va dirigida la nueva normativa legal contenida en el Párrafo II, del Título VII, del Libro I del Código del Trabajo, y por lo tanto, a ella debe entenderse referida la norma sancionatoria contenida en el artículo 183-L ya citado.

De este modo, las actividades de selección, formación y capacitación de trabajadores, y otras afines a la gestión de recursos humanos efectuados por agencias o empresas de empleo, que no impliquen en caso

alguno la puesta a disposición de trabajadores en las empresas que contraten dichos servicios, no constituye una vulneración al contenido de la norma del artículo 183-L del Código del Trabajo, en cuanto las empresas que lo realizan, no están actuando como empresa de servicios transitorios.

En ese sentido, queda comprendido dentro de esas actividades que no implican puesta a disposición de trabajadores, y por tanto quedan fuera de la conducta sancionada por el artículo 183-L, la descrita por el recurrente consistente en vincular ofertas y demandas de empleo, en cuanto la empresa colocadora no asume la condición de empleador de los trabajadores involucrados, ni los cede a otra empresa.

En consecuencia, de las consideraciones de derecho arriba efectuadas, es posible concluir que las actividades de selección, formación y capacitación de trabajadores, y otras afines a la gestión de recursos humanos efectuados por agencias o empresas de empleo no constituidas como empresas de servicios transitorios, y que no implican en caso alguno la puesta a disposición de trabajadores, no constituye una vulneración al contenido de la norma del artículo 183-L del Código del Trabajo.

EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS. EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LTDA.

1.195/027, 29.03.07.

No existe inconveniente legal para que una empresa individual de responsabilidad limitada se constituya como empresa de servicios transitorios, con sujeción a lo dispuesto en el párrafo 2º del Título VII del Libro I del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 183-F y Ley N° 19.857, artículo 2º.

Se ha solicitado, por memo de antecedentes, emitir un pronunciamiento sobre la posibilidad jurídica de que se constituya como una empresa de servicios transitorios de las reguladas por el párrafo 2º del Título VII del Libro I del Código del Trabajo, las denominadas empresas individuales de responsabilidad limitada.

Al respecto cumpla con informar lo siguiente:

La ley reconoce y regula por primera vez en Chile la figura de la cesión o suministro de personal a través de lo que denomina empresas de servicios transitorios. Dicha recepción se produce mediante el reconocimiento a este tipo de empresas de la calidad de empleador con respecto a los trabajadores suministrados o cedidos, por lo que deben responder legalmente de todas las obligaciones laborales y previsionales que correspondan.

De este modo, el párrafo 2º del Título VII del Libro I del Código del Trabajo viene a alterar las reglas generales sobre la condición de empleador, especialmente lo dispuesto en el artículo 3º del Código del Trabajo, que señala que tiene dicha calidad "la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Estas empresas ahora reguladas por ley, que asumen la calidad de empleador de los trabajadores en régimen de puesta a disposición, se encuentran expresamente descritas por la nueva legislación laboral, que señala en el artículo 183-F del Código del Trabajo que:

"Para los fines de este Código, se entiende por:

a) Empresa de Servicios Transitorios: Toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo su selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos".

De este modo, serán consideradas como empresas de servicios transitorios, y por consecuencia, podrán dedicarse a la cesión legal de trabajadores, sólo los sujetos de derecho que tengan la calidad de personas jurídicas y que presentan, además, ciertas características tales como un giro exclusivo de suministro de personal, se registren en la Dirección del Trabajo, y constituyan una garantía en los términos establecidos en la ley.

Desde esta perspectiva, la forma jurídica que la ley exige para una empresa de servicios transitorios corresponde al de una

persona jurídica, quedando excluidas, de ese modo, las personas naturales como empresas habilitadas para la cesión legal de trabajadores.

Precisamente, esa calidad de persona jurídica es la que detenta las denominadas empresas individuales de responsabilidad limitada, reguladas por la Ley N° 19.857, del 24.01.2003.

Dicha normativa legal señala expresamente en su artículo 2° que:

"La empresa individual de responsabilidad limitada es una persona jurídica con patrimonio propio distinto al del titular, es siempre comercial y está sometida al Código de Comercio cualquiera que sea su objeto; podrá realizar toda clase de operaciones civiles y comerciales, excepto las reservadas por la ley a las sociedades anónimas".

Como se desprende de su tenor literal, la propia ley que regula este tipo de empresa, señala expresamente que se trata de una persona jurídica, distinta de la persona natural que le da origen, y que puede realizar actos comerciales de toda clase, como sería,

en este caso, la puesta a disposición de trabajadores transitorios en los términos previstos por el Párrafo 2°, del Título VII del Código del Trabajo.

En ese sentido, por tratarse de una persona jurídica, se cumple el requisito exigido por el artículo 183-F de ley recién citada, pudiendo, de esa manera, verificándose el resto de los requisitos legales, solicitar su inscripción en el registro de empresas de servicios transitorios a cargo de la Dirección del Trabajo. En todo caso, dicha empresa debe sujetarse a la totalidad de las normas legales que regulan la puesta a disposición de trabajadores, no pudiendo en caso alguno el titular de la empresa unipersonal respectiva tener al mismo tiempo la calidad de trabajador transitorio.

En consecuencia, de las consideraciones de derecho arriba expuestas, es posible concluir no existe inconveniente legal para que una empresa individual de responsabilidad limitada, de aquellas reguladas por la Ley N° 19.857, se constituya como empresa de servicios transitorios, con sujeción a lo dispuesto en el párrafo 2° del Título VII del Libro I del Código del Trabajo.

ESTATUTO DE SALUD. FUNCIONES. COMPATIBILIDAD. ASIGNACION DE DESARROLLO Y ESTIMULO AL DESEMPEÑO COLECTIVO. PROCEDENCIA. BONO DE RESPONSABILIDAD. PROGRAMA MUJER. PROCEDENCIA.

1.234/028, 2.04.07.

- 1) Para resolver la situación de funcionaria de salud primaria municipal que presenta dos funciones, deberá ser reintegrada a las funciones habituales como matrona o, en defecto de ello, permanecer como directora de salud comunal si acepta esa designación, en cuyo caso cesará por el solo ministerio de la ley en el cargo anterior.**
- 2) La matrona con cargo de planta en el Centro de Salud Familiar Pudeto Bajo, administrado por la Corporación Municipal de Ancud, tiene derecho a percibir el bono de responsabilidad del Programa de la Mujer implementado por el Ministerio de Salud, y la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que prevé el artículo 1º de la Ley Nº 19.813, si en este caso ha cumplido con los requisitos exigidos por dicho cuerpo legal.**
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el uso e inversión de los recursos de una entidad para pagar las remuneraciones de su personal, materia que es de la competencia de la Contraloría General de la República.**

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículo 4º. Ley Nº 18.883, artículos 58, letra g) y 84. Ley Nº 19.813, artículo 1º.

Concordancias: 3.093/98, de 31.07.2003.

Mediante presentación del antecedente, en el marco de la Ley Nº 19.378 y teniendo presente el Dictamen Nº 2.393/104, de 8.06.2004, de la Dirección del Trabajo, se solicita pronunciamiento para que se determine:

- 1) ¿Se ajusta a la Ley Nº 19.378 la situación de la funcionaria doña..., matrona con cargo de Planta del Centro de Salud Familiar Pudeto Bajo, administrado por la Corporación Municipal de Ancud, y que desde hace dos años ejerce como encargada de la Dirección de Salud Comunal en la Administración Central de la Corporación, en este caso debiera renunciar al cargo de matrona para que se llame a

concurso público o debe ser reintegrada a sus funciones como matrona?

- 2) ¿La misma funcionaria infringe la ley al percibir su sueldo con platas del per cápita, recibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, bono de responsabilidad programa de la mujer y desempeño difícil establecida por la Ley Nº 19.813, que solamente deben percibir los trabajadores que se desempeñan en la atención primaria de salud municipal?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las preguntas:

- 1) En relación con la primera consulta, el inciso primero del artículo 4º de la Ley Nº 19.378, dispone:

"En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se

aplicarán, en forma supletoria, las normas de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales".

Por su parte, el artículo 84 de la Ley N° 18.883, del párrafo 6°: De las Incompatibilidades, del Título III: De las Obligaciones Funcionarias, establece:

"Todos los empleos a que se refiere el presente Estatuto serán incompatibles entre sí. Lo serán también con todo empleo o toda otra función que se preste al Estado, aun cuando los empleados o funcionarios de que se trate, se encuentren regidos por normas distintas de las contenidas en este Estatuto. Se incluyen en esta incompatibilidad las funciones o cargos de elección popular.

"Son también incompatibles los empleos regidos por este Estatuto, con cargos remunerados por funcionarios docentes en establecimientos dependientes o vinculados a la respectiva municipalidad.

"Sin embargo, puede un empleado ser nombrado para un empleo incompatible, en cuyo caso, si asumiere el nuevo empleo, cesará por el solo ministerio de la ley en el cargo anterior.

"Lo dispuesto en los incisos precedentes será aplicable a los cargos de jornada parcial en los casos que, en conjunto, excedan de cuarenta y cuatro horas semanales".

De la norma supletoria invocada se desprende, en primer lugar, que en el régimen municipal todos los empleos son incompatibles entre sí y con todo otro empleo o función prestado al Estado, cualquiera que sea el sistema jurídico que los rige distinto del Estatuto Municipal, incluidos los cargos de elección popular.

Por otra parte, esta regulación establece que cuando un funcionario sea nombra-

do en un cargo o empleo incompatible, por el hecho de asumir el nuevo empleo, cesa en el cargo anterior por el solo ministerio de la ley.

En la especie, se consulta si se ajusta a la Ley N° 19.378 la designación como directora de salud comunal, de la funcionaria que se desempeña como matrona con cargo de planta en el Centro de Salud Familiar Pudeto Bajo, administrado por la Corporación Municipal de Ancud, en cuyo caso se requiere saber si debe renunciar al cargo de matrona para llamar a concurso público o, en su defecto, debe ser reintegrada a sus función permanente como matrona.

De acuerdo con la norma supletoria citada, la regulación de las incompatibilidades funcionarias tienen por objeto favorecer la transparencia en la asignación de los cargos y funciones e imponer al funcionario la obligación de observar estrictamente el principio de probidad funcionaria, como se desprende del artículo 58, letra g), del Estatuto de los Funcionarios Municipales.

En tales circunstancias, el nombramiento de la matrona de la dotación de salud primaria de la corporación denunciada y regida por la Ley N° 19.378, como directora de salud comunal en la misma corporación y, por tanto, distinta de aquella por la que inicialmente ha sido contratada, implica que materialmente tendría dos funciones en esa misma entidad, una como matrona en cargo de planta de salud primaria, y otra como directora de salud comunal en la administración central.

Es precisamente esta situación la que prevé el inciso tercero de la ley supletoria, al disponer expresamente que puede un empleado ser nombrado para un empleo incompatible, pero en este caso si asumiere el nuevo empleo, cesará en por el solo ministerio de la ley en el cargo anterior.

En otros términos, la anómala situación que se denuncia se resuelve, por una parte, reintegrando de inmediato a la trabajadora a las funciones habituales como matrona o, en defecto de ello y para el evento de aceptar esta última, mantener la designación como directora de salud comunal, en cuyo caso cesará por el solo ministerio de la ley en el cargo anterior.

- 2) Respecto de la segunda consulta, y como lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 3.093/98, de 31.07.2003, los trabajadores regidos por la 19.378, que se desempeñan en establecimientos y entidades administradoras de salud primaria municipal, tienen derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, que establece el artículo 1° de la Ley N° 19.813.

Ello, porque de acuerdo con la disposición legal citada, se otorga expresamente al personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal la denominada asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, beneficio que la ley ha vinculado al cumplimiento anual de metas sanitarias fijadas por las autoridades pertinentes, y al mejoramiento de la atención de los usuarios del sistema de salud primaria municipal, norma legal en comento que armoniza con el artículo 1° del Decreto N° 324, de Salud, que aprueba el reglamento de la Ley N° 19.813, publicado en el Diario Oficial de 14.12.2003.

De ello se deriva que este beneficio remuneratorio, que es un estímulo a la productividad laboral del personal regido por la Ley N° 19.378, debe ser percibido por los trabajadores que hayan acreditado y acrediten el cumplimiento de los requisitos copulativos exigidos por las normas legales precedentemente señaladas.

Lo anterior no puede verse desvirtuado por el hecho de que la funcionaria afectada se hubiere encontrado prestando la-

bores como directora de salud comunal, toda vez que mientras no se resuelva otra cosa, dicha funcionaria se ha encontrado regida por la Ley N° 19.378 y, por tanto, haber cumplido los requisitos para percibir el pago en cuestión, esto es, haber prestado servicios para una entidad administradora de salud primaria municipal, sin solución de continuidad, y encontrarse en servicio o funciones al momento en que correspondía percibir el pago de la cuota respectiva.

Asimismo, y atendida la misma situación que presenta la funcionaria, ella tiene derecho a percibir, por una parte, el bono de responsabilidad contemplado en el respectivo Programa de la Mujer implementado por el Ministerio de Salud y aplicado por la corporación respectiva y, por otra, la asignación de responsabilidad por desempeño en condiciones difíciles establecida por los artículos 23, letra c) y 28, de la Ley N° 19.378, porque mientras no se resuelva otra cosa, para los efectos de ambos beneficios la trabajadora sigue regida por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Por último, y como se ha resuelto, entre otros, en Dictamen N° 4.292/294, numeral 3), de 9.09.98, la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el destino y los montos de los recursos invertidos por una corporación administradora de salud municipal, por lo que la suscrita no puede emitir opinión sobre el pago de la remuneración de la trabajadora como directora de salud, con los fondos del *per cápita* asignados a esa entidad, porque esta materia es de la competencia de la Contraloría General de la República.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cumplesme informar lo siguiente:

- 1) Para resolver la situación de funcionaria de salud primaria municipal que presenta

dos funciones, deberá ser reintegrada a las funciones habituales como matrona o, en defecto de ello, permanecer como directora de salud comunal si acepta esta designación, en cuyo caso cesará por el solo ministerio de la ley en el cargo anterior.

- 2) La matrona con cargo de planta en el Centro de Salud Familiar Pudeto Bajo, administrado por la Corporación Municipal de Ancud, tiene derecho a percibir el bono de responsabilidad del Programa de la Mujer implementado por el Ministerio

de Salud y la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que prevé el artículo 1º de la Ley N° 19.813, si ha cumplido en este caso con los requisitos exigidos por dicho cuerpo legal.

- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la forma en que las entidades administradoras de salud primaria municipal, usan e invierten los recursos para pagar las remuneraciones de su personal, materia que es de la competencia de la Contraloría General de la República.

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

1.- ORDENES DE SERVICIO

04, 20.03.07.

División de Relaciones Laborales

Complementa y modifica Orden de Servicio N° 10, de 2005, respecto a sindicatos denominados "otros".

Con el objeto de aclarar la cuestión relativa a la posibilidad de negociar colectivamente de manera reglada que tendrían los sindicatos constituidos de acuerdo al inciso primero del artículo 216 del Código del Trabajo, que no corresponden a ninguno de los tipos definidos expresamente por la ley y que son conocidos como "otros", se ha estimado necesario señalar lo siguiente:

Conforme lo dispuesto en las normas contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo, que rigen la negociación colectiva reglada, ésta puede tener lugar por empresa o en más de una de ellas. En este último caso sólo puede operar por acuerdo entre las partes.

Ahora bien, la negociación por empresa tiene como sujetos activos al empleador individualmente y el sindicato de empresa o grupos de trabajadores unidos para este efecto.

Por su parte la negociación supraempresa tiene como interlocutores varios empleadores y dependientes que prestan servicios para aquéllos. En este caso, el artículo 334 del cuerpo legal ya citado, señala, taxativamente, que la representación de los trabajadores

está entregada a los sindicatos interempresa, federaciones o confederaciones a las que estén afiliados, no estando considerados en este tipo de negociación colectiva los grupos de trabajadores como contraparte negociadora.

Conforme lo expuesto, el legislador no consideró, en caso alguno dentro de los procedimientos contenidos en el Libro IV del Código del Trabajo, otros actores que los que allí expresamente se señalan reiteradamente en los distintos artículos que lo componen, lo que lleva a concluir que aquellas organizaciones constituidas a la luz del artículo 216 del mismo texto legal, que no corresponden a ninguno de los tipos de sindicatos base expresamente mencionados en el mismo, no podrían negociar colectivamente a la luz de estas normas. Lo anterior, por cierto, no impide que estos trabajadores puedan organizarse como grupo o actuar como adherentes en algún proceso que se lleva a efecto dentro de la empresa.⁽¹⁾

En consecuencia, modifícase la letra g) del acápite 6.2 de la Orden de Servicio N° 10

(1) Memo N° 176, de 5.12.06. División Jurídica.

del 6.12.05, debiendo ser reemplazada en su totalidad por el siguiente texto:

"g) Proyecto presentado por otras organizaciones sindicales (que no sean de empresa)

– Si la reclamación dice relación con una negociación colectiva iniciada conforme a lo dispuesto en los artículos 334 y siguientes del Código del Trabajo, y aquella se fundamentare en el hecho de haberse negado el empleador o empleadores a dar respuesta al proyecto, basándose en que no se celebraron previamente los acuerdos a que se refieren las letras a) y b) del inciso 2º del citado artículo 334, la Inspección del Trabajo deberá verificar la alegación del empleador. En caso de confirmarse, deberá rechazar la reclamación atendido que dichos acuerdos previos han sido calificados como imprescindibles por el propio legislador para que pueda llevarse a cabo una negociación de esta naturaleza.

– Asimismo, tratándose de una negociación sujeta a lo dispuesto en el artículo 334 bis, deberá verificarse si la alegación formula

da por el empleador, en términos de no haber aceptado negociar conforme a lo prescrito en esa norma, se ha materializado en forma expresa.

– Finalmente en el evento que se objete el que el empleador haya observado la presentación de un sindicato por ser parte de aquellos que no se encuentran clasificados en la norma del artículo 216 del Código del Trabajo, es decir, se trata, de "otros", esta objeción no será acogida por cuanto dichas organizaciones, de conformidad a dicho cuerpo legal, no están facultadas para negociar en forma reglada.

La presente instrucción debe ser dada a conocer a todos los funcionarios cuestión que es responsabilidad de los Directores Regionales, como asimismo, el resguardar su correcta aplicación".

Saluda atentamente a Uds.,

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

05 (extracto), 3.04.07.

Depto. de Administración y Gestión Financiera

Imparte instrucciones permanentes sobre los procedimientos para la administración, uso, circulación, mantención y control de vehículos en la Dirección del Trabajo.

06 (extracto), 4.04.07.

Dirección del Trabajo

Establece e informa procedimientos administrativos y plazos, para Centros de Responsabilidad del país, para el cumplimiento de Compromisos Institucionales año 2007.

07, 5.04.07.

División de Inspección

Imparte criterios de actuación e instrucciones para la aplicación de las normas referidas a la obligación de notificación de accidentes del trabajo fatales y graves y la obligación de autosuspensión de la obra o faena.

Como es de vuestro conocimiento con fecha 14 de enero de 2007, entró en vigencia la Ley N° 20.123 (publicada en Diario Oficial de fecha 16 de octubre de 2006), que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios (EST) y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Dicha norma legal, entre otras materias, establece para el empleador la obligación de notificación de accidentes del trabajo fatales y graves y la obligación de autosuspensión de la obra o faena afectada en dichos casos.

En virtud de lo anterior y de lo dispuesto en las normas legales citadas en el antecedente, se hace necesario establecer los procedimientos administrativos que permitan velar por un adecuado cumplimiento de las mismas.

En lo que a fiscalización se refiere, la ley establece nuevas obligaciones para este Servicio que implican la responsabilidad de responder en forma adecuada y oportuna a los requerimientos que se formulen.

Para tales efectos, y atendido el ámbito de las nuevas gestiones, se considerarán, en forma separada cada una de ellas.

I. OBLIGACION DE NOTIFICACION DE ACCIDENTES DEL TRABAJO FATALES O GRAVES Y DE AUTOSUSPENSION DE LA OBRA O FAENA AFECTADA

La Ley N° 20.123, incorporó en su artículo 7º, letra b), los siguientes incisos cuarto, quinto y final al artículo 76, de la Ley N° 16.744:

"Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto."

De la norma legal transcrita, se desprende que el legislador estableció las siguientes obligaciones para el empleador cuando tenga lugar un accidente grave o fatal en una obra o faena.

- a) Obligación de notificar inmediatamente cualquier accidente grave y fatal a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda; y

- b) Obligación de autosuspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo.

1. OBLIGACION DE NOTIFICACION INMEDIATA DE ACCIDENTES GRAVES Y FATALES

A la normativa vigente establecida en el artículo 76 de la Ley N° 16.744, esto es, la obligación del empleador de notificar al Organismo Administrador, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad profesional, se incorporó en su inciso cuarto, la obligación de notificar inmediatamente la ocurrencia de todo accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda.

