



Nº 291

2016

“Vamos a estar a la altura para implementar adecuadamente la Reforma Laboral”

Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

Velando por el cumplimiento
de la legislación laboral



CUENTA PÚBLICA

- Director del Trabajo: “Vamos a estar a la altura para implementar adecuadamente la Reforma Laboral”

PRENSA

- La Dirección del Trabajo aumentó fiscalizaciones y sanciones durante 2015
- Dirección del Trabajo agiliza sus actuaciones operativas
- Dirección del Trabajo mejora su capacidad resolutoria de conflictos
- Director del Trabajo aboga por potenciar el diálogo social en relaciones laborales
- Director del Trabajo explica la Reforma Laboral a empresarios pyme
- Director (s) del Trabajo insta a proteger a trabajadores expuestos a radiación UV
- Dirección del Trabajo y Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento acuerdan crear un convenio de colaboración

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

Selección de

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- **DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**
- **RESOLUCIONES, ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**
- **CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

Selección de Dictámenes



El director del Trabajo, Christian Melis (derecha), y el subdirector del Trabajo, Rafael Pereira (izquierda), acompañan a la Presidenta Michelle Bachelet. Autoridades del Servicio se comprometen a responder al desafío de la Reforma Laboral.

Director del Trabajo: “Vamos a estar a la altura para implementar adecuadamente la Reforma Laboral”

A la espera de la promulgación definitiva del proyecto que cambiará el escenario de las relaciones laborales en el país, Christian Melis revela cómo se está preparando su institución para cumplir con todas las obligaciones que le impone la nueva legislación.

Si hay una institución a la cual la Reforma Laboral toca de un modo sustantivo, esa es la Dirección del Trabajo (DT).

Las profundas transformaciones en el derecho colectivo del Trabajo que propicia el Gobierno –particularmente en el proceso de negociación colectiva y la huelga– sustentan buena parte de su funcionamiento en el actuar del organismo fiscalizador de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud laboral.

Velar por el respeto al nuevo régimen para los sindicatos, la promoción de la libertad sindical y la calificación de los servicios mínimos en caso de huelga y a solicitud de las partes, son algunas de estas responsabilidades. En medio del álgido debate sobre la validez de las reformas, algunas voces han reforzado su posición adversaria presagiando que la DT no estará preparada para acompañar eficientemente el nuevo sistema de relaciones laborales.

En distintas entrevistas, el director del Trabajo ha procurado despejar una y otra vez esos recelos, relatando pormenorizadamente el plan de ajuste institucional para estar prestos en el momento de la partida.

Esta vez Christian Melis desmenuza para el Boletín Oficial todos los preparativos de su institución.

Para reafirmar su certidumbre, el abogado laboralista que se ha desempeñado en la DT durante ya 20 años (con un intervalo entre 2010 y 2014) lanza de entrada que “frente a las aprensiones que algunos tienen, de ambos lados, de que la Dirección del Trabajo no va a estar a la altura, puedo asegurar que la Dirección del Trabajo va a estar a la altura de la responsabilidad de implementar adecuadamente la Reforma Laboral y hemos tomado todas las medidas del caso para que eso sea realidad”.

Melis sustenta su confianza en una triple comunión compuesta por las decisiones adoptadas de cara a la reforma, el plan de modernización que está comenzando a gestarse con apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo y la Organización Internacional del Trabajo y el proyecto de ley que enviará el Gobierno al Poder Legislativo para cambiar su actual Ley Orgánica y ampliar las facultades operativas del Servicio.

Especialmente el plan modernizador concluirá de aquí a los próximos dos años con un nuevo sistema de servicios para los usuarios, nuevos diseños fiscalizadores y conciliadores y un aumento de la plataforma tecnológica con miras a usarla frecuentemente en los controles inspectivos.

RESPALDO DEL OPTIMISMO

A juicio del director del Trabajo, la DT se encuentra en un buen pie frente al futuro escenario, reflejado en datos objetivos. Por ejemplo, el aumento del 17 por ciento de las fiscalizaciones entre 2014 y 2015, alcanzando las 125 mil el año pasado. “Ello demuestra que estamos vigorizando nuestra capacidad operativa, al punto que en el año anterior el 69 por ciento de las 52 mil empresas fiscalizadas lo eran por primera vez”.