Por su parte, el referido inciso cuarto, en su parte final, entrega a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) la facultad de impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación, lo que se materializó a través de la *Circular N° 2.345*, del 10.01.2007⁽¹⁾.

1.1 Definición de accidentes graves y fatales que deben ser notificados por el empleador

De conformidad con lo establecido por la SUSESO en Circular N° 2.345 del 10.01.2007, se entenderá por:

- a) *Accidentes fatales*: aquellos ocurridos a causa o con ocasión del trabajo y que provocan la muerte del trabajador en forma in-

mediata o durante su traslado a un centro asistencial.

- b) *Accidentes graves*: aquellos accidentes que ocurren a causa o con ocasión del trabajo y que:

- Obligue a realizar maniobras de reanimación, u
- Obligue a realizar maniobras de rescate, u
- Ocurra por caída de altura, de más de 2 mts., o
- Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o
- Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

La SUSESO revisará periódicamente la lista de accidentes graves con el objeto de efectuar los ajustes necesarios.

1.2 Sujeto obligado: el empleador

De conformidad al texto legal la obligación de notificación de accidentes graves y fatales recae *sobre el empleador*, de forma tal, que cualquiera sea su calidad empresarial (empresa única, principal, contratista o subcontratista), le asiste la obligación de notificar a los servicios fiscalizadores (Inspección del Trabajo y Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda) los accidentes graves y fatales ocurridos respecto de sus trabajadores propios⁽²⁾.

(1) Se adjuntará vía correo electrónico texto de Circular. Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que la referida Circular fue remitida a las Direcciones Regionales e Inspecciones del Trabajo mediante correo electrónico del Subjefe del Depto. de Inspección, de fecha 5.02.2007.

(2) Sin perjuicio de lo señalado, se ha solicitado a la SUSESO (la interpretación del artículo 76, de la Ley N° 16.744 corresponde a dicho organismo) un pronunciamiento sobre la aplicabilidad de notificar a la empresa principal cuando el accidente grave o fatal afecte a trabajadores subcontratados. Una vez obtenido dicho pronunciamiento se informará a la brevedad.

Obligación de notificar de la empresa usuaria

La Circular N° 2.345 de la SUSESO, establece que la obligación de notificar la ocurrencia de un accidente grave o fatal recae también *en la empresa usuaria* respecto de los trabajadores de servicios transitorios que presten servicios para ella bajo esta modalidad. Lo anterior, encuentra fundamento en el inciso segundo, del nuevo artículo 183-AB, del Código del Trabajo, que dispone la *responsabilidad directa de la empresa usuaria* en el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo de los trabajadores de servicios transitorios.

1.3 Forma y requisitos de la notificación de accidentes graves y fatales

Como se señaló, en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso cuarto, del artículo 76, de la Ley N° 16.744, la SUSESO impartió mediante *Circular N° 2.345*, de 10.01.2007, instrucciones sobre la forma en que los empleadores deben practicar la notificación de los accidentes graves y fatales.

Según lo prescribe la referida Circular, el empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave, tanto a la Inspección como a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió.

Además, en dicha Circular se establece que el empleador deberá efectuar la notificación de accidentes graves y fatales por las siguientes vías:

a) *La respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud*: por vía telefónica o correo electrónico o FAX o personalmente.

La nómina de direcciones, teléfonos, direcciones de correo electrónico y FAX que deberán ser utilizados para la notificación a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, se adjunta en anexo de la referida Circular.

b) *La respectiva Inspección del Trabajo*: por vía telefónica o FAX o personalmente.

La nómina de direcciones, teléfonos y FAX que deberán ser utilizados para la notificación a las Inspecciones del Trabajo, se adjunta en anexo de la referida Circular.

Las nóminas señaladas se encontrarán disponibles en las páginas web de las siguientes entidades:

- Superintendencia de Seguridad Social: www.suseso.cl
- Dirección del Trabajo: www.direcciondeltrabajo.cl
- Ministerio de Salud: www.minsal.cl

En aquellos casos en que la empresa no cuente con los medios antes señalados para cumplir con su obligación de informar a la Inspección y SEREMI respectiva, se entenderá que cumple con dicha obligación al informar a la entidad fiscalizadora que sea competente en relación con la actividad que desarrolla (DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN, entre otras) cuando dicha entidad cuente con algún otro medio de comunicación (Circular N° 2.345, de SUSESO). *Con todo, esta modalidad ha de interpretarse de forma restrictiva, de manera tal que sólo tenga lugar cuando no exista posibilidad alguna de comunicación inmediata con la Inspección del Trabajo o la Secretaría Regional Ministerial respectiva.*

Antecedentes mínimos de la notificación

La referida Circular N° 2.345, de SUSESO dispone que el empleador, en su notificación, deberá entregar, al menos, la siguiente información acerca del accidente:

- Datos de la empresa;
- Dirección de ocurrencia del accidente;
- Tipo de accidente (fatal o grave); y
- Descripción de lo ocurrido.

En aquellos casos que la notificación se verifique vía correo electrónico o fax, se deberá utilizar el formulario que se acompaña en anexo de dicha Circular⁽³⁾.

Sistema de número único de notificación (Centro de Llamadas)

Sin perjuicio del sistema de notificación descrito anteriormente, al momento de elaborarse esta Orden de Servicio se está en proceso de implementar un número único (Centro de Llamadas) a nivel nacional, al cual los empleadores puedan llamar a fin de practicar las notificaciones de accidentes del trabajo graves o fatales, y que sea el Centro de Llamadas el que contacte tanto a los Servicios de Salud y a las Inspecciones del Trabajo mediante un protocolo de comunicación previamente establecido.

(3) "FORMULARIO DE NOTIFICACION INMEDIATA DE ACCIDENTE DEL TRABAJO FATAL Y GRAVE". A este respecto es necesario señalar que este formulario de notificación constituye un documento orientativo a fin de dar claridad al empleador y, a su vez, el funcionario que recibe la notificación, sobre los datos necesarios a recabar con el fin de concurrir al lugar del accidente.

De esta forma se busca facilitar el cumplimiento de las obligaciones a los empleadores teniendo un número único, disponible las 24 hrs., los 365 días del año.

Esto supondrá para el Servicio en su momento diseñar e implementar, a su vez, un protocolo interno de comunicación y de turnos a fin de que el Centro de Llamadas se comunique con un único número⁽⁴⁾ (con números de reemplazo) a nivel regional o agrupación de inspecciones.

Se informará oportunamente la habilitación de este sistema de notificación con las debidas instrucciones de funcionamiento. En tanto ello no suceda se aplicará el sistema descrito precedentemente.

1.4 Oportunidad de la notificación: de forma inmediata

La oportunidad con que se ha de efectuar la notificación y en especial la delimitación de la inmediatez exigida por la norma legal no dice relación con una regla fija de tiempo (minutos u horas) sino más bien con una adecuada respuesta de la empresa obligada a fin de posibilitar la concurrencia de los servicios fiscalizadores.

De allí, que para evaluar el cumplimiento o incumplimiento de esta obligación, en cada caso, han de considerarse las características específicas de la faena siniestrada (ubicación geográfica, acceso a comunicaciones, etc.) y si se cumplió adecuadamente con el objetivo de la norma (concurrencia oportuna de los servicios fiscalizadores).

(4) Para ello se comenzó a dotar a las DTR con teléfonos celulares institucionales.

Ahora bien, el hecho de que el objetivo de la norma apunte a la rápida y oportuna concurrencia de los servicios fiscalizadores al lugar del accidente no implica que, en el evento que dichos servicios hubiesen tomado conocimiento de la ocurrencia de un accidente grave o fatal por otros medios (prensa, carabineros, etc.) y hubiesen concurrido con prontitud al lugar del siniestro, se exonere al empleador de la obligación de notificación inmediata, debiendo entenderse, en el caso planteado, que existe infracción del empleador por no notificar inmediatamente el accidente grave o fatal.

1.5 Protocolo de respuesta de la Inspección del Trabajo

Para los efectos de responder oportunamente una vez recibida la comunicación de accidente del trabajo grave o fatal, por cualquiera de los medios descritos precedentemente, *cada Dirección Regional del Trabajo será responsable de diseñar un protocolo de respuesta* el que deberá considerar, al menos, las siguientes variables:

- Se deberán definir claramente los funcionarios que han de concurrir a un accidente del trabajo grave o fatal en la jurisdicción respectiva (se podrán disponer a nivel regional o por inspecciones o por agrupaciones de inspecciones, tomando en consideración a las distancias entre una oficina y otra);
- Se deberá definir la forma de cubrir los accidentes graves o fatales que se tome conocimiento en horario inhábil (turnos);
- Se deberán tomar las providencias del caso, en la medida que

ello sea necesario y posible, para proveer de vehículos fiscales a los funcionarios actuantes y/o fondos especiales para traslado (ej: radiotaxi); y

- Se deberá establecer un sistema de coordinación de los funcionarios actuantes con las autoridades regionales (Director(a) Regional y/o Coordinador(a) Inspectivo(a) y/o encargado(a) de higiene y seguridad) a fin aclarar dudas y asegurar la pertinencia de la labor inspectiva.

1.6 Fiscalización a partir de notificación o aviso de accidente fatal o grave

Recibida la notificación o aviso⁽⁵⁾ de accidente grave o fatal se deberá instruir la fiscalización pertinente de conformidad a los procedimientos vigentes, contenidos en la Circular N° 88 y sus modificaciones (*Circular 53, de 31.03.2005, Procedimiento Especial contenido en "1.3.- INVESTIGACION DE ACCIDENTES DEL TRABAJO GRAVES Y/O CON CONSECUENCIA DE MUERTE"*).

Siempre frente a la toma de conocimiento, por cualquier medio (notificación del empleador, carabineros, medios de prensa, etc.), de la ocurrencia de un accidente grave o fatal, *se deberá concurrir al lugar del accidente a fin de proceder a la investigación del accidente*, ello sin perjuicio de las coordinaciones que pudieren establecerse con otros servicios fiscalizadores.

(5) Pudiere ser que la noticia de un accidente grave o fatal llegue a conocimiento de la Dirección del Trabajo a través de avisos de carabineros, sindicatos, autoridades o por medios de comunicación.

Tratándose de régimen de subcontratación, la investigación del accidente del trabajo grave o fatal es sin perjuicio de las responsabilidades que le pudiesen corresponder a la empresa principal en virtud del deber general de protección de los trabajadores que laboran bajo régimen de subcontratación para ella (artículo 183-E, del Código del Trabajo), específicamente cuando se hubieren incumplido las obligaciones establecidas en el nuevo artículo 66 bis, de la Ley N° 16.744 (reglamentado por el D.S. N° 76/2006) y el artículo 3°, del D.S. N° 594/1999, *las que siempre deberán fiscalizarse y sancionarse, de corresponder, ante la ocurrencia de un accidente del trabajo de trabajadores bajo régimen de subcontratación.*

2. OBLIGACION DE AUTOSUSPENSION INMEDIATA DE FAENAS Y EVACUACION DE TRABAJADORES

De conformidad al nuevo inciso quinto, del artículo 76 de la Ley N° 16.744, el empleador tiene la obligación de suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo.

2.1 Definición de faena afectada

De conformidad con lo establecido por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en *Circular N° 2.345* del 10.01.2007, se entenderá por:

- *Faenas afectadas*: aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la empresa medidas correctivas inmediatas se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

2.2 Sujeto obligado: el empleador

Al igual que con la notificación de accidentes del trabajo graves o fatales (ver acápite I. 1.2), de conformidad al texto legal la obligación de autosuspensión *recae sobre el empleador del trabajador accidentado*, de forma tal, que cualquiera sea su calidad empresarial (empresa única, principal, contratista o subcontratista), le asiste la obligación de suspender las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo⁽⁶⁾.

Obligación de autosuspender de la empresa Usuaría

La Circular N° 2.345, de la SUSESO establece que la obligación de autosuspensión frente a la ocurrencia de un accidente grave o fatal recae también en la empresa usuaria respecto de los trabajadores de servicios transitorios que preste servicios para ella bajo esta modalidad. Lo anterior, encuentra fundamento en el inciso segundo, del nuevo artículo 183-AB, del Código del Trabajo, que dispone la responsabilidad directa de la empresa usuaria en el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo de los trabajadores de servicios transitorios.

2.3 Oportunidad de la autosuspensión: de forma inmediata

De conformidad a lo dispuesto en el inciso quinto, del artículo 76, de la

(6) Sin perjuicio de lo señalado, se ha solicitado a la SUSESO (la interpretación del artículo 76, de la Ley N° 16.744 corresponde a dicho organismo) un pronunciamiento sobre la aplicabilidad de la obligación de suspender la faena a la empresa principal cuando el accidente grave o fatal a trabajadores subcontratados. Una vez obtenido dicho pronunciamiento se informará a la brevedad.

Ley N° 16.744, la autosuspensión debe verificarse de forma inmediata luego de ocurrido el accidente grave o fatal.

A diferencia con lo que ocurre con la obligación de notificación del accidente del trabajo grave o fatal (ver acápite I. 1.4) en el caso de la obligación de autosuspensión, ella no está supeditada a variables externas a la empresa obligada (ubicación geográfica, acceso a comunicaciones, etc.) sino que depende enteramente de una decisión propia, razón por la cual debe verificarse al instante luego de ocurrido el accidente.

En consecuencia, si se concurre a un accidente del trabajo grave o fatal y no se hubiere autosuspendido la faena por parte de la empresa, inequívocamente existe incumplimiento de la obligación que sobre ella recae y, por lo tanto, tal hecho debe ser sancionado, procediéndose, además, a suspender la faena (ver acápite 2.5).

2.4 Evacuación de trabajadores

De conformidad al referido inciso quinto, del artículo 76, de la Ley N° 16.744, la obligación de autosuspensión lleva aparejada la *obligación de evacuación de los trabajadores de ser necesario*, lo que ha de llevarse a cabo siempre que exista peligro inminente para la vida y salud de los trabajadores.

2.5 Incumplimiento de obligación de autosuspensión: suspensión inmediata

Sin perjuicio de las sanciones que pudieren corresponder y que serán tratadas más adelante, en caso de que funcionarios de este servicio hubieren concurrido a un accidente del trabajo grave o fatal y se consi-

tate el incumplimiento por parte del empleador de la obligación de autosuspensión *se procederá en el acto y sin más trámite a decretar la suspensión de la faena afectada* conforme a los procedimientos vigentes.

2.6 Reanudación de faenas

Según lo dispone el nuevo inciso quinto, del artículo 76 de la Ley N° 16.744, la reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

a) *Organismos fiscalizadores competentes para decretar la reanudación de faenas*

Del análisis sistémico de la normas en comentario –incisos cuarto, quinto y sexto, del artículo 76, de la Ley N° 16.744– resulta del todo claro que los organismos fiscalizadores a que se refiere la norma legal son los mismos organismos a los cuales se debe notificar la ocurrencia de un accidente del trabajo grave o fatal, esto es, *las Inspección del Trabajo y la Secretaría Regional Ministerial de Salud*.

De esta forma, es posible concluir que, aunque existan otros organismos fiscalizadores competentes para conocer de materias de higiene y seguridad en la faena de que se trate (ej.: SERNAGEOMIN en minería), *los únicos servicios competentes para decretar la reanudación de faenas cuando hubiere tenido lugar la autosuspensión son las Inspección del Trabajo y la Se-*

cretaría Regional Ministerial de Salud que correspondan.

Aplicando la regla de prevención contenida en el artículo 191, del Código del Trabajo, corresponderá al servicio fiscalizador (Inspección del Trabajo y la Secretaría Regional Ministerial de Salud) que hubiese concurrido primero al lugar del accidente pronunciarse sobre la reanudación de faenas; ello, sin perjuicio, de que en el caso concreto pudiese utilizarse un sistema diverso, a partir de la coordinación que pudiese existir con los funcionarios(as) de la Secretaría Regional Ministerial de Salud que concurran al accidente.

Obviamente *la competencia exclusiva a que se ha hecho mención tiene lugar sólo cuando hubiere tenido lugar la autosuspensión del empleador*, toda vez, que cuando un servicio fiscalizador, cualquiera sea, en uso de sus facultades legales hubiese decretado la suspensión de faenas le corresponderá exclusivamente a dicho organismo levantar la medida.

b) Procedimiento de reanudación de faenas

Si en el transcurso de la visita inspectiva de investigación del accidente del trabajo, o previo a ésta, la empresa hubiese subsanado las causas del accidente fatal o grave, la medida de autosuspensión deberá ser levantada conforme la tramitación que se explica.

Igual procedimiento se aplicará frente a la solicitud de reanudación de faenas posterior a la fiscalización.

Acreditación de corrección de las infracciones y/o deficiencias constatadas

Para decretar la reanudación de faenas el empleador deberá acreditar fehacientemente que ha subsanado las deficiencias y/o infracciones que se constaten en la fiscalización (investigación de accidente del trabajo grave o fatal) y que pudieren poner en riesgo la vida y salud de los trabajadores, particularmente aquellas que pudieren haber dado origen al accidente.

En este sentido, cabe señalar que los fiscalizadores pueden, al momento de efectuar el procedimiento, constatar el incumplimiento de normas legales que serán configuradas como infracciones y se sancionará en conformidad a instrucciones vigentes, como así también verificar hechos y situaciones consideradas como deficiencias en materia de SST, y que a su juicio ponen en riesgo la vida y seguridad de los trabajadores (movimientos repetitivos, abundante material inflamable, exposición a bajas temperaturas, etc.), las que deberán ser siempre registradas en el F-26 para su notificación a los organismos técnicos correspondientes.

Por último, es necesario recalcar *que se trata de verificar la corrección de aquellas deficiencias y/o infracciones que ponen directamente en peligro la vida o seguridad de los trabajadores* y no de infracciones en materia de higiene y seguridad, que si bien son sancionables no dan lugar a la suspensión de la obra o faena (ej: si se trata de una empresa que no cuenta con comité paritario dicha infracción no amerita la suspensión; ello sin perjuicio, de las sanciones que correspondan).

Informe Técnico obligatorio del Departamento de Prevención de Riesgos

De existir en la faena un Departamento de Prevención de Riesgos, se deberá solicitar a la empresa un informe escrito de dicho organismo para fundamentar la reanudación de faenas, en el que se indique:

- Nombre y número de credencial del experto;
- Fecha del informe;
- Las medidas correctivas implementadas, e
- Indicar expresamente que "las medidas adoptadas por la empresa en la faena afectada por el accidente, permite garantizar la continuidad de las faenas sin poner en riesgo la seguridad y vida de otros trabajadores".

Con todo, dicho informe no es vinculante, de manera tal que si no resulta suficiente a juicio del funcionario actuante deberán cumplirse las medidas prescritas por éste para levantar la autosuspensión.

Informe Técnico obligatorio de DIRECTEMAR

Tratándose de accidentes del trabajo grave o fatal que se verifiquen en el sector marítimo-portuario, se deberá requerir un informe técnico a DIRECTEMAR a fin de que dicho organismo certifique que "las medidas adoptadas por la empresa en la faena afectada por el accidente grave o fatal, permiten garantizar que en dichas faenas no existe riesgos para la seguridad y vida de los trabajadores, dado lo cual se pueden reanudar las faenas".

Con todo, dicho informe no es vinculante, de manera tal que si no resulta suficiente a juicio del funcionario actuante deberán cumplirse las medidas prescritas por éste para levantar la autosuspensión.

Informes Técnicos complementarios: SERNAGEOMIN y Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744

Tratándose de accidentes del trabajo grave o fatal que se verifiquen en el sector minero y, en la medida que la naturaleza de la faena siniestrada y la complejidad técnica de la identificación de los riesgos así lo aconseje, se podrá requerir un informe técnico al SERNAGEOMIN a fin de que dicho organismo certifique que "las medidas adoptadas por la empresa en la faena afectada por el accidente grave o fatal, permiten garantizar que en dichas faenas no existe riesgos para la seguridad y vida de los trabajadores, dado lo cual se pueden reanudar las faenas".

Del mismo modo y, en la medida que la naturaleza de la faena siniestrada y la complejidad técnica de la identificación de los riesgos así lo aconseje, se podrá requerir a la empresa un informe técnico del respectivo *Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744*, en el que se indique:

- Identificación del Organismo Administrador del Seguro;
- Fecha del informe;
- Las medidas correctivas implementadas, e
- Indicar expresamente que "las medidas adoptadas por la em-

presa en la faena afectada por el accidente, permite garantizar la continuidad de las faenas sin poner en riesgo la seguridad y vida de otros trabajadores".

Con todo, dichos informes no tienen el carácter de vinculantes, de manera tal que si no resulta suficiente a juicio del funcionario actuante deberán cumplirse las medidas prescritas por éste para levantar la autosuspensión.

Acta de reanudación de faenas

Una vez constatado que se han adoptado por parte de la empresa las medidas necesarias que permitan garantizar que en las faenas afectadas por un accidente grave o fatal no existen riesgos para la seguridad y vida de los trabajadores, se procederá a decretar la reanudación de faenas mediante el "ACTA DE REANUDACION DE FAENA / MANTENCIÓN DE SUSPENSIÓN" (F-28)⁽⁷⁾, que se adjunta como Anexo a la presente Orden de Servicio.

Con todo, tratándose de accidentes del trabajo grave o fatal que se verifiquen en el sector marítimo-portuario y cuando las circunstancias del caso imposibiliten la concurrencia oportuna de funcionarios de la Dirección del Trabajo (horario, dis-

(7) Acta que se deberá utilizar tanto para la reanudación de faenas de una SUSPENSIÓN decretada por funcionarios fiscalizadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 28, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social como para la AUTOSUSPENSIÓN del empleador en virtud de lo dispuesto en el inciso quinto, artículo 76, de la Ley N° 16.744 (accidente fatal o grave), según corresponda.

Asimismo, se utilizará tanto para la reanudación de labores como para la mantención de la suspensión, según proceda.

tancia, etc.), se podrá decretar la reanudación de faenas de forma transitoria por la DIRECTEMAR, en la medida que dicho organismo certifique que "las medidas adoptadas por la empresa en la faena afectada por el accidente grave o fatal, permiten garantizar que en dichas faenas no existe riesgos para la seguridad y vida de los trabajadores, dado lo cual se pueden reanudar las faenas", debiendo notificar dicho hecho a la brevedad posible a la Dirección del Trabajo⁽⁸⁾ a fin de que puedan constituirse funcionarios de este Servicio en el lugar del accidente y proceder a verificar la procedencia de la reanudación de faenas y a levantar el acta correspondiente si procediere.

II. COORDINACIONES CON OTROS SERVICIOS FISCALIZADORES

La coordinación con el resto de los organismos fiscalizadores que tienen competencia sobre las materias de higiene y seguridad laboral se debe abordar, considerando las facultades con las que cada uno cuenta y la regla de prevención contenida en el artículo 191, del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de las acciones de coordinación a nivel nacional, cada Dirección Regional del Trabajo deberá propiciar las acciones de coordinación indispensables para una adecuada e integral respuesta frente a la ocurrencia de un accidente del trabajo grave o fatal, buscando siempre optimizar los recursos fiscalizadores, generando así una gestión lo más ágil y eficiente posible.

(8) Esto requiere coordinar con cada una de las Capitanías de Puerto la forma de operar.

Como criterio general se sugiere establecer como base de la coordinación, el siguiente criterio: habiendo concurrido también al accidente un servicio fiscalizador especializado (Servicios de Salud o DIRECTEMAR), que dicho servicio se aboque a la investigación de las causas basales del accidente y la Inspección del Trabajo se oriente a la fiscalización de las demás materias (ej.: instrumentos de prevención de riesgos, condiciones sanitarias, aspectos laborales y previsionales, etc.).

Con todo, se hace presente, tal y como se ha señalado en esta Orden de Servicio, que en lo referido a las obligaciones de notificación y de autosuspensión frente a un accidente del trabajo grave o fatal, *los servicios fiscalizadores intervinientes son exclusivamente las Inspecciones del Trabajo y las Secretarías Regionales Ministeriales*, ello naturalmente sin perjuicio de las coordinaciones que pudieren establecerse en dichas actuaciones inspectivas (ej.: informe técnico para reanudar faenas).

Se hace hincapié que esta competencia exclusiva tiene lugar sólo en lo referido al cumplimiento de la obligación de notificación y a la reanudación de faenas cuando hubiere tenido lugar la autosuspensión del empleador en lo concerniente, toda vez, que cuando un servicio fiscalizador, cualquiera sea, en uso de sus facultades legales hubiese decretado la suspensión de faenas le corresponderá exclusivamente a dicho organismo levantar dicha medida.

Siempre frente a la toma de conocimiento, por cualquier medio (notificación del empleador, carabineros, medios de prensa, etc.), de la ocurrencia de un accidente grave o fatal, *se deberá concurrir al lugar del accidente a fin de proceder a la investigación del accidente*, ello sin perjuicio de las coordinaciones que pudieren establecerse con otros servicios fiscalizadores.

III. DE LA FISCALIZACION

De conformidad a lo tratado en esta Orden de Servicio, frente a un accidente del trabajo grave o fatal, la actuación inspectiva se materializará a través de los procedimientos vigentes, contenidos en la Circular N° 88 y sus modificaciones (Circular N° 53, de 31.03.2005, *Procedimiento Especial contenido en "1.3.- INVESTIGACION DE ACCIDENTES DEL TRABAJO GRAVES Y/O CON CONSECUENCIA DE MUERTE"*).

Para ello, se deberá utilizar, en lo que corresponda, "ACTA DE HECHOS CONSTATADOS RELATIVOS A CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD BASICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO" (F-26), la que ha sido modificada incorporándose las nuevas obligaciones que nacen con la Ley N° 20.123.

Ahora bien, como parte del procedimiento de investigación del accidente del trabajo grave o fatal, la actuación inspectiva deberá abocarse, además de la investigación propiamente tal, a las siguientes cuestiones, *considerando como un todo la actuación:*

- Fiscalización de la obligación del empleador de notificación inmediata de accidente del trabajo grave o fatal contenida en el inciso cuarto, del artículo 76, de la Ley N° 16.744 (ver acápite I.1);
- Fiscalización de la obligación de autosuspensión de forma inmediata del empleador frente a un accidente grave o fatal y la reanudación de faenas contenidas en el inciso quinto, del artículo 76, de la Ley N° 16.744 (ver acápite I.2);
- Fiscalización de la obligación de evacuación de los trabajadores de ser necesario contenida en el inciso

quinto, del artículo 76, de la Ley N° 16.744 (ver acápite I.2); y

- En el evento de tratarse de trabajo en régimen de subcontratación fiscalización del cumplimiento de las obligaciones que le asiste a la empresa principal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-E, del Código del Trabajo (artículo 66 bis Ley N° 16.744, reglamentado por D.S. N° 76/2006 y artículo 3° del D.S. N° 594/1999).

En consecuencia, frente a un accidente del trabajo grave o fatal la actuación inspectiva debe materializarse en la investigación del accidente del trabajo, ocupándose adicionalmente de las actuaciones descritas, considerando dichas actuaciones como parte de la investigación del accidente del trabajo grave o fatal, aplicando en cada caso los procedimientos específicos ya tratados en esta Orden de Servicio.

IV. SANCIONES: MULTA ESPECIAL

De conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 76, de la Ley N° 16.744, se establece una sanción especial por infracción a las normas sobre notificación y autosuspensión frente a la ocurrencia de un accidente del trabajo grave o fatal por parte del empleador.

Dicha sanción es de *50 a 150 UTM*, las que serán aplicadas por la Dirección del Trabajo o por las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud.

Naturalmente la aplicación por alguno de los servicios fiscalizadores señalados de una sanción en estas materias excluye al otro de aplicar la sanción por el mismo hecho.

En resumen los hechos infraccionales susceptibles de sancionarse con esta sanción especial son:

- No notificar ocurrencia de accidente del trabajo grave o fatal a los servicios fiscalizadores que mandata la ley;
- No notificar en forma inmediata ocurrencia de accidente del trabajo grave o fatal a los servicios fiscalizadores que mandata la ley;
- No suspender las faenas afectadas en caso de accidente del trabajo grave o fatal;
- No suspender de forma inmediata las faenas afectadas en caso de accidente del trabajo grave o fatal;
- No permitir la evacuación de los trabajadores si fuera necesario; y
- Reanudar faenas sin autorización de los servicios fiscalizadores que mandata la ley.

Estas infracciones serán consideradas como infracciones gravísimas.

En iguales infracciones y sanciones incurrirá la *empresa usuaria* frente a un accidente del trabajo grave o fatal respecto de los trabajadores de servicios transitorios que laboren para ella bajo esta modalidad.

V. TIPIFICADOR DE INFRACCIONES

El conjunto de tipificaciones posibles de los hechos infraccionales que se generen a partir de las normas tratadas en esta Orden de Servicio se incorporarán a la brevedad al *Tipificador de Infracciones*.

VI. DIFUSION INTERNA

Las presentes instrucciones deberán darse a conocer con la mayor prontitud a los

funcionarios(as) de cada oficina, en particular a los fiscalizadores(as) de terreno.

Del mismo modo, se deberán realizar reuniones de coordinación en cada DRT con los Jefes(as) de Inspección y con los Jefes(as) de Fiscalización, como asimismo en cada una de las oficinas con los fiscalizadores(as), a fin analizar la presente Orden de Servicio y uniformar la actuaciones inspectivas.

VII. SOPORTE Y SEGUIMIENTO

Sin perjuicio de las coordinaciones regionales, corresponderá a la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (UCyMAT), la coordinación, apoyo y se-

guimiento de las actuaciones inspectivas en esta materia.

En consecuencia, toda duda, observación o requerimiento sobre los contenidos de esta Orden de Servicio deberán canalizarse con la UCyMAT. En especial, de conformidad a las instrucciones vigentes en lo relativo a investigaciones de accidentes del trabajo.

Correo electrónico: ucymat@dt.gob.cl y teléfonos: fonos: 02-6749555/556.

Saluda atentamente a Uds.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo



G.OBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

F 28

Región	Inspección	Año	Nº Fiscalización

**ACTA
REANUDACIÓN DE LABORES / MANTENCIÓN DE SUSPENSIÓN**

En _____ a _____ de _____ de _____, siendo las _____ horas, el(la) fiscalizador(a) que suscribe, previa solicitud del empleador, se constituye en la obra o faena de la empresa: _____ RUT: _____ representada legalmente por _____ RUT: _____, ubicada en _____ comuna de _____, a objeto de verificar si se han corregido o no las infracciones y/o deficiencias que dieron lugar a la suspensión de labores originada por:

- SUSPENSIÓN DE LABORES decretada en virtud de lo dispuesto en el artículo 28, del DFL Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha _____
- AUTOSUSPENSIÓN del empleador en virtud de lo dispuesto en el inciso quinto, del artículo 76, de la Ley Nº 16.744 (accidente fatal o grave), de fecha _____

En este acto se constata:

- Que, las condiciones de inseguridad que justificaron la medida de suspensión o autosuspensión de labores, según corresponda, han sido corregidas o subsanadas, no existiendo ya peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, sin perjuicio de eventuales infracciones que pudiesen constatarse.

INFORME TÉCNICO (marcar si corresponde):

Se tiene a la vista Informe técnico emitido por [] **DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS** [] **DIRECTEMAR** [] **SERNAGEOMIN** [] **MUTUAL/INP**, que establece que las medidas adoptadas por la empresa, permiten garantizar que en dichas faenas no existe riesgos para la seguridad y vida de los trabajadores, dado lo cual se pueden reanudar las faenas

- Que, las condiciones de inseguridad que justificaron la medida de suspensión o autosuspensión de labores, según corresponda, se mantienen y por lo tanto sigue existiendo peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores

En virtud de lo anterior se determina:

- La reanudación de labores
- La mantención de la medida de suspensión o autosuspensión de labores, según corresponda, hasta cuando no se corrijan satisfactoriamente las infracciones y/o deficiencias que dieron lugar a dicha medida

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

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

Previo lectura dicha persona: Firma Se excusa de Firmar

Con ello se entiende practicada notificación legal conforme el Art. 39 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

Firma : _____
Nombre : _____

Empleador/ Representante Empleador
(Art. 4º Código del Trabajo)/Persona
Adulta

Fiscalizador(a)

08, 5.04.07.

División de Inspección

Imparte criterios de actuación e instrucciones para la aplicación de las normas referidas a la protección de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores que prestan servicios bajo régimen de subcontratación, contenidas en la Ley N° 20.123, y en el D.S. N° 76/2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Como es de vuestro conocimiento con fecha 14 de enero de 2007, entró en vigencia la Ley N° 20.123 (publicada en Diario Oficial de fecha 16 de octubre de 2006), que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios (EST) y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Dicha norma legal, entre otras materias, establece para la empresa principal el deber general de protección en materia de higiene y seguridad respecto de los trabajadores que se desempeñan en régimen de subcontratación, configurando de esta forma la *faena como eje central de su responsabilidad*.

En virtud de lo anterior y de lo dispuesto en las normas legales citadas en el antecedente, se hace necesario, establecer los procedimientos administrativos que permitan velar por un adecuado cumplimiento de las mismas.

En lo que a fiscalización se refiere, la ley establece nuevas obligaciones que implican adicionar gestiones durante el proceso de fiscalización mismo, en alguna de sus etapas, en el caso de constituirse en visita inspectiva en una empresa, obra o faena.

Para tales efectos, y atendido el ámbito de las nuevas gestiones, se considerarán, en forma separada cada una de ellas.

I. FORTALECIMIENTO DE LAS NORMAS SOBRE PROTECCION DE LOS TRABAJADORES EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION

El sistema vigente hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.123 en

materia de responsabilidad en la higiene y seguridad de los trabajadores bajo régimen de subcontratación, operaba sobre la base de establecer como obligado al empleador directo, es decir, a la empresa principal respecto de sus trabajadores y al contratista o subcontratista respecto sus trabajadores propios⁽¹⁾.

La Ley N° 20.123, cambia esta lógica de aproximación, *estableciendo la faena como eje central de la responsabilidad* en esta materia y, por lo tanto, como principal obligado a la empresa principal, que es la que tiene a su cargo la faena y, por lo tanto, la que tiene posibilidades reales de controlar lo que en ella sucede⁽²⁾.

Dicho eje central encuentra configuración normativa en el *artículo 183-E*, que dispone lo siguiente: "Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger

(1) Una excepción a esta configuración la constituía el artículo 3°, del D.S. N° 594, de 1999, Minsal, en lo relativo a las condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo, ya que en este ámbito la norma había establecido que tales obligaciones se tenían tanto respecto a sus trabajadores propios como respecto de aquellos que laboran bajo régimen de subcontratación.

(2) La nueva configuración legal toma en gran parte el diseño normativo del artículo 3°, del D.S. N° 594, de 1999, Minsal.

eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

En consecuencia, al deber general de protección establecido en el artículo 184, del Código del Trabajo –norma dirigida a los trabajadores propios–, la Ley N° 20.123 agregó el deber general de protección de la empresa principal respecto de los trabajadores que laboran en régimen de subcontratación para ella.

Ahora bien, este deber general de protección de los trabajadores bajo régimen de subcontratación a que se encuentra obligada la empresa principal se materializa, de conformidad al referido artículo 183-E, a través de:

- *Las obligaciones establecidas en el nuevo artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, reglamentado por el D.S. N° 76, de 14.12.2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; y*
- *Las obligaciones establecidas en el artículo 3° del D.S. 594, 15.09.1999, del Ministerio de Salud.*

1. OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN EL NUEVO ARTICULO 66 BIS DE LA LEY N° 16.744, REGLAMENTADO POR EL D.S. N° 76/2006, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

El nuevo artículo 66 bis, de la Ley N° 16.744, que fuera incorporado por el artículo 7°, letra a), de la Ley N° 20.123, dispone lo siguiente:

"Artículo 66 bis.- Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios

propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

Asimismo, corresponderá al mandante⁽³⁾, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

Este nuevo marco legal contemplado en el nuevo artículo 66 bis de la Ley N° 16.744,

(3) La mención debe entenderse a la empresa principal.

discurre sobre la base de que es la empresa principal la que está en condiciones de diseñar un *sistema de gestión de la seguridad en la faena*, que establezca condiciones seguras para todos los trabajadores que en ella laboran, sean propios o externos, dado que los riesgos no se diferencian entre unos u otros.

Dicha norma legal, establece la obligación de vigilar por parte de la empresa principal que tanto contratistas como subcontratistas cumplan con las normas de higiene y seguridad, incorporando una serie de instrumentos de prevención de riesgos, sobre la base de un número determinado de trabajadores laborando en la respectiva obra, faena o servicios, cualquiera sea su dependencia, siempre que se trate de actividades propias de su giro. Tales instrumentos son:

- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas;
- Comité Paritario de Faena; y
- Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

Para los efectos de operativizar estos instrumentos de prevención de riesgos y las obligaciones que de la norma se derivan y, de conformidad al mandato legal, el referido artículo 66 bis, de la Ley N° 16.744 fue reglamentado mediante el D.S. N° 76, de 14.12.2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social⁽⁴⁾, según se trata más adelante.

(4) Dicho D.S. fue publicado en el D.O. de fecha 18.01.2007.

1.1 Mantención de obligaciones de empresas en materia de higiene y seguridad para con trabajadores propios (artículo 3°, D.S. N° 76/2006)

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 3°, del D.S. N° 76/2006, las obligaciones que se establecen en dicho reglamento –obligaciones para con trabajadores– *no eximen* a la empresa principal y a las empresas contratistas y subcontratistas, de sus obligaciones respecto de la protección de la seguridad y salud de sus propios trabajadores, debiendo cumplir íntegramente las normas legales vigentes en dichas materias, y cuyo sustento se encuentran en el deber general de protección contenido en el artículo 184, del Código del Trabajo.

De ello se sigue, que en el evento de sancionar una infracción a la empresa principal por incumplimiento de obligaciones respecto de los trabajadores subcontratados (por ejemplo: no tener constituido comité paritario de faena), igualmente se deberá sancionar a dicha empresa principal si incumple obligaciones que conforme a las normas vigentes está obligado para con sus propios trabajadores (por ejemplo: no tener comité paritario si tiene más de 25 trabajadores propios).

1.2 Concepto de obra, faena o servicios propios de su giro (artículo 4°, D.S. N° 76/2006)

Como sabemos, el inciso primero del artículo 66 bis, de la Ley N° 20.123 estableció que el deber general de protección de la empresa principal se limita a aquellas actividades subcontratadas que digan *relación con su giro propio*.

Al respecto, la definición de *obra, faena o servicios propios de su giro*, está contenida en el artículo 4º, del D.S. N° 76/2006: "*Para los efectos de este reglamento, se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación.*".

1.3 Registro de faena, obra o servicio (artículo 5º, D.S. 76/2006)

Según lo prescribe el artículo 5º, del D.S. 76/2006, para los efectos de planificar y dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, *la empresa principal deberá mantener un REGISTRO DE FAENA, OBRA O SERVICIO*, el que se mantendrá por el tiempo que ésta se extienda.

Tal registro será exigible a todas las empresas principales, independiente del número de trabajadores propios o subcontratados existentes en la obra o faena, el que deberá contener información actualizada.

El registro podrá estar en papel y/o soporte digital, deberá mantenerse a disposición en la obra o faena y contener como mínimo:

- a) Cronograma de las actividades o trabajos a ejecutar, indicando el nombre o razón social de la(s) empresa(s) que participará(n) en su ejecución;
- b) Copia de los contratos que mantiene con las empresas contratistas y de éstas con las subcontratistas, así como los que man-

tenga con empresas de servicios transitorios;

- c) De las empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios:

- c.1) R.U.T y Nombre o Razón Social de la empresa; Organismo Administrador de o de trabajadores, y fecha estimada de inicio y de término de cada uno de los trabajos o tareas específicas que ejecutará la empresa;

- c.2) Historial de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la faena.

La empresa principal podrá solicitar información de la siniestralidad laboral a las empresas contratistas o subcontratistas;

- d) Informe de las evaluaciones de los riesgos que podrían afectar a los trabajadores en la obra, faena o servicios;
- e) Visitas y medidas prescritas por los organismos administradores de la Ley N° 16.744; e
- f) Inspecciones de entidades fiscalizadoras, copias de informes o actas, cuando se hayan elaborado.

Este registro *deberá estar disponible*, en la obra, faena o servicios, *cuando sea requerido por las entidades fiscalizadoras.*

Materias a fiscalizar

Existencia del Registro y el contenido indicado precedentemente.

mento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa principal, según corresponda; y

- El Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744 al que se encuentra adherido o afiliado.

c) *Elementos que debe contener el SG-SST (artículo 9º, D.S. N° 76 2006)*

- *Política de seguridad y salud en el trabajo:* Corresponden a las directrices que orientarán todos los programas y las acciones en materias de seguridad y salud laboral en la obra, faena o servicios, debiendo explicitar, a lo menos: el compromiso de protección de todos los trabajadores de la obra, faena o servicios; el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia; la participación de los trabajadores, así como el mejoramiento continuo de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Dicha Política deberá ser puesta en conocimiento de todos los trabajadores.