Junto con ello valoró la creación en octubre de 2015 de la Oficina de Control y Gestión de Multas “para modernizar y optimizar la aplicación de sanciones y su traspaso y cobro a la Tesorería General de la República”.

En el ámbito del derecho colectivo, el de mayor impacto a raíz de la reforma, Melis destacó que en 705 de las 841 huelgas aprobadas el año pasado las partes pidieron la intervención de la DT a través de la figura mediadora conocida como los Buenos Oficios.

“El 57 por ciento de nuestros Buenos Oficios consiguió impedir la realización de huelgas gracias a haber podido acercar las posiciones que hasta ese momento separaban a las empresas y sus sindicatos”, explicó, añadiendo que “esto demuestra nuestra capacidad para jugar un rol vital en el nuevo escenario laboral que abrirá la reforma”.

Siempre en el mismo plano, Melis contó que bajo su administración la DT ha renovado una de sus actuaciones más alabadas en el pasado: la capacitación sindical.

En efecto, el año pasado hubo 275 actividades de difusión de la libertad sindical, aglutinando a poco más de 7 mil dirigentes sindicales. De ellas, elogió, poco más de 2 mil fueron mujeres, es decir, el 41% del total de los dirigentas que hay en el país.

DICTÁMENES, CAPACITACIONES Y MÁS PROFESIONALES

De cara a la Reforma Laboral, la DT ya tiene muy claro lo que debe hacer para estar preparada desde un primer momento.

Por ejemplo, “a poco andar la nueva ley emitiremos tres dictámenes que estimamos importantes para ir dando claridades al mundo del trabajo; el primero es sobre los principios que inspiran la reforma, el segundo sobre la calificación de los servicios mínimos y el tercero sobre la titularidad sindical”, anunció Melis.

Junto con ello se harán capacitaciones masivas a todos los funcionarios de la DT y selectivas a los que estarán directamente involucrados en la aplicación de la reforma.

En el caso de estos últimos, habrá seis encuentros zonales de capacitación para los 170 abogados del servicio. En lo estructural, ya está funcionando la Unidad de Servicios Mínimos, alojada en el Departamento de Relaciones Laborales. Dirigida por una abogada laboralista, su planta ha sido conformada por cinco profesionales de las áreas de la ingeniería y la economía.

Este equipo estará a cargo de la calificación de los servicios mínimos que deben mantenerse activos en una empresa ante la eventualidad de una huelga. Una de sus primeras funciones será definir los criterios que regirán esa calificación para que sean cumplidos en todas las inspecciones Inspecciones del país.

También se está reforzando el área jurídica. Acá se han contratado 18 abogados para fortalecer inspecciones, direcciones regionales y el Departamento de Relaciones Laborales. Además, se incrementará la dotación de abogados en la Unidad de Dictámenes.

En ámbitos distintos al jurídico han sido contratados 25 fiscalizadores para que brinden apoyo a labores investigativas propias de la nueva ley.

Finalmente, serán incorporados 19 funcionarios para dar asistencia técnica a las Mypes, a la vez que mediadores laborales que jugarán un rol central en la actuación de la DT en el nuevo tipo de negociación colectiva. Pero el papel de la DT no se limitará a su intervención directa en los espacios que le concede la ley. También será un vehículo de difusión de las nuevas normas entre los trabajadores y empleadores.

“Como lo ha hecho siempre, esta vez nuestra institución también cumplirá con su deber pedagógico de explicar la Reforma Laboral a todo el mundo del trabajo. Imprimiremos miles de folletos que serán repartidos en nuestras oficinas y en actividades de terreno; instalaremos manuales de preguntas y respuestas en nuestro sitio web y organizaremos charlas, seminarios y capacitaciones generales; en resumen, no dejaremos de apelar a ninguna posibilidad para irradiar el sentido y el contenido de esta reforma”, finalizó la autoridad.