- *Organización:* Corresponde a la estructura organizativa de prevención de riesgos en la obra, faena o servicios, para lo cual se debe indicar las funciones y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos, en particular de la dirección de la o las empresas, el o los Comité(s) Paritario(s), el o los Departamentos de Prevención de Riesgos y de los trabajadores.
- *Planificación:* Esta deberá basarse en un examen o diagnóstico inicial de la situación y revisarse

cuando se produzcan cambios en la obra, faena o servicios.

El diagnóstico deberá incluir, entre otros, la identificación de los riesgos laborales de la faena específica, su evaluación y análisis, para establecer las medidas para la eliminación de los peligros y riesgos laborales o su reducción al mínimo, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo. Este diagnóstico deberá ser informado a las empresas y los trabajadores involucrados al inicio de las labores y cada vez que se produzca algún cambio en las condiciones de trabajo.

Asimismo, deberá confeccionarse un plan o programa de trabajo de las actividades en materia de seguridad y salud laboral, que contenga las medidas de prevención establecidas, los plazos en que éstas se ejecutarán y sus responsables, las acciones de información y formación, los procedimientos de control de los riesgos, planes de emergencia, la investigación de accidentes.

Dicho plan o programa deberá ser aprobado por el representante legal de la empresa principal, y dado a conocer a todas las empresas presentes en la obra, faena o servicios, a los trabajadores y sus representantes, así como a los Comités Paritarios y Departamentos de Prevención, debiendo establecerse la coordinación entre las distintas instancias relacionadas con las materias de seguridad y salud en el trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, la empresa principal deberá vigilar el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de la obligación de informar a sus trabajadores de los riesgos que entrañan las labores que ejecutarán; las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos y los métodos de trabajo correctos; la entrega y uso correcto de los elementos y equipos de protección; la constitución y el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, cuando corresponda.

Cada empresa contratista y subcontratista deberá formular un Programa de Trabajo, aprobado por el representante legal de la respectiva empresa, que considere las directrices en materias de seguridad y salud laboral que le entregue la empresa principal.

- *Evaluación:* Se debe evaluar periódicamente el desempeño del Sistema de Gestión, en los distintos niveles de la organización. La periodicidad de la evaluación la establecerá la empresa principal para cada obra, faena o servicios.
- *Acción en Pro de Mejoras o correctivas:* Se debe contar con los mecanismos para la adopción de medidas preventivas y correctivas en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir las mejoras que requiera el SG-SST.

De los contenidos precedentemente enumerados, el referido a la *Planificación* resulta de vital importancia, ya que sólo a partir de una adecuada y correcta identificación de los riesgos de la obra o faena de que se trate, será posible no sólo planificar y ejecutar las labores de prevención sino que constituirá un documento indispensable para el trabajo de los servicios fiscalizadores.

En efecto, las evaluaciones de los riesgos constituyen la base de toda fiscalización. Es a partir de este documento que la fiscalización ha de desarrollarse orientada a la verificación de si se han tomado las medidas preventivas adecuadas. *En consecuencia toda fiscalización en materia de higiene y seguridad debe partir por este documento.*

De allí, que en la elaboración de la evaluación de los riesgos de cada faena han de tomarse como base de su determinación las características y condiciones de la obra o faena específica (ej.: en materia de construcción de edificios naturalmente la delimitación de los riesgos está asociada a las condiciones del terreno sobre el cual se edifica y que normalmente se contienen en el Estudio de Mecánica de Suelos).

Esta *Planificación* ha de entenderse de manera coherente con la obligación contenida en la letra d), del artículo 5° del D.S. 76/2006, relativa al *informe de las evaluaciones de los riesgos que podrían afectar a los trabajadores en la obra, faena o servicios* que debe contenerse en el Registro Faena, Obra o Servicio (ver acápite I. 1.3).

d) *Documentación del SG -SST (artículo 10, D.S. N° 76/2006)*

Toda la Documentación del SG-SST deberá estar respaldada por escrito, ya sea en papel o formato electrónico.

Entre la documentación que deberá tener el empleador están:

- Documento en que contenga la política y la acreditación que los trabajadores fueron informados de ella;
- La identificación, evaluación de los riesgos y las medidas preventivas que se adoptarán.
- El programa de trabajo;
- Las evaluaciones de las actividades preventivas;
- Los antecedentes del registro de faena, obra o servicio;
- Los documentos que acrediten la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios y Departamentos de Prevención de Riesgos;
- Los reglamentos internos y el reglamento especial de contratistas y subcontratistas y la constancia de haberse entregado a las respectivas empresas contratistas y subcontratistas; y
- Aquellos que acrediten que se ha informado a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos.

Materias a fiscalizar

- Que la empresa cuente con la documentación indicada en el punto anterior;
- Que la empresa cuente con documento que contenga la política en SG-SST y que se acredite su entrega a los trabajadores;
- Asignación por escrito de las responsabilidades y funciones de cada uno de los que participan en la prevención de riesgos (encargados de prevención, representantes de trabajadores, comités paritarios, etc.);
- Identificación de los riesgos existentes, los que deben ser relacionados con la actividad económica o productiva de que se trate, su evaluación, las medidas de control y la información que sobre estos riesgos se ha entregado a todos los actores;
- Que la empresa principal cuente con un programa de trabajo aprobado por su representante legal;
- Que, tanto las empresas contratistas como las subcontratistas, según sea el caso, cuenten con un programa de trabajo vigente, aprobado por el representante legal respectivo; y
- Existencia y cumplimiento del procedimiento de evaluación de desempeño del SG-SST y si éste se efectúa con la periodicidad establecida.

Tales materias se deberán incorporar en las fiscalizaciones de los niveles II y III.

1.4.2 Reglamento Especial de Empresas Contratistas y Subcontratistas (Título III, D.S. N° 76/2006)

Para implementar el Sistema de Gestión la empresa principal deberá confeccionar un Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas, el que será obligatorio para tales empresas (artículo 11, D.S. N° 76/2006).

Las características del Reglamento Especial son las siguientes:

a) *Difusión del Reglamento Especial (artículo 12, D.S. N° 76/2006)*

La empresa principal deberá entregar un ejemplar del reglamento a los contratistas y subcontratistas, previo al inicio de sus labores en la obra, faena o servicios, además de mantener una copia en el "Registro de Faena, Obra o Servicio".

b) *Estipulaciones mínimas del Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas (artículo 13, D.S. N° 76/2006)*

- La definición de quién o quiénes son los encargados de implementar y mantener en funcionamiento el Sistema de Gestión de la SST;
- La descripción de las acciones de coordinación de las actividades preventivas entre los distintos empleadores y sus responsables, tales como: reuniones conjuntas de los Comités Paritarios y/o de los Departamentos de Prevención de Riesgos; reuniones con participación de las otras instancias encargadas de la prevención de riesgos en las empresas; mecanismos de intercambio de información, y el procedimiento de acceso de los respectivos Organismos

Administradores de la Ley N° 16.744. Para estos efectos se definirán las situaciones que ameritan tal coordinación en la obra, faena o servicios;

- La obligación de las empresas contratistas y subcontratistas de informar a la empresa principal cualquier condición que implique riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores o la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo o el diagnóstico de cualquier enfermedad profesional;
- Las prohibiciones que se imponen a las empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la obra, faena o servicios;
- Los mecanismos para verificar el cumplimiento, por parte de la empresa principal, de las disposiciones del Reglamento Especial, tales como: auditorías periódicas, inspecciones planeadas, informes del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos o del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744; y
- Las sanciones aplicables a las empresas contratistas y subcontratistas, por infracciones a las disposiciones establecidas en este Reglamento Especial.

Materias a fiscalizar

- Que Reglamento Especial se encuentre confeccionado por parte de la empresa principal y que conste su entrega a empresas contratistas y subcontratistas; y
- Que Reglamento Especial contenga las estipulaciones mínimas.

Tales materias se deberán incorporar en las fiscalizaciones de los niveles II y III.

1.4.3 Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena (Título IV, D.S. N° 76/2006)

El Comité Paritario de Faena no anula ni sustituye al "Comité Paritario de Higiene y Seguridad" que dispone el artículo 66 de la Ley N° 16.744 y cuya constitución y funcionamiento se establece en el D.S. 54/1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por lo que en una obra o faena podrán coexistir ambos comités.

a) Obligación de constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena (artículo 14, D.S. N° 76/2006)

La empresa principal deberá *constituir y mantener* en funcionamiento un Comité Paritario de Faena, cuando se den los siguientes requisitos copulativos:

- Se trate de una faena, obra o servicios propios del giro.
- Se ocupen *más de 25 trabajadores* cualquiera sea su dependencia, esto es, para dicho quórum se considerarán tanto los trabajadores de la empresa principal como los subcontratados que laboran en la obra o faena.

Además, en aquellas obras, faenas o servicios en que existan trabajadores bajo régimen de subcontratación y en donde también ejecuten labores trabajadores de empresas de servicios transitorios –se trata de empresas que tienen a la vez la

calidad de principal y de usuario–, estos últimos deberán sólo ser considerados para los efectos de calcular el número total de trabajadores que presten servicios en un mismo lugar de trabajo (artículo 2°, D.S. N° 76/2006).

- Se requiere que dicho número de trabajadores mínimo se mantenga por más de treinta días corridos.

Cuando la empresa principal tenga constituido un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios, de conformidad a lo dispuesto en D.S. 54, corresponderá a éste asumir las funciones del Comité Paritario de Faena, no siendo obligatorio la constitución de tal Comité (artículo 18, D.S. N° 76/2006).

b) Funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena (artículo 16, D.S. N° 76/2006)

El Comité Paritario de Faena ejercerá funciones de vigilancia y coordinación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo, en la respectiva obra, faena o servicios.

Para tal efecto, deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- *Tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se programen y realicen.* Para estos efectos, la empresa principal deberá proporcionarle el programa de trabajo, los informes de evaluación y seguimiento de éste, así como todos aquellos que sean necesarios para dar cumplimiento a esta función;

- *Observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución, por parte de la empresa principal, las que deberán estar disponibles para los distintos Comités Paritarios existentes; y*
- *Realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.*

Si no existiese Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, para efecto de la investigación del accidente, el comité paritario de faena deberá ser integrado por un representante de la empresa siniestrada y un representante de sus trabajadores elegidos por éstos para tal fin, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N° 16.744 a que se encuentre afiliada o adherida dicha empresa.

- c) *Acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena (artículo 17, D.S. N° 76/2006)*

Los acuerdos del Comité Paritario de Faena, de conformidad a lo establecido en el artículo 19, del D.S. N° 54/1969 del Mintrab serán adoptados por la simple mayoría.

Los acuerdos adoptados por el Comité Paritario de Faena deberán ser notificados a la empresa principal y a las empresas contratistas y subcontratistas, siendo el cumplimiento de éstos *obligatorios* para todas las empresas y los trabajadores de la respectiva obra, faena o servicios.

En aquellos casos en que las empresas (principal, contratistas y subcontratistas) no estén de acuerdo con las medidas preventivas propuestas por el Comité Paritario de Faena, deberán apelar de las mismas, ante el organismo administrador del seguro al que se encuentra adherida o afiliada dicha empresa, para lo cual dispone de un plazo de 30 días desde que es notificada por el Comité Paritario de Faena.

- d) *Constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena cuando proceda⁽⁵⁾ (artículos 19 a 24, D.S. N° 76/2006)*

El Comité Paritario de Faena estará integrado *por 6 miembros titulares* –no existe obligación de tener miembros suplentes–, *3 de los cuales representarán a los empleadores y 3 a los trabajadores.*

- *Designación de los representantes de los empleadores:* Los tres representantes de empleadores, serán designados siguiendo el siguiente procedimiento:
 - La empresa principal deberá designar como mínimo un re-

(5) Procederá cuando no existe comité paritario en la empresa principal o cuando existiendo no asuma las funciones del comité de faena.

presentante ante dicho comité. Este representante deberá ser el encargado de la obra, faena o servicio o quien lo subroge.

No obstante lo anterior, la empresa principal podrá designar dos representantes ante el Comité Paritario de Faena, en tal caso sólo se deberá elegir un representante de las empresas contratistas.

- El o los representantes de las empresas contratistas o subcontratistas deberán ser designados por aquella o aquellas que fueron elegidas por la empresa principal y que cumplan los siguientes requisitos:
 - Que tengan una permanencia en la obra, faena o servicios igual o superior a treinta días.
 - Que tengan el mayor número de trabajadores.

En aquellos casos en que existan empresas que tengan igual número de trabajadores, el integrante ante el Comité Paritario de Faena, corresponderá a la empresa que tenga labores que presenten mayor peligrosidad para la seguridad y salud de los trabajadores y cuya permanencia en la obra, faena o servicios, sea mayor.

El representante de las empresas contratistas y subcontratistas corresponderá al encargado de la tarea o trabajo específico o quien lo subroge.

- *Designación de los representantes de los trabajadores:* Los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Faena, serán elegidos conforme a las siguientes reglas, considerando siempre que 1 representante de los trabajadores, a lo menos, ante dicho comité, deberá ser dependiente de la empresa principal:

- Cuando las empresas que participan en el Comité Paritario de Faena tienen un Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido en la faena, de conformidad al D.S. N° 54, el representante de los trabajadores ante el Comité Paritario de Faena será el trabajador que *goza de fuero*.
- Cuando las empresas tienen Comités Paritario de Higiene y Seguridad en la faena, constituido de conformidad al D.S. N° 54, pero ninguno de los trabajadores goza de fuero, por no corresponderles, los 3 representantes de los trabajadores de cada empresa, por sorteo definirán quien será el representante ante el Comité Paritario de Faena.
- Cuando las empresas que participarán en el Comité Paritario de Faena no deban constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de conformidad al D.S. N° 54, los trabajadores de dicha empresa elegirán un *representante especial*.

En tal caso la elección se realizará en una asamblea de trabajadores, en la que sólo participarán los trabajadores de la empresa que deban elegir al representante especial.

La empresa deberá convocar y realizar la asamblea dentro de un plazo máximo de 3 días, contados desde la notificación efectuada por la empresa principal para que integre el Comité Paritario de Faena. De los resultados de la asamblea se dejará constancia en acta y se informará a la empresa principal, a más tardar al día siguiente de su realización.

Si el trabajador elegido como representante especial no cuenta con un curso de prevención de riesgos laborales, corresponderá al empleador adoptar las medidas para que el trabajador sea capacitado en tales materias.

Tanto la empresa principal, como las empresas contratistas y subcontratistas, deberán dar las facilidades necesarias para que los trabajadores participen en las actividades del Comité Paritario de Faena.

e) Reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena

El Comité se reunirá como mínimo una vez al mes en forma ordinaria, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores, además deberá reunirse cada vez que ocurra un accidente fatal o grave.

f) Cesación de la calidad de miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena (ar-

tículos 21 del D.S. N° 54/1969 y 20 del D.S. N° 76/2006)

- Cuando la empresa a la que pertenece el trabajador miembro del Comité Paritario de Faena terminó su relación contractual con la empresa principal.
- Cuando el trabajador deje de prestar servicios en la respectiva empresa.
- Cuando no asistan a DOS sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Materias a fiscalizar

- Constitución del Comité Paritario;
- Cumplimiento de las funciones del Comité;
- Cumplimiento de los acuerdos del Comité; y
- Que el comité se reúna como mínimo una vez al mes y cada vez que se produzca un accidente grave o fatal.

Tales materias se deberán incorporar en las fiscalizaciones de los niveles II y III.

1.4.4 Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (Título V, D.S. N° 76/2006)

El D.S. N° 76/2006 establece la obligación de contar con Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, el cual no sustituye al Departamento de Prevención de Riesgos que están obligadas a tener las empresas que tienen más de 100 trabajadores, de conformidad a lo establecido en el D.S. N° 40/1969 del Mintrab.

a) Obligación de constituir el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (artículo 26 del D.S. N° 76/2006)

La empresa principal deberá contar y tener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, cuando se den los siguientes requisitos copulativos:

- Se trate de una faena, obra o servicios propios del giro.
- Se ocupen *más de 100* cualquiera sea su dependencia, esto es, para dicho quórum se consideran tanto los trabajadores de la empresa principal como los subcontratados que laboran en la obra o faena.

Además, en aquellas obras, faenas o servicios en que existan trabajadores bajo régimen de subcontratación y en donde también ejecuten labores trabajadores de empresas de servicios transitorios –se trata de empresas que tienen a la vez la calidad de principal y de usuaria–, estos últimos deberán sólo ser considerados para los efectos de calcular el número total de trabajadores que presten servicios en un mismo lugar de trabajo (artículo 2°, D.S. N° 76/2006).

- Se requiere que dicho número de trabajadores mínimo se mantenga por más de treinta días corridos.

Si la empresa principal en la obra o faena tiene constituido y funcionando un Departamento en Prevención de Riesgos de acuerdo a lo establecido en el D.S. N° 40, será este Departamento el que deberá asumir las funciones establecidas para los Departamentos de Prevención de Riesgos de Faena, por lo tanto no se encontraría obligada a constituir tal departamento.

b) Estructura del Departamento de Prevención de Riesgos (artículos 29 y 30 del D.S. N° 76/2006)

El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, será aquella dependencia encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Para ello, deberá contar con los medios y el personal necesario que le permita cumplir sus funciones.

El departamento será dirigido por un experto en prevención de riesgos de la categoría PROFESIONAL y contratado a TIEMPO COMPLETO.

c) Funciones del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (artículo 31 del D.S. N° 76/2006)

Serán funciones especiales del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, las siguientes:

- Participar en la implementación y aplicación del SG-SST;
- Otorgar la asistencia técnica a las empresas contratistas y subcontratistas para el debido cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad;
- Coordinar y controlar la gestión preventiva de los Departamentos de Prevención de Riesgos existentes en la obra, faena o servicios;
- Asesorar al Comité Paritario de Faena cuando éste lo requiera;

- Prestar asesoría a los Comités en la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran en la obra, faena o servicios, manteniendo un registro de los resultados de las investigaciones y del control de cumplimiento de las medidas correctivas prescritas;
 - Mantener un registro actualizado de las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la obra, faena o servicios, debiendo determinar, a lo menos, las tasas de accidentabilidad, frecuencia, gravedad y de siniestralidad total; y
 - Coordinar la armónica implementación de las actividades preventivas y las medidas prescritas por los respectivos organismos administradores de la Ley N° 16.744 o las acciones que en la materia hayan sido solicitadas por las empresas contratistas o subcontratistas.
- d) *Obligatoriedad de las indicaciones del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (artículo 32 del D.S. N° 76/2006)*

Tanto la empresa principal, como las empresas contratistas y subcontratistas, estarán *obligadas a adoptar y poner en práctica* las medidas de prevención que indique el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

En aquellos casos en que las empresas (principal, contratistas y subcontratistas) no estén de acuerdo con las medidas prescritas por el Departamento de Prevención de Riesgos de

Faena, deberán apelar de las mismas, ante el organismo administrador del seguro al que se encuentra adherida o afiliada dicha empresa, para lo cual dispone de un plazo de 30 días desde que es notificada de la resolución por el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

Materias a fiscalizar

- Existencia del Departamento en Prevención de Riesgos de Faena;
- Si se encuentra dirigido por un experto en prevención de riesgos de categoría profesional y cumple jornada a tiempo completo;
- Que cuente con los medios y el personal necesario que le permita cumplir sus funciones.
- Cumplimiento de funciones mínimas ya señaladas; y
- Acatamiento de las medidas indicadas por el Departamento en Prevención de Riesgos de Faena.

Tales materias se deberán incorporar en las fiscalizaciones de los niveles II y III.

2. OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 3° DEL D.S. N° 594/1999, DEL MINISTERIO DE SALUD

Como ya se indicara, el artículo 183-E del Código del Trabajo establece que el deber general de protección de los trabajadores bajo régimen de subcontratación a que se encuentra obligada la empresa

principal se materializa también –además del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744– a través del artículo 3°, D.S. N° 594/1999, del Minsal.

Dicha norma dispone: "El empleador está obligado a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para él".

Conforme con lo anterior, le asiste obligación a la empresa principal velar por el cumplimiento de las condiciones sanitarias y ambientales tanto respecto de sus trabajadores propios como respecto de aquellos que laboran bajo régimen de subcontratación, entendiéndose por tales:

a) Saneamiento básico:

- Condiciones generales de construcción y sanitarias;
- Agua potable;
- Servicios higiénicos; y
- Guardarropías y comedores;

b) Condiciones ambientales

- Condiciones generales de seguridad;
- Prevención y protección contra incendio;
- Equipos de protección personal, y
- Contaminación ambiental: contaminantes químicos, ruido, vibraciones iluminación, radiación, etc.

En relación a los *sujetos infractores* de este tipo de obligaciones, es importante señalar que un mismo hecho –infracción a las normas sobre saneamiento básico y condiciones ambientales– puede acarrear responsabilidad para dos sujetos –empresa contratista y empresa principal– y por lo tanto susceptibles de sancionarse ambos, aunque con distinta tipificación, ya que en un caso –empresa contratista– se sanciona por la infracción directa y en el otro –empresa principal– por no mantener condiciones sanitarias y ambientales adecuadas en los lugares de trabajo.