Durante el año 2015 la Dirección del Trabajo efectuó 124.569 fiscalizaciones de terreno, lo que representa un aumento del 17% en relación al año 2014, consolidando una tendencia al alza en la principal responsabilidad de la institución.

La Dirección del Trabajo aumentó fiscalizaciones y sanciones durante 2015

Además, el año pasado se logró un avance trascendente debido a que el 69% de las empresas fiscalizadas nunca lo había sido antes.

Una amplia satisfacción mostró el director del Trabajo, Christian Melis, al conocer los resultados de la actividad fiscalizadora de su institución durante el año 2015.

Su alta conformidad obedece a que la Dirección del Trabajo logró subir en 17% las fiscalizaciones de terreno practicadas en el año recién terminado respecto del año antepasado. "Esto demuestra que nuestro actuar inspectivo no solo se ha mantenido, sino que ha podido crecer gracias a la labor de nuestros funcionarios y a que paulatinamente hemos perfeccionado nuestras planificaciones", dijo Melis al evaluar los resultados.

En términos globales, durante el pasado año se realizaron 124.565 fiscalizaciones de terreno, 17% más que el año 2014. El 23% de las fiscalizaciones terminó con multa, por un monto inicial de 68 mil millones de pesos (\$68.046.874.740) correspondientes a casi 52 mil sanciones. La tasa de multas fue del 18%, superior al 11% del año anterior.

El incremento se explica por un significativo aumento de las denuncias en el país, en el 9%, pasando de 80.155 a más de 87.470 denuncias, y al incremento de los programas de oficio.

Estos últimos, también conocidos como fiscalizaciones programadas, han pasado a ocupar un porcentaje mayor dentro del total de fiscalizaciones. Hubo el año pasado 37.094 fiscalizaciones de terreno versus 26.284 el año 2014. Esto significó un aumento del 41%.

Este tipo de fiscalizaciones planificadas se han centrado en sectores tradicionalmente con una alta infraccionalidad, como el transporte, el comercio, la agricultura y la construcción.

"El objetivo de las fiscalizaciones programadas es intervenir en sectores complejos para procurar lograr cambios conductuales de los empleadores, lo que en general se consigue puesto que las tasas infractoras al inicio de los programas se reducen ostensiblemente al término, debido a que damos plazos de cumplimiento", explicó el director del Trabajo.

MAYOR DIVERSIFICACIÓN Y COBERTURA

Para el año 2015 la Dirección del Trabajo se había propuesto lograr que el 53% de las fiscalizaciones fueran dirigidas a empresas no fiscalizadas en el año anterior. En el transcurso de ese año se fiscalizaron 52.520 empresas, de las cuales 36.051 correspondieron a empresas no fiscalizadas anteriormente, lo que representó un 69% del total.

También se planteó mejorar la oportunidad en la atención de las denuncias de organizaciones sindicales, acortando los tiempos de la respuesta y mejorando así sustantivamente la actuación para este actor. De un total de 6.047 denuncias provenientes de organizaciones sindicales, durante el periodo 2015 el 58% fue tratada y finalizada en menos de 15 días hábiles.

Respecto del cumplimiento de la Ley 20.786, sobre Trabajadoras de Casa Particular, se se atendieron más de 1.200 denuncias y se realizaron casi 5 mil fiscalizaciones de oficio. Paralelamente, se puso a disposición de empleadores y trabajadores el registro del contrato en la página web de la Dirección del Trabajo en conjunto con la adecuación de las cláusulas de las trabajadoras de casa particular a la nueva norma laboral.

RESULTADOS REGIONALES

Desde el punto de vista regional, ocho regiones incrementaron sus fiscalizaciones respecto de 2014 entre el 7% y el 15% (Tarapacá; Atacama; Valparaíso; Libertador Bernardo O'Higgins; Maule; La Araucanía; Los Lagos; Metropolitana Oriente); seis regiones lo hicieron entre 15% y 30% (Antofagasta; Coquimbo; Biobío; Aysén; Arica-Parinacota; Metropolitana Poniente); y dos regiones en más del 30% (Magallanes y Los Ríos).

En relación al monto de las multas, el promedio nacional bordeó el \$1.309.828, con un promedio regional máximo de \$1.600.517 en Antofagasta y un mínimo regional promedio de \$ 958.358 en Arica-Parinacota.

Desde el punto de vista de las actividades económicas, siete de las 18 ramas concentraron el 75% de las fiscalizaciones realizadas: Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler; Comercio; Construcción; Hoteles y restaurantes; Industrias manufactureras; Otras actividades de servicios comunitarios; y Trans-



El director del Trabajo ha reconocido como una falencia la insuficiente cobertura de empresas fiscalizables. El año 2015 ello comenzó a superarse, como lo demuestra que el 69% de las fiscalizaciones abarcase a empresas nunca antes controladas.

porte, almacenamiento y comunicaciones, concentran 93.580 comisiones. Estas mismas actividades representan el 79% de las fiscalizaciones terminadas con multa, el 84% de los montos iniciales de multas y el 80% de las infracciones sancionadas.

Finalmente, la emisión de certificados (Ley 20.123) es uno de los productos que más ha avanzado en la digitalización de sus procesos y procedimientos. Así, los certificados emitidos por web aumentaron en el 16% respecto del año 2014. En términos de cifras, el año 2015 se emitió un total de 1.584.067 certificados, 95% emitidos vía web y 5% emitidos presencialmente.



Tanto en terreno como en las oficinas la premisa es agilizar los procedimientos para que los usuarios sean atendidos con mayor rapidez. Por ejemplo, se redujo de 17 a 13,7 días el promedio para realizar la primera audiencia en los comparendos de conciliación.

Dirección del Trabajo agiliza sus actuaciones operativas

Durante el año 2015 el servicio fiscalizador logró hacer más rápidos sus procedimientos en todas sus áreas operativas.

No solo un aumento de las fiscalizaciones logró la Dirección del Trabajo (DT) durante el año pasado. También alcanzó una meta tan importante como aquella: reducir los tiempos de ejecución en sus principales tareas operativas.

En efecto, gracias a una serie de ajustes dispuestos por la actual administración, las actuaciones fiscalizadoras, conciliadoras, de apoyo a las acciones de defensa de trabajadores vulnerados en sus derechos fundamentales y de respuesta a requerimientos de sus usuarios redujeron ampliamente sus tiempos de ejecución comparados con los del año 2014.

Este avance fue calificado por el director del Trabajo, Christian Melis, “como una clara demostración de que toda la institución está siendo impulsada por el proceso modernizador en marcha, que debiera culminar con un servicio más acorde con las demandas de la ciudadanía”.

Algunas claras demostraciones de este avance, que hace más eficiente el actuar de la DT y ayuda a la consecución de mejores relaciones laborales, fueron la reducción a 24,3 días el tiempo promedio de duración de las fiscalizaciones, desde su inicio hasta su completa terminación.

También se abrevió de 17 a 13,7 días el tiempo promedio de la realización de los comparendos de conciliación en su primera audiencia.

Igualmente, aumentó del 81% al 86% los procesos de conciliación que llegaron efectivamente a algún tipo de acuerdo respecto del total de solicitudes presentadas por los trabajadores.

En capacitación sindical, una de las prioridades de la actual administración, se pudo capacitar al 41,6% de las mujeres dirigentes sindicales mujeres de todo el país.

En el área jurídica se redujo a 24 días el tiempo promedio de tratamiento de denuncias por vulneraciones a los derechos fundamentales de los trabajadores, abreviándose además a 6,5 días el tiempo de interposición de denuncias ante los tribunales.

Finalmente, gracias al reforzamiento de la dotación de funcionarios, el año pasado el Centro de Atención Laboral (CAL) aumentó al 67,2% el porcentaje de llamadas ingresadas a la central que fueron efectivamente atendidas.

Con estos resultados en la mano, Christian Melis dijo que claramente “se está dando un mejor servicio a la ciudadanía, pero lo logrado solo debe ser un estímulo para seguir avanzando en nuestro desafío de mejorar las relaciones laborales en nuestro país”.