Así entonces, por ejemplo, si en una faena se constata la no entrega de protección auditiva a trabajadores dependientes de una empresa contratista, corresponde sancionar a la empresa contratista por "No otorgar los elementos de protección personal en virtud del artículo 53 del D.S. N° 594/1999 del Minsal consistentes en protectores auditivos.", y a la empresa principal por "No mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales según lo indicado en el artículo 3° del D.S. N° 594".

Materias a fiscalizar

Existencia y el contenido indicado precedentemente.

Tales materias se deberán incorporar en las fiscalizaciones de los niveles II y III.

II. DE LOS SUJETOS INFRACTORES

En función de lo analizado, tratándose del trabajo en régimen de subcontratación, es posible establecer, desde el punto de vista de los sujetos infractores, que serán sujetos infractores de las normas sobre

higiene y seguridad: la empresa principal, la empresa contratista y/o subcontratista, según el caso, lo que dependerá en definitiva del tipo de obligaciones incumplidas y del sujeto obligado a ellas, debiéndose en consecuencia en la fiscalización aplicar las sanciones a las distintas empresas según las infracciones detectadas.

a) Obligaciones respecto de trabajadores propios

Naturalmente *corresponderá sancionar a cada empresa* –principal, contratista o subcontratista– según se trate, frente al incumplimiento de obligaciones a que esté obligado respecto de sus trabajadores propios (ver acápite I.1.1).

Así por ejemplo, si la empresa principal no cuenta con Comité Paritario respecto de sus trabajadores propios debiendo tenerlo, se sancionará su incumplimiento. Lo mismo sucederá con la empresa contratista y la subcontratista respecto de sus trabajadores propios si incumple sus obligaciones directas.

b) Obligaciones de la empresa principal respecto de los trabajadores que laboran en régimen de subcontratación para ella

Como se señaló tenemos obligaciones de la empresa principal en emanadas del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 (reglamentado por el D.S. N° 76/2006) y del artículo 3° del D.S. N° 594/1999, del Ministerio de Salud.

b.1) Obligaciones de la empresa principal establecidas en el nuevo artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, reglamentado por el D.S. N° 76/2006

En este caso, *el sujeto infractor es predominantemente la empre-*

sa principal, ya que las obligaciones contenidas en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 (reglamentado por el D.S. N° 76/2006) tiene como destinatario fundamentalmente a aquélla.

Con todo, existen algunas obligaciones que recaen sobre la empresa contratista y/o subcontratista, tales como la obligación de formular un Programa de Trabajo, aprobado por el representante legal de la respectiva empresa, que considere las directrices en materias de seguridad y salud laboral que le entregue la empresa principal (artículo 9°, N° 3, párrafo final, del D.S. N° 76/2006).

b.2) Obligaciones establecidas en el artículo 3° del D.S. N° 594/1999, del Ministerio de Salud

En este evento, tal y como se señaló en acápite I.2, *se trata de un mismo hecho que conlleva sanciones para más de un sujeto* –empresa contratista y empresa principal–, aunque con distinta tipificación, ya que en un caso –empresa contratista– se sanciona por la infracción directa, en cuyo evento estaríamos en el supuesto tratado en la letra a) de este acápite; y en el otro –empresa principal– por no mantener condiciones sanitarias y ambientales adecuadas en los lugares de trabajo.

De allí, que tratándose de infracciones a las normas sobre condiciones sanitarias y ambientales respecto de trabajadores bajo régimen de subcontratación (D.S. N° 594/1999, del Minsal), *siempre se deberá sancionar tanto a la empresa contratista como a la principal*.

A mayor abundamiento y para mejor comprensión, repetimos aquí el ejemplo dado: si en una faena se constata la no entrega de protección auditiva a trabajadores dependientes de una empresa contratista, corresponde sancionar a la empresa contratista por *"No otorgar los elementos de protección personal en virtud del artículo 53 del D.S. N° 594/1999 del Minsal consistentes en protectores auditivos."*, y a la empresa principal por *"No mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales según lo indicado en el artículo 3° del D.S. N° 594"*.

III. TIPIFICADOR DE INFRACCIONES

El conjunto de tipificaciones posibles de los hechos infraccionales que se generan a partir de las normas tratadas en esta Orden de Servicio se encuentran incorporadas al Tipificador de Infracciones.

IV. DE LA FISCALIZACION

El procedimiento a utilizar en las fiscalizaciones de las materias comprendidas en esta Orden de Servicio, sea que las mismas se activen por denuncia o de oficio, será el procedimiento de aplicación general, contenido en la Circular N° 88. Ello, es sin perjuicio de que en programas especiales de fiscalización pudieran instruirse procedimientos especiales.

En consecuencia, *a la luz de la categorización que en cada materia de esta Orden de Servicio se ha efectuado, se deberá tener presente lo dispuesto en la Circular N° 53, de 31/03/2005, del Departamento de Inspección, en relación a*

las materias a incorporar en la fiscalización de higiene y seguridad según el nivel de que se trate⁽⁶⁾.

Para ello, se deberá utilizar, en lo que corresponda, *"ACTA DE HECHOS CONSTATADOS RELATIVOS A CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD BASICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO"* (F-26), que se adjunta como anexo, la que ha sido modificada incorporándose las nuevas obligaciones que nacen con la Ley N° 20.123.

V. DIFUSION INTERNA

Las presentes instrucciones deberán darse a conocer con la mayor prontitud a los funcionarios(as) de cada oficina, en particular a los fiscalizadores(as) de terreno.

Del mismo modo, se deberán realizar reuniones de coordinación en cada DRT con los Jefes(as) de Inspección y con los Jefes de Fiscalización, como asimismo en cada una de las oficinas con los fiscalizadores(as), a fin analizar la presente Orden de Servicio y uniformar la actuaciones inspectivas.

VI. SOPORTE Y SEGUIMIENTO

Sin perjuicio de las coordinaciones regionales, corresponderá a la Unidad de Con-

- (6) – Nivel I: corresponde al "Procedimiento de fiscalización cuando la denuncia en sí NO contiene conceptos relativos a material de higiene y seguridad".
- Nivel II: corresponde al "Procedimiento de fiscalización cuando la denuncia en sí CONTIENE conceptos relativos a material de higiene y seguridad".
- Nivel III: corresponde al procedimiento de "Fiscalización ante accidentes del trabajo grave y con consecuencia de muerte".

diciones y Medio Ambiente de Trabajo (UCyMAT), la coordinación, apoyo y seguimiento de las actuaciones inspectivas en esta materia.

En consecuencia, toda duda, observación o requerimiento sobre los contenidos de esta Orden de Servicio deberán canalizarse con la UCyMAT. En especial, de conformidad a las instrucciones vi-

gentes en lo relativo a investigaciones de accidentes del trabajo.

Correo electrónico: ucymat@dt.gob.cl y teléfonos: fonos: 02-6749555/556.

Saluda atentamente a Uds.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo



ACTA DE HECHOS CONSTATADOS RELATIVOS A CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

F 26

Región	Inspección	Año	N° Fiscalización

NIVEL I ¹	MATERIAS OBLIGATORIAS A FISCALIZAR EN FISCALIZACIONES SOLICITADAS ² . (Cuando materias denunciadas <u>NO</u> incluyen conceptos de higiene y seguridad)						
		SI	NO	N/C	SI	NO	N/C
	ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP).						
	Se proporcionan adecuados al riesgo						
	Se encuentran en buen estado						
	REGLAMENTO INTERNO (HIG. y SEG. o DE ORDEN HIG. y SEG.)						
	Se encuentra confeccionado						
	Entregó copia a Trabajadores						
	DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS						
	Tiene Depto. de Prev. de Riesgos con Experto						
	COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD						
	Se encuentra constituido						
	Funciona normalmente (actas 3 últimos meses)						
	DERECHO A SABER						
	Informa sobre riesgos a que están expuestos						
	Informa sobre medidas preventivas						
	Informa sobre método de trabajo correcto						

NIVEL II	MATERIAS OBLIGATORIAS A FISCALIZAR EN FISCALIZACIONES SOLICITADAS. (Cuando materias denunciadas <u>INCLUYEN</u> CONCEPTOS de higiene y seguridad más Nivel I en lo que sean compatibles).	1.- OBLIGACIONES GENERALES (ART.184 CÓDIGO DEL TRABAJO)					
		PISOS Y PASILLOS			REGLAMENTO INTERNO (HIG. y SEG. o DE ORDEN HIG. y SEG.)		
	En buen estado y sin obstáculos						
	Ordenados y limpios						
	Ancho adecuado para tránsito						
	ZONAS DE PELIGRO						
	Correctamente señalizadas						
	VÍAS DE ESCAPE						
	Existen						
	Se encuentran señalizadas						
	Se encuentran libres de obstáculos						
	SERVICIOS HIGIÉNICOS (BAÑOS, LAVAMANOS Y DUCHAS)						
	Existen en número suficientes						
	Duchas con agua caliente y fría						
	Están separados por sexo						
	Están en buenas condiciones						
	A no más de 75 mts. del área de trabajo						
	AGUA POTABLE						
	Cuentan con agua potable						
	Existe en cantidad suficiente						
	Con aprobación Autoridad Sanitaria						
	COMEDORES						
	Cuenta con comedores						
	Reúne condiciones mínimas						
	Está aislado de las zonas de trabajo						
	SALA DE VESTIR						
	Cuenta con sala de vestir						
	Ordenada y limpia						
	Protegida de condiciones climáticas						
	Cuenta con casilleros en cantidad suficiente						
	Casilleros en buenas condiciones						
	Cuenta con doble casillero (si es necesario)						
	ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)						
	Se capacita a trabajadores en su uso						
	Cuentan con certificación						
	Se señala su uso (existe señalética)						
	COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD						
	Investiga causas de accidentes						
	Asesora e instruye a trabajadores sobre uso de EPP						
	Vigila el cumplimiento de medidas preventivas						
	EXTINTORES						
	Adecuados al tipo de combustible						
	Fácil acceso y bien señalizados						
	Con certificación y revisión técnica al día						
	Todos los trabajadores entrenados en su uso						
	Existen en cantidad suficiente						
	Cuenta con programa de mantención						
	DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS						
	Se otorgan facilidades para el funcionamiento						
	Cuenta con programa de trabajo						
	El experto cumple jornada mínima, según contrato						
	La categoría del experto es la adecuada						
	Capacita a trabajadores en prevención de riesgos						
	Asesora a Comité Paritario						
	Registra accidentes de trabajo o enfermedades profesionales						
	Se cumplen medidas indicadas por Depto. Prevención						
	MAQUINARIA MÓVIL O CON TRANSMISIÓN						
	Protecciones en buen estado						
	Con alarma de retroceso						
	Operador con licencia de conducir						
	VENTILACIÓN						
	Existe ventilación suficiente						
	TRABAJOS EN INTEMPERIE						
	Existe una adecuada protección						
	CAMPAMENTOS						
	Reúne condiciones mínimas						
	Limpios y ordenados						
	INSTALACIONES ELÉCTRICAS						
	En buen estado						
	Protegidas						

- (1) Para determinar los NIVELES a considerar, ver Anexo INCORPORACION DE MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS GENERALES DE FISCALIZACIÓN Y EN LOS DE OFICIOS en Circular N° 111 de fecha 11/07/2005.
- (2) Se incluirá su revisión en comisión de oficio por programa cuando las instrucciones de éste expresamente lo señalen.

2.- OBLIGACIONES EMPRESA PRINCIPAL PARA TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN				SI	NO	N/C
a) ART. 66 BIS LEY 16.744 (D.S. 76 MINTRAB.)						
SISTEMA DE GESTIÓN						
Cuenta con sistema de gestión que contenga la política en SST y entrega a trabajadores						
SG-SST contiene las especificaciones mínimas y mantiene documentación						
Identificación de los riesgos existentes						
Se asignan responsabilidades y funciones por escrito						
Existe y se cumple procedimiento de evaluación de desempeño						
Empresa Principal cuenta con programa de trabajo, aprobado por el Rep. legal						
Empresa Contratista cuenta con programa de trabajo, aprobado por el Rep. legal						
Empresa subcontratista cuenta con programa de trabajo, aprobado por el Rep. legal						
DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE FAENA						
Existe Departamento de Prevención Riesgos de faena						
Depto. de Prevención de faena cumple con las funciones mínimas establecidas						
Se encuentra dirigido por experto profesional en prevención de riesgos						
Experto Profesional cumple jornada completa						
Se acatan las medidas indicadas por el DPRF						
COMITÉ PARITARIO DE FAENA						
Constituye Comité Paritario de Faena						
Se reúne una vez por mes y en cada accidente						
Cumple funciones						
Cumple los acuerdos						
REGLAMENTO ESPECIAL DE EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS						
Emp. principal confeccionó Reg Esp. para empresa contratistas y subcontratistas						
Se entregó al inicio de las labores a empresas contratistas y subcontratistas						
Contiene las estipulaciones mínimas						
REGISTRO DE FAENA ,OBRA O SERVICIO						
Existe registro de faena						
Cuenta con el contenido mínimo establecido						
b) CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES (D.S. 594 ART. 3º MINSAL.)						
Empresa principal cumple con las condiciones de Saneamiento Básico, sean dependientes directos o terceros contratistas y subcontratistas						
Empresa principal cumple con las condiciones ambientales, sean dependientes directos o terceros contratistas y subcontratistas						

NIVEL III MATERIAS OBLIGATORIAS A FISCALIZAR EN FISCALIZACIONES POR DENUNCIA DE ACCIDENTES DEL TRABAJO SOLICITADAS O DE OFICIO. (Comprende todas las materias que da cuenta el presente formulario)

ARTÍCULO 76 LEY 16.744						
				SI	NO	N/C
DECLARACIÓN ACCIDENTE DEL TRABAJO GRAVE O FATAL (Única, Principal, Contratista, Subcontratista)						
Declaró Accidente del trabajo en forma oportuna al Organismo Administrador (DIAT)						
Existen Accidentes del trabajo o enfermedades profesionales no declaradas						
Lleva estadísticas de accidentabilidad						
Informó accidente del trabajo grave o fatal a Inspección del Trabajo.						
Informó accidente del trabajo grave o fatal a Insp. del Trabajo en forma inmediata.						
Suspendió faena por accidente del trabajo grave o fatal						
Suspendió faena por accidente del trabajo grave o fatal en forma inmediata						
Evacuó trabajadores ante la existencia de riesgo para la vida y seguridad de éstos						
Reanudó faenas con autorización de los Servicios fiscalizadores que mandata la ley						
EMPRESA USUARIA						
Existe copia de la Denuncia Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT) de trabajadores transitorios						
Suspende faenas por Accidente de trabajador(es) transitorio(s)						
Avisa a la Dirección del Trabajo la ocurrencia de Accidente de trabajador transitorio						
Avisa al Org. Administrador al que se encuentra afiliada EST de Accidente de trabajador transitorio						

OTROS HECHOS DETECTADOS-DEFICIENCIAS: no necesariamente constituyen una infracción, pero son resultado de la observación y declaraciones efectuadas en el transcurso del procedimiento, las que de persistir pueden afectar la salud de los trabajadores. Marque con una equis (X), cuando corresponda, frente al hecho detectado

<input type="checkbox"/> Trabajos con movimientos repetitivos, posturas forzadas, sobreesfuerzo, carga organizacional
<input type="checkbox"/> Riesgos de derrames de productos químicos
<input type="checkbox"/> Almacenamiento de grandes cantidades de materiales combustibles
<input type="checkbox"/> Presencia en el lugar de trabajo de polvo, gases, humos y vapores
<input type="checkbox"/> Nivel de ruido impide la comunicación
<input type="checkbox"/> No evaluación de riesgos inherentes a la actividad
<input type="checkbox"/> No tiene a sus trabajadores dentro de un Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional
Otro(s) (Describa brevemente):

DESCRIBA CAUSA DEL ACCIDENTE:

Nombre y Firma Fiscalizador

2.- CIRCULARES

24 (extracto), 15.03.07.

División de Relaciones Laborales

Imparte instrucciones relativas a las actividades de capacitación y difusión a usuarios externos de la Dirección del Trabajo.

25 (extracto), 19.03.07.

Departamento Jurídico

Informa e instruye sobre Sistema Informático Asistente del Conciliador.

26 (extracto), 19.03.07.

Depto. de Administración y Gestión Financiera

Actualiza instrucciones sobre tratamiento contable y administrativo de garantías por Inscripción en Registro de Empresas de Servicios Transitorios y Certificado para el funcionamiento de Empresas de Muellaje.

3.- RESOLUCIÓN

142, 6.02.07.

Departamento de Inspección

Delega facultades en materia de sustitución de multas administrativas por infracción a normas de higiene y seguridad.

VISTOS:

Lo dispuesto en los artículos 11 y 41 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en el artículo 477 inciso 7° del Código del Trabajo; en el artículo 5° letras a), d), f) y p) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección

del Trabajo; y en la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

La conveniencia de agilizar y optimizar el trámite de las solicitudes de sustitución de multas aplicadas por infracción a normas de higiene y seguridad.

RESUELVO:

- 1.- DELEGASE en el Jefe de la División de Inspección y en el Jefe División Jurídica la facultad de resolver las solicitudes de sustitución de multas aplicadas por infracción a las normas de higiene y seguridad, cursadas por funcionarios de su dependencia directa, cualquiera sea su monto, de conformidad a lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 477, del Código del Trabajo.
- 2.- DELEGASE en los Directores Regionales del Trabajo, la facultad de resolver las solicitudes de sustitución de multas aplicadas por infracción a las normas de higiene y seguridad, cursadas por funcionarios de su dependencia directa, cualquiera sea su monto, de conformidad a lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 477, del Código del Trabajo.
- 3.- DELEGASE en los Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo, la facultad de resolver las solicitudes de sustitución de multas aplicadas por infracción a las normas de higiene y seguridad, cursadas por funcionarios de su jurisdicción, cualquiera sea su monto, de conformidad a lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 477, del Código del Trabajo.
- 4.- En cualquier caso, la presente delegación no obstará a que el Director(a) del Trabajo o los Jefes de División o los Directores Regionales del Trabajo, según sea el caso, ejerzan el control jerárquico permanente del funcionamiento y actuación de los funcionarios delegados, el cual no sólo se extenderá a la legalidad, sino también a la eficacia y oportunidad de sus actuaciones.
- 5.- Las resoluciones que se dicten en virtud de la presente delegación de facultades deberán registrarse y mantenerse en archivo correlativo.

Anótese, comuníquese y publíquese.

Christian Alviz Rizzo
Abogado
Director del Trabajo (S)

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

56.475, 27.11.06.

Persona que asume un nuevo cargo sujeto a la obligación de declaración de intereses habiéndola realizado en uno anterior no debe hacerlo nuevamente, pero sí la declaración de patrimonio, aunque también haya cumplido dicha obligación en su anterior empleo y aún no hayan transcurrido el plazo de 4 años exigido por la ley.

El consejo Nacional de Televisión ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento que precise si el Presidente del Consejo Nacional de Televisión, debe presentar una nueva declaración de intereses y de patrimonio.

Lo anterior, según se expresa, atendido que, en virtud de la función de dicha autoridad desempeñaba antes de su designación en el referido cargo, debió cumplir con ambas obligaciones, sin que, por lo demás, su situación haya cambiado, excepto en lo que dice relación con el empleo que actualmente desempeña.

Además, según se sostiene en la consulta de la especie, desde la fecha en que el aludido servidor efectuó las mencionadas declaraciones, aún no han transcurrido los cuatro años que la preceptiva que regula esta materia, establece como una de las causas que obliga a efectuar la actualización de aquéllas.

En primer término, y en lo que se refiere a la declaración de intereses, cabe manifestar que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 de Ley N° 18.575, Orgánica Cons-

titucional de Bases Generales de la Administración del Estado, entre otras autoridades y funcionarios que señala, los Jefes Superiores de Servicio –calidad que tiene la persona que desempeña el mencionado cargo, según lo preceptuado en el artículo 14 bis de Ley N° 18.838, que crea el Consejo Nacional de Televisión–, deberán presentar una declaración de intereses, dentro del plazo que indica dicha norma orgánica constitucional.

Como puede advertirse, aquellos funcionarios que, en virtud del empleo que ocupan, poseen la calidad de "jefe superior de servicio", tal como ocurre en la situación en estudio, se encuentran obligados a presentar una declaración de intereses.

Ahora bien, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 de la citada Ley N° 18.875, "la declaración de intereses deberá contener la individualización de las actividades profesionales y económicas en que participe la autoridad o el funcionario".

Enseguida, es útil anotar, en lo que importa, que según lo preceptuado en el artículo 59 de este último ordenamiento legal, la mencionada declaración debe actualizarse

cada cuatro años "y cada vez que ocurra un hecho relevante que la modifique".