El director del Trabajo expone ante las jefaturas nacionales durante el taller realizado en la Universidad Católica de Chile para mejorar las habilidades negociadoras.

Dirección del Trabajo mejora su capacidad resolutoria de conflictos

Treinta máximas jefaturas de la institución participan en un taller dictado por la Pontificia Universidad Católica que perfecciona sus habilidades negociadoras ante las nuevas obligaciones que la Reforma Laboral impondrá a la institución.

La Reforma Laboral significa un nuevo desafío para la Dirección del Trabajo (DT), puesto que la institución deberá jugar un rol preponderante en el nuevo escenario en que se desenvolverá la negociación colectiva.

Consciente de aquello, la Dirección Nacional ha diseñado un plan de reforzamiento en el área de Relaciones Laborales, que asumirá primordialmente las obligaciones impuestas por la reforma.

Se trata de mejorar las habilidades negociadoras de las máximas jefaturas del Servicio en el manejo y resolución de conflictos.

Por ello entre el martes 29 y miércoles 30 de marzo una treintena de altos funcionarios fueron capacitados por docentes del Centro de Negociación y Mediación de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

El grupo es encabezado por el director y subdirector del Trabajo, Christian Melis y Rafael Pereira, respectivamente, e integrado por sus respectivos jefes de gabinete, los jefes nacionales de departamentos, los directores regionales y las jefaturas de Relaciones Laborales.

Melis subrayó a los asistentes la importancia de este taller, puesto que “nuestra institución jugará un rol fundamental cuando empiece a regir en el país el nuevo sistema de relaciones laborales y deberemos ser capaces de discernir correctamente para ayudar a resolver los conflictos en un nuevo escenario”.

Más allá de necesarios fundamentos teóricos, el foco del taller es la realización de ejercicios prácticos, de complejidades diversas, que los alumnos deben resolver procurando acuerdos satisfactorios para las partes en conflicto.

Los encargados del taller hicieron ver la importancia de este adiestramiento, considerando que en Chile las jefaturas ocupan más del 60% de su tiempo laboral en la resolución de desavenencias.

En el curso se enfatizó las dificultades negociadoras imperantes en el país, dada la desconfianza que se observa a todo nivel. Tanto así, que Chile figura dentro del 30% de naciones con mayor grado de recelo a nivel mundial; es la nación con más suspicacia entre las miembros de la OCDE y en América Latina solo es superado por Venezuela y México.



Los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) han demostrado su validez como vínculo social para intercambiar puntos de vista distintos y buscar soluciones a problemas, aunando consensos de distintos sectores.

Director del Trabajo aboga por potenciar el diálogo social en relaciones laborales

La máxima autoridad fiscalizadora sostuvo que con el entendimiento ganan todos y que su institución tiene a esa herramienta como una de sus prioridades.

Históricamente se ha visto a la Dirección del Trabajo (DT) como una institución eminentemente fiscalizadora para hacer cumplir la normativa laboral, previsional y de higiene y seguridad, pues esa es su misión principal. Pero se trata de una visión unilateral, que no aprecia adecuadamente la otra tarea de la DT: promover la conversación y el entendimiento entre empleadores y trabajadores para que a través del consenso pueda ser construido un clima laboral satisfactorio para todos.

Esa fue la tónica de la intervención del director del Trabajo, Christian Melis, al exponer este el jueves 31 de marzo en Talca en un seminario organizado por la Agenda de Fomento y Calidad del Empleo (AFCE) de la Región del Maule.

Ante una nutrida concurrencia en el auditorio de la Universidad Católica del Maule, Melis fue uno de los expositores principales.

A los asistentes, la autoridad fiscalizadora recalcó que si bien para la DT la fiscalización es su esencia operativa, no es menos su convencimiento de que el diálogo entre las partes logra a mediano y largo plazo asentar bases más firmes de buenas relaciones respetuosas de la legislación protectora de los trabajadores.