En relación con lo expresado, corresponde señalar que, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 12 del Decreto N° 99, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, reglamento para la declaración de intereses de las autoridades y funcionarios de la Administración del Estado, se entenderá como relevante todo hecho que afecte o altere las actividades profesionales y económicas del funcionario o autoridad, en cualquiera de los contenidos descritos en los artículos 3°; 4°; 5° y 6° de ese texto reglamentario.

En este sentido, es menester destacar que del análisis de estas últimas disposiciones reglamentarias –que precisan las actividades profesionales y económicas que deben consignarse en la declaración de que se trata–, aparece que el cargo que desempeñe la autoridad o funcionario, no integra el contenido de las actividades, económicas y profesionales que deben ser objeto de la aludida declaración.

De lo expuesto, cabe concluir, en armonía con la jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen N° 1.304, de 2003, de este órgano Contralor, que no constituye un "hecho relevante", la circunstancia de que la persona que debe cumplir con la declaración en comento, sea nombrada en un nuevo cargo o empleo público, que también impone ese deber.

Por consiguiente, cumple esta Contraloría General con manifestar que el actual Presidente del Consejo Nacional de Televisión, no se encuentra obligado a actualizar la declaración de intereses presentada en virtud de las labores que antes desempeñaba.

Sin perjuicio de lo expuesto, resulta necesario hacer presente que según lo ordenado en el inciso segundo del artículo 59 de Ley N° 18.575, uno de los ejemplares de la referida declaración de intereses, debe ser depositado en la oficina de personal del órgano u

organismo en que el respectivo servidor desempeña sus funciones.

Además, cabe destacar que, en conformidad con lo prescrito en el artículo 61 del indicado texto legal, las reparticiones encargadas del control interno en los órganos u organismos de la Administración del Estado tendrán la obligación de velar por la observancia de las normas relativas a la probidad administrativa, dentro de las que se encuentran aquellas relacionadas con la declaración en estudio.

Por su parte, el inciso final del artículo 65 de la citada Ley N° 18.575, establece que "el jefe de personal o quien, en razón de sus funciones, debió haber advertido oportunamente la omisión de una declaración o de su renovación y no lo hizo, incurrirá en responsabilidad administrativa".

Como puede advertirse, las mencionadas disposiciones legales imponen ciertos deberes a las reparticiones encargadas del control interno y a los jefes de personal de las entidades de la Administración, y cuya debida observancia depende, en último término, del adecuado conocimiento que ellos tengan respecto del cumplimiento, por parte de las autoridades y funcionarios, del deber que tienen en orden a efectuar una declaración de intereses.

En efecto, para que las aludidas unidades y jefaturas puedan cumplir con el mandato que las, indicadas normas legales les imponen, es necesario que ellas tengan constancia de que los obligados a realizar la declaración de intereses en estudio, han cumplido con este deber y la fecha en que ello habría ocurrido.

Ahora bien, dado que en la especie, a la unidad de control interno y al respectivo jefe de personal del Consejo Nacional de Televisión, no les consta que el actual Presidente de dicha entidad haya efectuado su declaración de intereses, ni la fecha en que ello habría ocurrido, ya que una copia de la misma

se debió depositar en el organismo en que antes esa autoridad se desempeñaba, resulta indispensable, para que aquéllos puedan, por su parte, cumplir con las obligaciones que en esta materia les asiste, que la mencionada autoridad presente, en la oficina de personal del citado Consejo, una fotocopia de esa declaración.

Por otra parte, en lo que se refiere a la declaración de patrimonio, es necesario consignar que según lo preceptuado en el artículo 60 A de la citada Ley N° 18.575, las personas señaladas en el artículo 57 del mismo ordenamiento, dentro de las que se encuentran los funcionarios que, como ocurre en la situación que nos ocupa, y conforme ya se anotó, poseen la calidad de "jefe superior de servicio", deberán hacer una declaración de patrimonio.

En este contexto, se debe hacer presente que, según lo dispuesto en el artículo 60 D del mismo texto orgánico, "la declaración de patri-

monio será pública y deberá actualizarse cada cuatro años y cada vez que el declarante sea nombrado en un nuevo cargo".

Como es dable apreciar, tratándose de la declaración de patrimonio, el legislador ha dispuesto expresamente que aquélla debe ser actualizada no sólo una vez que haya transcurrido el lapso que dicha disposición establece, sino que también cada vez que las personas a quienes afecta, sean nombradas en un nuevo empleo.

Por consiguiente, resulta forzoso señalar que, no obstante que aún no han transcurrido cuatro años contados desde la fecha en que el actual Presidente del Consejo Nacional de Televisión efectuó una declaración de patrimonio, dicho servidor debe, como consecuencia de su último nombramiento, proceder a actualizar esa declaración, no obstante que la situación de los bienes y pasivos que aquella contiene, no haya sufrido variaciones.

56.984, 28.11.06.

El beneficio que otorga el inciso final del artículo 32 de Ley N° 19.070, se confiere únicamente a docentes que invisten la condición de directores de establecimientos educacionales y no a los subdirectores y/o inspectores generales de aquéllos.

Contraloría General del Bío-Bío ha solicitado complementar el Dictamen N° 41.779, de 2006, en el sentido de determinar si el beneficio que concede el inciso final del artículo 32, de Ley N° 19.070, alcanza a quienes se desempeñan como subdirectores y/o inspectores generales de establecimientos educacionales.

Ello, considerando que, tal como se indica en el referido dictamen, dichas plazas tienen la naturaleza de cargos docentes-directi-

vos y, por consiguiente, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso último, del artículo 25, de la citada ley, sus nombramientos, al igual que el de los directores de establecimientos de educación, tienen una vigencia de 5 años, por lo que, eventualmente, podría entenderse que también les favorece la franquicia por la que se consulta.

Al respecto, es útil recordar que el inciso 4°, del artículo 32, de Ley N° 19.070, establece, en lo que interesa, que el nombra-

miento de los Directores tendrá una vigencia de 5 años, al término del cual se debe convocar a un nuevo concurso, en el que puede postular el Director en ejercicio.

A continuación, la norma prevé que el Director que no vuelva a postular o que haciéndolo pierda el concurso, seguirá desempeñándose, en el caso de existir disponibilidad en la dotación docente, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5º, de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación. En tal caso, deberá ser designado o contratado con el mismo número de horas que servía como Director, sin necesidad de concursar. Si lo anterior, dada la dotación docente, no fuese posible, tendrá derecho a los beneficios establecidos en el inciso tercero del artículo 73, de esta ley.

De los términos de la disposición citada, se desprende que las opciones que confiere a los profesionales que se encuentran en la situación prevista en el inciso 4º, de la mis-

ma, se restringen, únicamente, a quienes invisten la condición de directores de establecimientos educacionales.

Lo anterior, considerando que si bien es cierto, tanto los subdirectores e inspectores generales como los directores, desarrollan la función docente directiva indicada en el artículo 7º de Ley N° 19.070 y, en tal virtud, todos esos cargos comparten la misma naturaleza, no lo es menos, que el artículo 32 en análisis, sólo regula, de manera expresa y explícita, la situación de quienes cumplen la función docente directiva en calidad de directores de establecimientos educacionales; razón por la cual no procede, por la vía administrativa, extender los beneficios que ese precepto otorga a los docentes directivos que ejercen como subdirectores e inspectores generales.

Es todo cuanto cabe informar al tenor de lo solicitado.

Complementa Dictamen N° 41.779, de 2006.

58.534, 5.12.06.

Sobre aplicación de multa por infracción al artículo 74 del Decreto Ley N° 1.094, de 1975, relativo a exigencias para ocupación a extranjeros.

Doña XX., ha interpuesto un reclamo en contra de la aplicación de una multa por la intendencia de la Región Metropolitana, Departamento de Extranjería, por infracción al artículo 74 del D.L. N° 1.094, de 1975.

Al efecto expone que contrató a un ciudadano peruano para desempeñarse como vendedor en un local de su propiedad, para lo cual exigió previamente a esa persona que acreditara su calidad de residente, lo cuál ésta hizo mediante la exhibición de su cédula de identidad, que se encontraba vigente, añadiendo

que posteriormente se le comunicó por escrito –mediante documento de citación del departamento de extranjería que se adjunta– que había infringido el artículo 152 del Decreto N° 597, de 1984, del Ministerio del Interior, Reglamento de Extranjería, por lo que estaba afecto a una multa de \$885.255, de cuya aplicación podría apelar cancelando el 50% de dicha multa, acompañando los antecedentes necesarios para aclarar esa situación.

Señala la recurrente, que dentro de plazo, consignó la suma de \$442.628, para

interponer el recurso aludido, con un escrito de apelación, y que sin mediar estudio de sus argumentaciones, desde la misma ventanilla se redactó inmediatamente una Resolución exenta –la N° 1.092 de fecha 31 de enero de 2006– por la que se le condenó a pagar precisamente la misma cantidad que debió consignar para interponer la reconsideración, es decir, la suma de \$442.628 y sin consultar más giraron un recibo por esa cantidad aduciendo que la causal era haber dado ocupación a extranjeros que se encuentran sin autorización.

En relación con el fondo de estas medidas, la peticionaria aduce que ella dio pleno cumplimiento al referido artículo 74 del D.L. N° 1.094, toda vez que exigió al trabajador su cédula de identidad la que se encontraba al día, y a su juicio la norma antes transcrita impone como requisito para dar trabajo a extranjeros, que se acredite su residencia o permanencia legal en el país o alternatively que la persona se encuentre autorizada para trabajar, es decir demostrar una u otra situación, pues no se trataría de exigencias acumulativas sino disyuntivas.

Respecto de lo anterior consigna que conforme a lo preceptuado en el artículo 157, N° 7, del citado Decreto N° 597, de 1984, una de las formas de acreditar la residencia legal en nuestro país es, precisamente, por medio de la cédula de identidad, como lo exigió la recurrente en este caso, de manera que no habría infringido ninguna norma legal que justifique la multa en referencia, atendido lo cual correspondería dejarla sin efecto.

Requerido su informe, la intendencia de la Región Metropolitana expresa que al extranjero contratado, por la recurrente se le había otorgado visación de residencia sujeto a contrato con una empleadora anterior, y que con motivo de su solicitud de permanencia definitiva se comprobó que estaba trabajando para la recurrente, esto es, un empleador distinto al indicado en su visa de residente sujeto a contrato, situación que nunca aclaró.

Precisa la entidad señalada que la visa de residencia sujeta a contrato, sólo habilita a su titular para realizar actividades remuneradas con el empleador que aparece señalado en el contrato de trabajo.

Asimismo, aduce que en este contexto la exhibición de la cédula de identidad no implica que se encuentre debidamente habilitado para trabajar.

Enseguida, concluye que en este caso, el trabajador debió haber formalizado el cambio de empleador de la manera y en el plazo que fija la ley, acompañando el respectivo finiquito y el nuevo contrato de trabajo con la recurrente, lo cual no hizo, de manera que esta última lo contrató sin estar debidamente autorizado para trabajar, y por ello se le aplicó la multa en comento.

Por último hace presente que la recurrente no interpuso el recurso previsto en la reglamentación aplicable, de reconsideración ante la misma autoridad que dictó la resolución impugnada, para lo cual debe acompañar un vale vista bancario por la mitad de la multa impuesta.

Sobre la materia, esta Contraloría General debe en primer término consignar que, con arreglo al artículo 74, inciso primero, del D.L. N° 1.094 de 1975, que establece normas sobre extranjeros en Chile, "no se podrá dar ocupación a los extranjeros que no acrediten previamente su residencia o permanencia legal en el país o que están debidamente autorizados para trabajar o habilitados para ello". El inciso final de dicho artículo preceptúa que la infracción a lo dispuesto en el mismo será sancionada con la multa que señala.

En relación con lo anterior, es menester anotar que de acuerdo con el artículo 4°, inciso primero, del mismo texto legal, "los extranjeros podrán ingresar a Chile en calidad de turistas, residentes, residentes oficiales e inmigrantes, de acuerdo con las normas que se indican en los párrafos respectivos de este decreto ley".

Asimismo, que en el Párrafo 4 "De los Residentes Oficiales y demás Residentes" del Título I, artículos 18 y siguientes, se regulan las clases de residentes mencionadas, siendo de destacar que conforme al artículo 22 "a los demás residentes se les otorgarán visaciones con las siguientes denominaciones: 'residente sujeto a contrato', 'residente estudiante', 'residente temporario' y 'residente con asilo político' o 'refugiado'".

Enseguida, que el artículo 23 del citado decreto ley previene que "se otorgarán visaciones de residente sujeto a contrato a los extranjeros que viajen al país con el objeto de dar cumplimiento a un contrato de trabajo", y que la "misma visación se podrá otorgar a los extranjeros que se encuentren en el territorio nacional y se radiquen en el país para dar cumplimiento a un contrato de trabajo".

El precepto en referencia establece además que la visación en comento puede tener una vigencia de hasta dos años prorrogables por iguales lapsos y que el residente podrá solicitar su permanencia definitiva en los términos que indica.

A su vez, el artículo 25 establece que "la terminación del contrato que ha servido de antecedentes para el otorgamiento de esta visación será causal de caducidad de ésta y deberá ser comunicada dentro del plazo de 15 días, a la autoridad correspondiente, sin perjuicio del derecho de su titular de solicitar una nueva visación o la permanencia definitiva, si procediere".

Luego, debe tenerse en cuenta que con arreglo al artículo 53, inciso segundo, del D.L. N° 1.094, los extranjeros obligados a registrarse –esto es, de acuerdo con el artículo 52, los mayores de 18 años con excepción de los turistas y residentes oficiales–, entre los cuales se encuentra la persona contratada por la peticionaria, deberán solicitar cédula de identidad dentro del plazo a que alude esta norma, la que tendrá un plazo de validez igual al de la respectiva visación.

Pues bien, al tenor de la preceptiva reseñada y su contexto, en especial del artículo 25 en relación con los artículos 53 inciso segundo y 74, del D.L. N° 1.094, de 1975, aparece que es obligación de quien contrata a un trabajador extranjero verificar que éste está debidamente autorizado para trabajar o habilitado para ello, para lo cual, a la luz de estos preceptos y de los demás pertinentes, no es suficiente la sola constatación de que el interesado posee cédula de identidad, porque esa sola circunstancia no lo habilita para trabajar, siendo útil precisar al respecto que el registro y obtención de la cédula de identidad son exigencias de carácter general que no conciernen necesariamente a las condiciones que debe cumplir para trabajar en Chile, el extranjero a quien se ha otorgado una visa de residente sujeto a contrato.

En este sentido, es del caso añadir que conforme aparece de las regulaciones que establece la ley el ingreso y permanencia de extranjeros en el país, un extranjero puede trabajar en Chile sólo en los casos y bajo las condiciones que se establecen para tal efecto en el ordenamiento, según la calidad en que haya ingresado al país, de manera que la tesis de la recurrente, de que basta que un extranjero cuente con cédula de identidad para que pueda trabajar en Chile, no resulta admisible.

Definido lo anterior, y sin perjuicio de ello, en cuanto dice relación con la aplicación de sanciones debe anotarse que el artículo 79 del D.L. N° 1.094 dispone en su inciso primero que las multas y amonestaciones establecidas en ese decreto ley se aplicarán mediante resolución administrativa, con el solo mérito de los antecedentes que las justifiquen, debiéndose, siempre que ello sea posible, oír al afectado.

Agrega en el inciso tercero que dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde la notificación personal o por carta certificada, dirigida al domicilio o residencia del afectado, de la resolución que le imponga la amonestación o multa, éste podrá interponer recurso de reconsideración ante el Intendente

Regional respectivo, fundado en nuevos antecedentes que acompañará al efecto. La autoridad correspondiente podrá confirmar, modificar o dejar sin efecto la sanción aplicada.

Conforme al inciso final será requisito previo para la interposición del recurso que el afectado deposite, cuando corresponda el 50% del importe de la multa, mediante vale vista tomado a la orden del Ministerio del Interior.

Sobre este orden de materias, y al tenor de lo expresado en los antecedentes tenidos a la vista, el procedimiento empleado para imponer la multa por la que reclama la recurrente merece diversos reparos.

En efecto, a través de un primer documento se efectúa una "citación" para concurrir al Departamento de Extranjería de la Intendencia de la Región Metropolitana en el plazo que señala, "por haber infringido" el artículo 152 del ya citado Decreto N° 597 –artículo que reglamenta lo dispuesto en el artículo 74 del D.L. N° 1.094–, "por lo cual está afecto a una multa pecuniaria de \$885.255, a la cual puede apelar cancelando el 50% de dicha multa" del modo que indica. Agrega, en lo que interesa, que la no concurrencia oportuna inhabilita al infractor para interponer un "Recurso de reconsideración" por la sanción que le fue impuesta".

Un segundo documento lo constituye la Resolución exenta N° 1.092 de 31 de enero de 2006, mediante la cual se aplica –bajo la fórmula "Por orden del señor Intendente"– "una multa en dinero de \$442.628, por la causal antes expuesta", que según puede inferirse de su parte considerativa, sería la infracción del artículo 74 del D.L. N° 1.094.

Se agrega una referencia al plazo para el pago de la multa y para la interposición de un recurso de reconsideración, para lo cual se exige acompañar un vale vista bancario por la mitad del valor de la multa aplicada.

Finalmente, el último documento consiste en un recibo fechado el mismo 31 de enero

por la suma de \$442.628 "correspondiente a la cancelación total de la Sanción que le fue impuesta, por la Resolución N° 1.092 de fecha 31 de enero de 2006".

Debe añadirse que en el apartado "Otros Documentos" de este recibo, se alude a una carta solicitando reconsideración.

Ahora bien, como puede apreciarse, si bien al primer documento formalmente se le denomina "citación", su redacción no corresponde con un documento de esa naturaleza y, más aún, sus términos son inductivos a confusión, en el sentido de que se trataría derechamente de la aplicación de una sanción. Así lo demuestran las alusiones a la posibilidad de "apelar –impropia por lo demás– pagando la mitad de la multa que expresa, a que si el afectado no concurre no puede interponer un recurso de reconsideración y, especialmente, el uso de las expresiones "por la sanción que le fue impuesta".

Por su parte, la Resolución exenta N° 1.092 lleva a ratificar lo afirmado por la interesada –y no contradicho por la Intendencia–, en cuanto a que frente a su interés en consignar la mitad de la multa que entendía se le había impuesto, a fin de solicitar reconsideración, simplemente se dictó la resolución aplicándose la multa por ese mismo valor, sin otra consideración de ningún tipo, toda vez que la dicha resolución no da cuenta de otros elementos que pudieren haber sido considerados.

Por último, el recibo a que se ha hecho mención consigna que –contrariamente a lo informado por la Intendencia a esta Contraloría General– la interesada efectivamente solicitó reconsideración de la multa impuesta. Adicionalmente, pone de manifiesto una impropiedad, toda vez que si se solicitó reconsideración no correspondía hacer efectiva la multa, sino sólo que se consignara la mitad de su valor.

En tales condiciones, esa Intendencia debe adoptar las medidas que resulten necesarias, tendientes a regularizar la situación de que se trata.

59.795, 12.12.06.

El beneficio otorgado a las madres funcionarias para alimentar a sus hijos menores de dos años, de un lapso máximo de una hora al día, dividido en dos porciones de tiempo, debe entenderse concedido por cada hijo que se tenga en esa condición, como ocurre con los nacidos de un parto múltiple.

Funcionaria fiscalizadora del Servicio de Impuestos Internos, se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento relativo al tiempo que dispone para alimentar a sus hijos menores mellizos.

En primer término, conviene tener presente que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 43 de Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y 162 de Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo –cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda–, los funcionarios fiscalizadores de la entidad de que se trata se rigen por un estatuto de carácter especial, que es el contenido en el D.F.L. N° 7, de 1980, de la citada Secretaría de Estado, y, en subsidio de éste por las disposiciones estatutarias comunes comprendidas en el referido Estatuto Administrativo.

En consecuencia, y atendido que no existen en el señalado D.F.L. N° 7, de 1980, normas particulares relacionadas con la materia de que se trata, sólo cabe concluir que este respecto tiene aplicación la preceptiva del Estatuto Administrativo.

En este contexto, resulta menester expresar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89, inciso segundo, de la citada Ley N° 18.834, los funcionarios regidos por ese cuerpo de normas tienen derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contempla el sistema de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.

Ahora bien, el precitado texto laboral establece, en su artículo 194, que integra el aludido Título II, en lo que interesa, que la protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del indicado título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma y de las municipalidades, entre otros.

Como puede apreciarse de la preceptiva antes reseñada, no cabe duda de que los funcionarios del Servicio de Impuestos Internos, incluidos aquéllos sometidos al régimen especial que rige a los fiscalizadores de ese organismo, tienen el derecho a gozar de las prerrogativas y beneficios que se contemplan en las normas sobre protección a la maternidad del Código del Trabajo.

Entre esas disposiciones, cabe destacar, para los efectos de la consulta en análisis, el artículo 203, conforme al cual, las empresas que indica deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan "dar alimento a sus hijos menores de dos años" y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Asimismo, es dable puntualizar que el inciso primero, del citado artículo 206 establece que "las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración".

En relación con lo anterior, conviene añadir que el inciso séptimo del artículo 203 del referido Código dispone que "el permiso a que se refiere el artículo 206 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos".

Consignado todo lo precedentemente expuesto, cabe señalar que esta Contraloría General ha manifestado, mediante sus Dictámenes N°s. 22.989, de 1990; 13.536, de 1992 y 54.782, de 2005, entre otros, que atendido que el actual artículo 206 del Código del Trabajo expresamente se refiere a los "hijos" al consagrar el derecho de las madres de ausentarse de sus labores por dos porciones de tiempo que en conjunto no superen la hora al día, para atender su alimentación, sólo era dable concluir que el indicado beneficio fue otorgado por la ley en esa medida de tiempo sin discriminar si la madre tenía un solo hijo en edad de ser atendido o varios en esa misma condición.

No obstante, y efectuando un nuevo estudio de la situación en análisis, cabe manifestar que el criterio recién expuesto debe ser modificado en atención a las consideraciones que pasan a expresarse.

En primer término, resulta menester reconocer que la circunstancia de que una madre tenga más de un hijo en edad de ser atendido en su alimentación –lo que incluye, por cierto, a los mellizos menores de dos años–, implica necesariamente que ésta se encuentra en una situación diversa de aquella que sólo tiene un menor en esa condición, pues, como es obvio, se requiere de mayor tiempo para alimentar a dos o más hijos que a uno solo.

En ese orden de ideas, reconocer el derecho en análisis, en la medida de tiempo que señala el citado artículo 206, sin considerar la cantidad de hijos menores de dos años que requieren ser asistidos en su alimentación, constituye una discriminación, tanto en perjuicio de las madres que tienen más de un

menor en esa situación, como también en perjuicio de los mismos menores, frente a aquellas mujeres que cuentan con el mismo lapso para alimentar a un solo hijo, diferencia que esta Entidad de Control entiende arbitraria por carecer de justificación y ser contraria a la finalidad de ese precepto, dejando a los hijos de una misma madre con una menor protección.

A este respecto es útil señalar que la Constitución Política garantiza, en el artículo 19, N°s. 1 y 2, respectivamente, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, y el derecho a la igualdad ante la ley, que comprende la garantía de que ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.

Luego, la interpretación que corresponda dar a un precepto legal, como el referido artículo 206 del Código Laboral, debe efectuarse intentando armonizar su sentido con los preceptos constitucionales y, en la especie, con las garantías recién mencionadas.

Por lo anteriormente expuesto, resulta forzoso preferir aquella inteligencia que otorgue a la norma en cuestión un alcance que permita a una madre contar con el tiempo necesario para atender la alimentación de cada hijo menor de dos años, por sobre aquella que proporcione un único tiempo para alimentar a todos ellos, independientemente del número de menores en esa condición.

Además, la interpretación que ahora se propugna resulta concordante también con la preceptiva contenida en la Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por Chile y promulgada como ley de la República mediante el Decreto Supremo N° 830, de 1990, del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial el 27 de septiembre de ese año.

En efecto, el artículo 2° de la indicada Convención establece que los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en dicho instrumento y asegurarán su aplicación a cada

niño "sin distinción alguna", independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento "o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales".

El mismo precepto dispone que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares.

Como puede apreciarse del marco de normas antes referido, la madre trabajadora y sus hijos son titulares de derechos garantizados por la Carta Fundamental, la ley y el ordenamiento jurídico internacional del que Chile es miembro, particularmente en lo referente al derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, a la igualdad ante la ley y a la no discriminación.

En ese contexto, y tal como, por lo demás, se afirma en el Dictamen N° 3.362/102, de 2003, de la Dirección del Trabajo, el tiempo máximo de una hora que otorga el artículo 206 del Código del Trabajo a la madre para alimentar a su hijo menor de dos años, resulta insuficiente para ese objeto cuando ellas tienen más de un hijo en esa condición –como sucede con aquellos nacidos en un parto múltiple–, de manera que otorgar a estas últimas el mismo tiempo que se le concede a quien sólo tiene un menor, constituye una discriminación arbitraria que afecta las prerrogativas, tanto de la madre como de sus hijos, razón por la cual cabe colegir que la duración del beneficio que tal precepto concede, debe considerarse otorgado por cada hijo en edad de ser alimentado.

En relación con esta materia, es menester expresar que en nada obsta a la conclusión recién anotada la circunstancia de que la ley, en el referido artículo 206, haya aludido

a los "hijos" y no al "hijo", pues esto no evidencia que la intención del legislador fue la de comprender en la limitación de una hora diaria, la situación de que aquella madre que tiene más de un hijo en condición de ser atendido en su alimentación.

Ello, dado que la expresión plural de que se trata puede ser interpretada como la consecuencia gramatical de que la norma en cuestión se refiere también en términos plurales a las "madres".

Corroborando la tesis expuesta, los términos utilizados por el citado inciso séptimo del artículo 203 del Código del Trabajo, disposición que, al regular la ampliación del tiempo que se tiene para dar alimento cuando es necesario trasladarse para esos efectos, otorga este beneficio adicional a la "madre" cuando deba desplazarse para atender a sus "hijos".

En efecto, en este último caso, a diferencia del anterior, si es posible concluir que el legislador otorgó este derecho sin discriminar entre aquellas madres que tenían un solo hijo menor y aquellas que tenían más de uno en edad de ser atendidos en su alimentación, pues, como es obvio, el tiempo de traslado, que se adiciona al de alimentación, resulta ser el mismo tanto en una como en otra situación.

En mérito de todo lo expuesto, cumple esta Contraloría General con señalar que el beneficio que el artículo 206 del Código del Trabajo otorga a cada madre, en orden a disponer, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, de un lapso máximo de una hora al día, dividido en dos porciones de tiempo, debe entenderse concedido por cada hijo que se tenga en esa condición, como sucede con aquellos nacidos de un parto múltiple.

Reconsiderándose los Dictámenes N°s. 22.989, de 1990; 13.536 de 1992 y 54.782, de 2005, todos de esta Entidad Fiscalizadora, y todo otro pronunciamiento contrario al presente oficio.

61.117, 20.12.06.

Sobre el traspaso de funcionarios sujetos al Código del Trabajo desde los servicios de salud a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud.

La Asociación de Funcionarios Profesionales del Área de Ingeniería y Ciencias Básicas de la Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región Metropolitana y la Federación Nacional de Funcionarios de la Subsecretaría de Salud Pública, se han dirigido a esta Contraloría General efectuando diversas consultas relacionadas con la legalidad de los procesos de migración de funcionarios contratados bajo las normas del Código del Trabajo y personal a honorarios a suma alzada, desde los respectivos Servicios de Salud a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, con ocasión del traspaso a estas últimas entidades de alguna de las funciones antes radicadas en las primeras, en virtud de lo dispuesto en Ley N° 19.937, así como la procedencia del pago de la asignación de modernización establecida en Ley N° 19.553 que, a juicio de algunos de los ocurrentes, les habría correspondido por el desempeño en los referidos Servicios de Salud en calidad de empleados sujetos al señalado cuerpo laboral.

Sobre el particular, conviene hacer presente, en lo que atañe al personal sujeto al Código del Trabajo, que en la especie, conforme aparece de los antecedentes tenidos a la vista, se trata de funcionarios contratados bajo esa modalidad en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del Código Sanitario.

Al respecto, cabe expresar que la referida disposición establece que "para el cumplimiento de campañas sanitarias o en casos de emergencia, el Servicio Nacional de Salud podrá contratar, por períodos transitorios, personal de acuerdo a las normas del Código del Trabajo, con cargo a campañas sanitarias o imprevistos, según corresponda", añadiendo que "estas contrataciones se harán directa-

mente por dicho Servicio, sin necesidad de cumplir otros requisitos que los señalados en ese cuerpo legal".

Asimismo, es dable manifestar que el inciso segundo de la norma en cuestión prescribe que "el personal así contratado cesará automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato, cualquiera que sea la duración de éste".

Consignado lo anterior, y en relación con la autoridad en la que actualmente se encuentra radicada la facultad de contratar personal conforme a la disposición legal antes transcrita, es menester agregar que de conformidad con lo dispuesto en el antiguo artículo 17 del D.L. N° 2.763, de 1979, cuerpo normativo que reorganiza el Ministerio de Salud y crea los Servicios de Salud, entre otras entidades –actual artículo 19 del D.F.L. N° 1, de 2005, de la citada Secretaría de Estado, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del indicado decreto ley y de Leyes N°s. 18.933 y 18.469–, "los Servicios de Salud ejercerán, en sus respectivos territorios, las funciones que Ley N° 10.383, el D.F.L. N° 286, de 1960, y las demás normas legales y reglamentarias vigentes asignan al Servicio Nacional de Salud y al Servicio Médico Nacional de Empleados", con las excepciones que el indicado precepto señala.

Lo anterior, por lo demás, resulta coherente con lo prescrito en el inciso penúltimo del artículo 16 del aludido D.L. N° 2.763 –misma disposición del D.F.L. N° 1, de 2005, antes citado–, que otorga a los Servicios de Salud el carácter de continuadores legales del Servicio Nacional de Salud y del Servicio Médico Nacional de Empleados.

Luego, como puede apreciarse de la preceptiva antes enunciada, a los Servicios de Salud les correspondía contratar, por períodos transitorios, personal de acuerdo a las normas del Código del Trabajo, para el cumplimiento de campañas sanitarias o en casos de emergencia.

Sin embargo, sobre el particular es menester tener en consideración que a contar de la entrada en vigencia de las modificaciones efectuadas por Ley N° 19.937 en el aludido D.L. N° 2.763, de 1979 –hecho ocurrido el 1 de enero de 2005–, algunas de las funciones de los Servicios de Salud fueron traspasadas a otros organismos de la Administración del Estado.

En efecto, y tal como lo manifiesta la Subsecretaría de Salud Pública en los informes emitidos a solicitud de esta Entidad de Control para la acertada resolución de las presentaciones en análisis, una de las modificaciones legales antes expresadas consistió en el traspaso de competencias y atribuciones en materia de "autoridad sanitaria" desde los Servicios de Salud a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud.

Ello aparece de lo dispuesto en el antiguo artículo 14 B de citado D.L. N° 2.763, añadido por Ley N° 19.937 –actual artículo 12 del antes referido texto refundido–, que encarga a las señaladas Secretarías Regionales, entre otras materias, "ejecutar las acciones que correspondan para la protección de la salud de la población de los riesgos producidos por el medio ambiente" y "adoptar las medidas sanitarias que correspondan según su competencia".

Por su parte, el antiguo artículo 14 C del mencionado D.L. N° 2.763, agregado también por Ley N° 19.937 –actual artículo 13 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud–, señala, en lo pertinente que "serán de la competencia del Ministerio de Salud, a través de las Secretarías Regionales Ministeriales, todas aquellas materias que corresponden a los Servicios de Salud, sea en calidad

de funciones propias o en su carácter de sucesores legales del Servicio Nacional de Salud y del Servicio Médico Nacional de Empleados, y que no digan relación con la ejecución de acciones integradas de carácter asistencial en salud".

En relación con esto último, es dable manifestar que las acciones propias de las campañas sanitarias o de aquellas que se deriva de una situación de emergencia de esa índole, únicas a que alude el referido artículo 10 del Código Sanitario, en la medida que no digan relación con el desarrollo de acciones integradas de carácter asistencial en salud, han quedado incluidas en el traspaso de funciones en análisis y en consecuencia, se encuentran actualmente radicadas en las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud.

Luego, como se desprende de la normativa transcrita particularmente del antiguo artículo 14 C del D.L. N° 2.763, actual artículo 13 del texto refundido antes citado, cabe colegir que a contar del 1 de enero de 2005, el Ministerio de Salud, a través de las respectivas Secretarías Regionales Ministeriales, posee la atribución de contratar personal conforme a las normas del Código del Trabajo, para el solo efecto del cumplimiento de campañas sanitarias o en casos de emergencia –que no guarden relación con acciones integradas de carácter asistencial en salud–, dado que, como ya se anotó, las atribuciones que sobre la materia poseían los Servicios de Salud, fueron traspasadas a las aludidas Secretarías Regionales Ministeriales, con la salvedad antes anotada.

Asimismo, y como consecuencia de lo anterior, esta Contraloría General entiende que la facultad antes señalada comprende también la de renovar tales convenios, ponerles término y finiquitarlos, si ello procediere, dado que estas últimas son accesorias de la atribución de contratar bajo las normas del aludido cuerpo laboral.

Lo expresado guarda armonía con lo dispuesto en el artículo 5° del Código Sanitario,

según el texto que a dicho precepto le fijó la mencionada Ley N° 19.937, que le atribuye a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud el carácter de sucesoras legales de los Servicios de Salud en las materias que competen a la autoridad sanitaria.

Al respecto, conviene añadir que lo expuesto resulta concordante también con lo establecido en el inciso final del artículo 32 del Decreto N° 136, de 2004, del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de esa Secretaría de Estado, en el sentido de que a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud les compete "especialmente, actuar como autoridad sanitaria en todas aquellas materias que el Código Sanitario, leyes, reglamentos y demás normas complementarias del mismo, encomendaran al Director del ex Servicio Nacional de Salud y a los Directores de los Servicios de Salud, dentro de los territorios de competencia que la ley les asigna, ejerciendo todas las facultades y atribuciones que para el efecto establece esta ley y demás normas complementarias, sin perjuicio de aquellas que la ley ya asignara al Instituto de Salud Pública".

Ahora bien, consignado todo lo anterior, y en cuanto a los contratos de trabajo celebrados dentro del marco de la autorización otorgada por el citado artículo 10 del Código Sanitario, cabe hacer presente, en primer término, que, tal como lo ha señalado esta Entidad de Control en sus Dictámenes N°s. 12.748, de 1999 y 13.403, de 2000, tales contrataciones, por mandato del indicado precepto legal, son esencialmente transitorias y deben quedar sujetas a un plazo fijo, a cuyo vencimiento los respectivos servidores cesan automáticamente en sus funciones, sin que, por ende, tales convenciones puedan transformarse en contratos de plazos indefinidos por efecto de sus eventuales renovaciones, siendo dable añadir que estas últimas, según se manifiesta en el pronunciamiento citado en primer término, no se encuentran sometidas al trámite de toma de razón ante esta Entidad de Control.

En este sentido, tal como se señala en los pronunciamientos ya indicados, y contra-

riamente a lo expresado por la Subsecretaría de Salud Pública en los informes precedentemente aludidos, en la especie no procede dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo –que dispone que la segunda renovación de un contrato a plazo fijo produce el efecto de transformar ese convenio en uno de duración indefinida–, toda vez que el artículo 10 del Código Sanitario, por tener el carácter de normativa especial para el caso que dicha disposición regula, tiene primacía sobre la disposición general del citado precepto laboral.

Lo manifestado, por cierto, es sin perjuicio de lo que pueden resolver o hayan resuelto los Juzgados del Trabajo en el conocimiento de las causas tramitadas ante esos tribunales –como señala la Subsecretaría de Salud Pública–, cuyas sentencias, conforme a lo prescrito en el artículo 3° del Código Civil, sólo tienen un alcance relativo, restringido a las partes del juicio respectivo.

En este orden de ideas, y en relación a la continuación de las labores prestadas en los Servicios de Salud en la nueva autoridad sanitaria, es oportuno expresar que, atendido que desde el 1 de enero del 2005 las funciones relativas a materias sanitarias han sido traspasadas, con la excepción antes referida, desde los Servicios de Salud a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y que, a consecuencia de ello, estas últimas han sido declaradas sucesoras legales de los primeros en esas atribuciones, cabe colegir que la relación laboral de los servidores contratados en virtud del referido artículo 10 del Código Sanitario ha podido continuar, previa renovación de los contratos si ello era necesario, con las antes aludidas Secretarías Regionales, en su carácter de organismos dependientes del Ministerio de Salud, tal como lo disponía el antiguo artículo 14 C del D.L. N° 2.763, actual artículo 13 de su texto refundido.

Al respecto, es necesario tener en consideración que el artículo vigésimo segundo transitorio de Ley N° 19.937 autorizó al Presidente de la República para, mediante uno o

más decretos con fuerza de ley, fijar la planta de la Subsecretaría de Salud Pública con personal de la antigua Subsecretaría de Salud y de los Servicios de Salud; para ordenar el traspaso de funcionarios titulares de planta y a contrata entre estas instituciones, así como para modificar las plantas de los Servicios de Salud que se verán reducidas por el traspaso del personal que cumpla funciones de autoridad sanitaria, como consecuencia del ejercicio de las facultades recién referidas.

Ahora bien, del tenor de la norma antes mencionada, y atendido que quienes se desempeñan en un organismo de la Administración del Estado bajo las normas del derecho laboral común no ocupan empleos pertenecientes a las plantas de personal, ni lo hacen en calidad de funcionarios a contrata, sólo cabe concluir que el legislador no consideró ni reguló el traspaso de los empleados contratados en virtud del artículo 10 del Código Sanitario para el desarrollo de funciones relacionadas con la autoridad sanitaria.

Luego, procede concluir que la migración del personal que nos ocupa carece de regulación y, en consecuencia, ha quedado entregada al Ministerio de Salud, a través de las Secretarías Regionales Ministeriales, la determinación de la necesidad de continuar con los servicios de quienes fueron contratados por los Servicios de Salud bajo la modalidad en análisis, sin perjuicio, por cierto, de las instrucciones que sobre el particular pueda impartir el Ministerio, conforme se señala en los actuales artículos 12 y 13 del citado D.F.L. N° 1, de 2005.

En relación con esta materia, resulta menester considerar que según lo dispuesto en el artículo 86 de Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, todos los empleos a que se refiere dicho cuerpo normativo –entre los que se cuentan, por cierto, los que se sirven a contrata, conforme se desprende de sus artículos 3°, letra c) y 10–, serán incompatibles

con todo otro cargo o toda otra función que se preste al Estado, aun cuando los empleados o funcionarios de que se trate se encuentren regidos por normas distintas de las contenidas en la referida Ley N° 18.834.

Añade el inciso segundo de la citada disposición legal que, no obstante, puede un funcionario ser nombrado para un empleo incompatible, en cuyo caso, si asumiere el nuevo cargo, cesará por el solo ministerio de la ley en el anterior.

Como puede apreciarse de la preceptiva antes descrita, las funciones que se prestan en virtud de un contrato de trabajo celebrado con algún Órgano de la Administración del Estado son incompatibles con aquellas que puedan desarrollarse a contrata y, en consecuencia, si se asume un empleo de esta última naturaleza se cesa, por el solo ministerio de la ley, en el cargo servido con sujeción a la normativa laboral común.

Por lo demás, es dable manifestar que la determinación de la necesidad de contratar los servicios de una persona conforme a lo dispuesto en los artículos 3°, letra c) y 10 del Estatuto Administrativo, así como la elección de esta última, son materias que el ordenamiento jurídico ha dejado entregado a los respectivos órganos administrativos, de manera que, salvo disposición legal en contrario, las autoridades administrativas no se encuentran obligadas a contratar personal según la norma estatutaria antes aludida, ni menos aún a celebrar este tipo de convenciones con una persona determinada.

En este contexto entonces, no resulta objetable, como erradamente se sostiene en algunas de las presentaciones en estudio, que la autoridad administrativa haya exigido que los servidores de que se trata renuncien a sus contratos de trabajo y suscriban los correspondientes finiquitos como condición para proceder a incorporarlos a la Subsecretaría de Salud Pública en calidad de contratado bajo las normas del Estatuto Administrativo.

Lo señalado, en todo caso, es sin perjuicio de lo manifestado previamente, en orden a que, de conformidad con la jurisprudencia administrativa, los convenios del tantas veces señalado precepto sanitario deben necesariamente estar sujetos a plazo de término, y en consecuencia, a su vencimiento los empleados cesan automáticamente en sus funciones, oportunidad en la que, nada obsta, pero tampoco nada obliga, a su ingreso a la Administración del Estado en calidad de empleado a contrata.

Efectuadas las precisiones que anteceden, y en lo que respecta a la indemnización por años de servicio de que trata el artículo 163 del Código del Trabajo, que reclaman los ocurrentes, cabe expresar que, en el evento de que los contratos de trabajo celebrados en el estricto marco de las atribuciones que para tal efecto confiere el artículo 10 del Código Sanitario, hayan terminado por el cumplimiento del plazo fijado originalmente o en su última renovación, por renuncia del trabajador o por mutuo acuerdo, tal beneficio no es procedente, dado que a éste sólo tienen derecho quienes hayan cesado en sus funciones por aplicación de las causales establecidas en el artículo 161 de dicho cuerpo de normas, esto es, necesidades de la empresa o desahucio de los trabajadores a que se refiere este último precepto legal.

En el mismo orden de ideas, y en lo que atañe a la aplicación en la especie de lo prescrito en el artículo final de Ley N° 18.834, es dable manifestar que tal precepto no protege a quienes, con posterioridad a la entrada en vigencia de ese texto normativo, fueron contratados bajo las normas del derecho laboral común, contrariamente a lo manifestado en una de las presentaciones que se analiza.

Al respecto, cabe expresar, tal como ya lo hiciera esta Contraloría General en sus Dictámenes N°s. 24.369, de 1990; 19.703, de 2000 y 51.380, de 2006, entre otros, que el precepto en cuestión resulta sólo aplicable a los funcionarios que, a la fecha de

entrada en vigor del citado Estatuto Administrativo, esto es, al 23 de septiembre de 1989, se desempeñaban en órganos o servicios del Estado regidos por las normas del Código del Trabajo u otros estatutos especiales, lo que no acontece en la especie.

Por su parte, en lo que atañe a las eventuales indemnizaciones que se reclaman en beneficio de quienes se encontraban contratados a honorarios en los Servicios de Salud conforme a la autorización contenida en el artículo 11 de Ley N° 18.834, cumple esta Entidad de Control con manifestar que según lo prevé expresamente tal precepto legal, los mencionados servidores se rigen, por las reglas que se establezcan en el respectivo contrato y no les son aplicables las disposiciones del indicado texto estatutario.

Ahora bien, tal como lo ha expresado este Organismo Contralor a través, por ejemplo, de sus Dictámenes N°s. 25.694 y 18.314 bis, ambos de 2005, en la suscripción de aquellos acuerdos de voluntades no se admite la aplicación estricta de la libertad contractual, ya que ella está limitada por los principios que rigen el actuar de la autoridad administrativa, tales como los de probidad, eficiencia y de igualdad ante la ley.

En este orden de ideas, corresponde agregar que mediante los Dictámenes N°s. 29.501, de 2003 y 12.304, de 1996, entre otros, la jurisprudencia administrativa ha precisado que, si bien a las personas contratadas a honorarios es posible otorgarles derechos o beneficios análogos a los establecidos para los servidores a quienes se les aplica Ley N° 18.834, ello sólo será procedente en la medida que aquéllas cumplan las mismas condiciones y requisitos que se exigen, para los mismos fines de que se trate, a los funcionarios regidos por dicho texto normativo y sin que, además, los respectivos beneficios puedan superar los que la ley estipula para los servidores afectos al Estatuto Administrativo.

En relación con lo anterior, resulta forzoso hacer presente que el referido cuerpo nor-

mativo no contempla ninguna indemnización a favor de los funcionarios de planta o a contrata regidos por Ley N° 18.834 y que, por una decisión de la autoridad, se les pone término a sus servicios.

Atendido lo expresado, no resulta procedente que en los convenios que se celebren en virtud de lo establecido en el artículo 11 del aludido texto legal, se contemple alguna indemnización en favor de los servidores contratados a honorarios y cuya causa sea el término de la relación laboral, toda vez que ello implicaría otorgarle a aquéllos un derecho no contemplado para los empleados sujetos al mencionado cuerpo estatutario, con lo cual se exceden los beneficios que el ordenamiento jurídico establece para estos últimos.

Por consiguiente, en el evento que se haya reconocido ese derecho en los convenios a honorarios a que se alude en una de las consultas en análisis, ello no se ajustaría a derecho y, por ende, tal reconocimiento resulta ineficaz.

Finalmente, en lo que atañe a lo señalado por algunos de los ocurrentes, en orden a que, en su calidad de funcionarios regidos por el Código del Trabajo, les habría asistido el derecho a percibir la asignación de modernización de que trata Ley N° 19.553, en razón de su desempeño en el Servicio de Salud, cumple esta Entidad Fiscalizadora con expresar que ello no resulta procedente.

En efecto, sobre el particular es necesario manifestar, en primer término, que el artículo 1° del indicado texto legal concede una asignación de modernización a los personales de planta y a contrata, y a los contratados conforme al Código del Trabajo, de las entidades a las que se aplica el artículo 2° de dicho cuerpo normativo.

Por su parte, esta última disposición previene que la asignación en comento corresponderá a los trabajadores de las instituciones regidas por las normas remuneracionales del D.L. N° 249, de 1974, exceptuando, sin embargo, a los trabajadores de las entidades mencionadas en Ley N° 19.490, entre las que se encuentran los Servicios de Salud.

Luego, en virtud de las disposiciones antes reseñadas, y acorde con lo expresado por esta Contraloría General en su Dictamen N° 15.011, de 1998, sólo cabe colegir que los trabajadores contratados conforme a las normas del Código del Trabajo por un Servicio de Salud, no tienen derecho a percibir la asignación de modernización por la que se consulta, siendo dable añadir que la expresión "trabajadores", utilizada por el artículo 2° de la citada Ley N° 19.553 para referirse a los empleados que no pueden percibir dicha asignación, es de carácter amplia, por lo que comprende a todos los funcionarios de los organismos que allí se mencionan, cualquiera sea la calidad jurídica bajo la cual prestan servicios.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

509, de 28.02.07.

Retiros de Ahorro Previsional Voluntario, efectuados por los contribuyentes afiliados a las entidades administradoras de tales recursos – Los socios de sociedades de personas que perciben un sueldo empresarial o patronal no pueden ser estimados como contribuyentes del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, razón por la cual no pueden acceder al beneficio tributario del artículo 42 bis de la ley precitada.

Fuentes: Arts. 42, N° 1; 42 bis, N° 3 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Oficios N°s. 6.524, de 2003 y 4.652, de 2005.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que está asesorando a una persona natural, de profesión arquitecto, que es socio de una sociedad de responsabilidad limitada, en la cual trabaja y percibe un sueldo bruto ascendente a 60 UF, el que adicionalmente y en forma esporádica presta servicios profesionales de arquitectura, como persona natural.

Agrega a continuación, que según diversas interpretaciones emitidas por este Servicio, los socios de una sociedad de personas no pueden utilizar los beneficios tributarios señalados en el artículo 42 bis de la Ley de La Renta, que en la especie consiste en *“rebajar, de la base imponible del impuesto único de segunda categoría, el monto del depósito de ahorro previsional voluntario y cotización voluntaria efectuado mediante el descuento de su remuneración por parte del em-*

pleador; hasta por un monto total mensual equivalente a 50 unidades de fomento, según el valor de ésta al último día del mes respectivo”.

Expresa más adelante, que el número 3° del mismo artículo, obliga al contribuyente, que retira (del sistema financiero) la parte de su remuneración destinada a la adquisición de instrumentos financieros acogidos al régimen de APV y siempre y cuando dicho monto, no sea destinado a anticipar o mejorar las pensiones de jubilación, a pagar un impuesto único sanción, cuyo cálculo se establece en dicho artículo.

Su cliente, señala, durante el año tributario 2004, percibió su sueldo de parte de la sociedad de la cual es socia y no prestó asesorías profesionales como persona natural, ya que todas ellas, fueron prestadas directamente desde la sociedad donde participa como socio. Adicionalmente, retiró utilidades de la sociedad por una cantidad determinada, las cuales tributaron con el Impuesto Global Com-

plementario según las normas generales de tributación.

Sin embargo, indica que por error, los dineros tributados de su cliente como persona natural, fueron invertidos a nombre de él, en instrumentos financieros acogidos al régimen de APV. Lo anterior, sin poder aprovechar el contribuyente los beneficios establecidos en los artículos 42 bis y 50 de la Ley de la Renta, que permiten descontar de la base imponible de los impuestos correspondientes los dineros destinado a adquirir instrumentos financieros acogidos al régimen de APV.

En el año tributario 2005, su cliente retiró sus fondos invertidos en los instrumentos financieros, momento en el que la sociedad administradora de dichos fondos le retuvo el 15% del monto retirado. Posteriormente, nos hemos encontrado con la sorpresa, que por la forma de cálculo del impuesto sanción, establecido en el número 3º del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, su cliente debe pagar una importante cantidad por concepto de impuesto Global Complementario.

En virtud de lo anterior, solicita un pronunciamiento que interprete la aplicación de la norma legal antes señalada para su aplicación en el caso concreto antes expuesto, señalando que desde su punto de vista, les parece que en el caso de un contribuyente, que no ha utilizado los beneficios tributarios del artículo 42 bis de la Ley de la Renta (lo cual debe probarse) y que por error ha invertido sus fondos ya tributados, en instrumentos financieros acogidos al régimen de APV, no debiera encontrarse afecto al pago del impuesto sanción establecido en el número 3º del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, ya que dichos depósitos se han realizado con dineros que han cumplido con la totalidad de sus obligaciones tributarias.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que este Servicio efectivamen-

te a través de algunos pronunciamientos (v. gr. Ord. N° 6.524, de 2003 y Ord. N° 4.652, de 2005), y al tenor de lo dispuesto por el artículo 42 bis de la Ley de la Renta, ha expresado que los empresarios individuales, socios de sociedades de personas y socios gestores de sociedades en comandita por acciones, por las razones esgrimidas en tales dictámenes, no tienen derecho a acceder a los beneficios tributarios del ahorro previsional voluntario que contiene la norma legal precitada, pronunciamientos que atendido su carácter de norma general han sido incluidos en las instrucciones impartidas a través de los Suplementos Tributarios de los años respectivos para conocimiento de los contribuyentes. En otras palabras, a través de los referidos dictámenes se ha concluido que los socios de sociedades de personas que perciben un sueldo empresarial o patronal no pueden ser estimados como contribuyentes del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, razón por la cual no pueden acceder al beneficio tributario del artículo 42 bis de la ley precitada.

Por idéntica circunstancia, tampoco resulta admisible que respecto del retiro de los fondos previsionales no destinados a mejorar o anticipar la pensión se les aplique el impuesto contemplado en el N° 3 de la referida norma legal. Lo anterior por cuanto las normas del artículo 42 bis benefician y afectan, según corresponda, a contribuyentes del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, requisito que no se daría en el caso que describe el recurrente.

Adicionalmente, cabe señalar que la ratio legis del impuesto del citado N° 3, radica en que en su oportunidad los fondos retirados redujeron la base imponible del impuesto de segunda categoría respectivo, por haberse acogido el ahorrante a la norma del N° 1 del mismo artículo 42 bis. Por ello, no correspondería aplicar dicho impuesto en todos aquellos casos en que,

por cualquier circunstancia, la base imponible referida no hubiere sido disminuida por aplicación del citado N° 1.

3. Por todo lo anterior, los retiros no destinados a mejorar o anticipar su pensión que describe el recurrente, en la medida que acredite que no tiene la calidad de

contribuyente del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta y/o que tales fondos no fueron deducidos en su oportunidad de la base imponible del impuesto de segunda categoría, no deben ser afectados con el impuesto a que se refiere el artículo 42 bis N° 3 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

ÍNDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Miguel Soto, Presidente de la Confederación de Trabajadores Metalúrgicos de Chile (CONSTRAMET): "La negociación por sector sería un gran avance" 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Lejos del trabajo decente. El empleo desprotegido en Chile 7

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.174. Crea la XIV Región de Los Ríos y la provincia de Ranco en su territorio 23
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que crea la XIV Región de Los Ríos y la provincia de Ranco en su territorio. 31
- Ley N° 20.175. Crea la XV Región de Arica y Parinacota y la provincia del Tamarugal en la Región de Tarapacá 32
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que crea la XV Región de Arica y Parinacota y la provincia del Tamarugal, en la Región de Tarapacá 39

DEL DIARIO OFICIAL 40

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales. Obstaculizar funcionamiento de sindicato. Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin de desestimular afiliación e incentivar la desafiliación sindical. Extensión de beneficios sin efectuar descuento 75% cuota sindical 43

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Índice temático 50

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

1.169/023, 29.03.07.

La destinación de un profesional de la educación a su propia solicitud, en los términos del artículo 42 del Estatuto Docente, no puede producir menoscabo en su situación laboral y profesional 51

1.170/024, 29.03.07.

El personal de tripulantes de alta mar de la Marina Mercante Nacional se encuentra exceptuado del descanso dominical razón por la cual la distribución de su jornada ordinaria de trabajo incluye los días domingo y festivos.
Las labores desarrolladas por dicho personal en tales días, durante la navegación, sólo generarán horas extraordinarias en la medida que con ello se exceda la jornada máxima legal 52

1.171/025, 29.03.07.

Los trabajadores que se desempeñan en las sociedades Créditos Comerciales S.A., Normalizadora de Créditos del Comercio S.A. y Evaluadora de Créditos Lesel Ltda.. prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia de la empresa Multitiendas Corona S.A., debiendo ser ésta considerada su empleador para los efectos laborales que corresponda 55

1.189/026, 29.03.07.

Las actividades de selección, formación y capacitación de trabajadores, y otras afines a la gestión de recursos humanos efectuados por agencias o empresas de empleo no constituidas como empresas de servicios transitorios, y que no implican en caso alguno la puesta a disposición de trabajadores, no constituye una vulneración al contenido de la norma del artículo 183-L del Código del Trabajo 58

1.195/027, 29.03.07.

No existe inconveniente legal para que una empresa individual de responsabilidad limitada se constituya como empresa de servicios transitorios, con sujeción a lo dispuesto en el párrafo 2º del Título VII del Libro I del Código del Trabajo 60

1.234/028, 2.04.07.

- 1) Para resolver la situación de funcionaria de salud primaria municipal que presenta dos funciones, deberá ser reintegrada a las funciones habituales como matrona o, en defecto de ello, permanecer como directora de salud comunal si acepta esa designación, en cuyo caso cesará por el solo ministerio de la ley en el cargo anterior.
- 2) La matrona con cargo de planta en el Centro de Salud Familiar Pudeto Bajo, administrado por la Corporación Municipal de Ancud, tiene derecho a percibir el bono de responsabilidad del

Programa de la Mujer implementado por el Ministerio de Salud, y la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que prevé el artículo 1° de la Ley N° 19.813, si en este caso ha cumplido con los requisitos exigidos por dicho cuerpo legal.

- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el uso e inversión de los recursos de una entidad para pagar las remuneraciones de su personal, materia que es de la competencia de la Contraloría General de la República. 62

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

1.- Ordenes de Servicio

- 04, 20.03.07.**
Complementa y modifica Orden de Servicio N° 10, de 2005, respecto a sindicatos denominados "otros" 66

- 05 (extracto), 3.04.07.**
Imparte instrucciones permanentes sobre los procedimientos para la administración, uso, circulación, mantención y control de vehículos en la Dirección del Trabajo 67

- 06 (extracto), 4.04.07.**
Establece e informa procedimientos administrativos y plazos, para Centros de Responsabilidad del país, para el cumplimiento de Compromisos Institucionales año 2007 67

- 07, 5.04.07.**
Imparte criterios de actuación e instrucciones para la aplicación de las normas referidas a la obligación de notificación de accidentes del trabajo fatales y graves y la obligación de autosuspensión de la obra o faena 68

- 08, 5.04.07.**
Imparte criterios de actuación e instrucciones para la aplicación de las normas referidas a la protección de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores que prestan servicios bajo régimen de subcontratación, contenidas en la Ley N° 20.123, y en el D.S. N° 76/2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social 82

2.- Circulares

- 24 (extracto), 15.03.07.**
Imparte instrucciones relativas a las actividades de capacitación y difusión a usuarios externos de la Dirección del Trabajo 103

25 (extracto), 19.03.07.	
Informa e instruye sobre Sistema Informático Asistente del Conciliador	103
26 (extracto), 19.03.07.	
Actualiza instrucciones sobre tratamiento contable y administrativo de garantías por Inscripción en Registro de Empresas de Servicios Transitorios y Certificado para el funcionamiento de Empresas de Muellaje	103
3.- Resolución	
142, 6.02.07.	
Delega facultades en materia de sustitución de multas administrativas por infracción a normas de higiene y seguridad.	103
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.	
56.475, 27.11.06.	
Persona que asume un nuevo cargo sujeto a la obligación de declaración de intereses habiéndola realizado en uno anterior no debe hacerlo nuevamente, pero sí la declaración de patrimonio, aunque también haya cumplido dicha obligación en su anterior empleo y aún no hayan transcurrido el plazo de 4 años exigido por la ley	105
56.984, 28.11.06.	
El beneficio que otorga el inciso final del artículo 32 de Ley Nº 19.070, se confiere únicamente a docentes que invisten la condición de directores de establecimientos educacionales y no a los subdirectores y/o inspectores generales de aquéllos	107
58.534, 5.12.06.	
Sobre aplicación de multa por infracción al artículo 74 del Decreto Ley Nº 1.094, de 1975, relativo a exigencias para ocupación a extranjeros	108
59.795, 12.12.06.	
El beneficio otorgado a las madres funcionarias para alimentar a sus hijos menores de dos años, de un lapso máximo de una hora al día, dividido en dos porciones de tiempo, debe entenderse concedido por cada hijo que se tenga en esa condición, como ocurre con los nacidos de un parto múltiple	112
61.117, 20.12.06.	
Sobre el traspaso de funcionarios sujetos al Código del Trabajo desde los servicios de salud a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud	115



SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes

509, de 28.02.07.

Retiros de Ahorro Previsional Voluntario, efectuados por los contribuyentes afiliados a las entidades administradoras de tales recursos – Los socios de sociedades de personas que perciben un sueldo empresarial o patronal no pueden ser estimados como contribuyentes del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, razón por la cual no pueden acceder al beneficio tributario del artículo 42 bis de la ley precitada

121



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XX • Nº 220
Mayo de 2007

BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Miguel Soto, Presidente de la Confederación de Trabajadores Metalúrgicos de Chile (CONSTRAMET): "La negociación por sector sería un gran avance".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Lejos del trabajo decente. El empleo desprotegido en Chile.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.174. Crea la XIV Región de Los Ríos y la provincia de Ranco en su territorio.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que crea la XIV Región de Los Ríos y la provincia de Ranco en su territorio.
- Ley Nº 20.175. Crea la XV Región de Arica y Parinacota y la provincia del Tamarugal en la Región de Tarapacá.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que crea la XV Región de Arica y Parinacota y la provincia del Tamarugal, en la Región de Tarapacá.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales. Obstaculizar funcionamiento de sindicato. Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin de desestimular afiliación e incentivar la desafiliación sindical. Extensión de beneficios sin efectuar descuento 75% cuota sindical.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

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

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Christian Alviz Riffo	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
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Paez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Víctor Hugo Ponce Salazar	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Manuel René Haro Delgado	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Claudia Inostroza Paredes	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Christian Alviz Riffo

Abogado

Subdirector del Trabajo

En la entrevista del mes, Miguel Soto Roa presidente de la Confederación de Trabajadores Metalúrgicos, de la Industria y Servicios (Constramet), se refiere, entre otros, a la negociación colectiva que califica como un proceso complejo y demasiado rígido, debido a la normativa legal en vigencia, destacando que la negociación por sector sería un gran avance.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, publicamos el artículo Lejos del Trabajo decente. El empleo desprotegido en Chile, realizado por Helia Henríquez, investigadora del Departamento de Estudios, el cual expone algunos de los hallazgos más relevantes sobre pérdidas de protección al trabajo, contenidos en diferentes estudios desarrollados a partir de 1995.

De la sección Normas legales y reglamentarias, destacamos la publicación de las Leyes N°s. 20.174, que crea la XIV Región de Los Ríos y la provincia de Ranco en su territorio, y la N° 20.175, que crea la XV Región de Arica y Parinacota y la provincia del Tamarugal en la Región de Tarapacá.

En Jurisprudencia judicial, la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica, publica un fallo sobre prácticas antisindicales relacionado con obstaculizar el funcionamiento de un sindicato, y ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin de desestimular afiliación e incentivar la desafiliación sindical.

Por último, en el apartado sobre normativa institucional, incluimos las Ordenes de servicio N°s. 7, que imparte criterios de actuación e instrucciones para la aplicación de las normas referidas a la obligación de notificación de accidentes del trabajo fatales y graves y la obligación de autosuspensión de la obra o faena, y 8, que imparte criterios de actuación e instrucciones para la aplicación de las normas referidas a la protección de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores que prestan servicios bajo régimen de subcontratación, contenidas en la Ley N° 20.123, y en el D.S. N° 76/2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Subjefe División de Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

Marcela Torrejón Román

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación D.R. Metropolitana

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

Composición : LexisNexis
Miraflores 383, Piso 11.
Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.
San Francisco 1434 - Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Christian Alviz Riffo

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe de División Jurídica

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe de División Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

Verónica Riquelme Giagnoni

Abogado
Jefa de División de Estudios

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.