“El desafío de estas dos tareas de nuestro servicio es ver cómo ambas no se obstaculicen para que cada cual cumpla su rol de ayudar a construir una sociedad más justa y equilibrada”, dijo Melis.

En este contexto, hizo ver que en la DT hay una preocupación vital por promover todas las instancias que fortalezcan el diálogo social. Esta se traduce actualmente en el funcionamiento de las mesas de trabajo, las mediaciones y los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU).

Estos últimos nacieron el año 2002 pero fueron revigorizados en 2011. Hoy funcionan 20 de ellos en todo el país.

En la Región del Maule opera uno de los más destacados. Denominado “Monseñor Carlos González Cruchaga”, aglutina a nueve organismos representantes de los trabajadores, ocho pertenecientes al ámbito empresarial y dos universidades.

Melis hizo un especial reconocimiento a los integrantes de este CTRU por todos sus logros. Entre otros, ha relevado y focalizado capacitaciones y difusiones de la normativa laboral entre empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores; ayudado a focalizar las acciones de fiscalización en sectores más sensibles; reposicionado el rol de las organizaciones sindicales y sus dirigentes; relevado la situación de los empresarios mipymes y promovido el diálogo social en la región en diversas mesas de trabajo.



Una de las aprensiones generadas por la Reforma Laboral es que perjudicará a las pequeñas y medianas empresas. Las autoridades de la Dirección del Trabajo recuerdan que el Servicio mantiene una estrategia especial de fiscalización y aplicación de multas para ese segmento económico, atendiendo a sus mayores debilidades.

Director del Trabajo explica la Reforma Laboral a empresarios pyme

Christian Melis expuso en el Primer Encuentro Empresarial para Pymes y Emprendedores.

Una completa radiografía de la Reforma Laboral del Gobierno que está cumpliendo sus últimos trámites en el Poder Legislativo hizo en Viña del Mar el director del Trabajo, Christian Melis.

La autoridad fiscalizadora –cuya institución jugará un rol clave en el futuro escenario laboral– fue el principal expositor del Primer Encuentro Empresarial para Pymes y Emprendedores “Productividad, Seguridad Laboral y el ABC de las Reformas”, realizado en el casino Enjoy de la ciudad jardín.

Antes de su intervención, saludaron a la concurrencia los subsecretarios de Hacienda, Alejandro Micco, y del Trabajo, Francisco Díaz. Ambos subrayaron la necesidad de que el país cuente con mejores relaciones laborales, puesto que ello conlleva mejor productividad y un tipo de relación entre empleadores y trabajadores más equitativo.

Ante unos 200 asistentes, y bajo el título de “Modernización de las Relaciones Laborales y sus Instituciones”, Melis detalló una a una las propuestas gubernamentales, cotejándolas con las normas ahora vigentes.

En su intervención abordó entonces la titularidad sindical, el derecho de información, las materias a negociar, el enfoque de género, los pactos especiales de trabajo, los trabajadores que no pueden negociar, el derecho a huelga, el descuelgue y reintegro, el quórum de constitución de sindicatos y las reglas especiales para empresas de menor tamaño.

Especial atención puso en dos propuestas que han generado mayor debate público.

La primera fue la negociación colectiva interempresa, en la que distinguió la situación entre micros y pequeñas empresas versus las medianas y grandes, y los escenarios que se abren en caso de aceptarse la negociación.

La segunda fue la calificación de los servicios mínimos, en cuyo caso se hizo ver que de no haber acuerdo entre las partes intervendrá el director regional del Trabajo, cuya decisión puede ser apelada ante el propio director nacional de la institución.



El subdirector del Trabajo encabezó una actividad para sensibilizar a los empleadores cuyos trabajadores laboran expuestos a la radiación UV. Es esencial que trabajen protegidos para evitar futuras enfermedades, como el cáncer a la piel.

Director(s) del Trabajo insta a proteger a trabajadores expuestos a radiación UV

Director del Trabajo (s), Rafael Pereira, junto a los ministros del Trabajo, Francisco Javier Díaz (s), y del Sernam, Claudia Pascual, se reunieron con trabajadores de la empresa Solo Verde, encargada del aseo y jardines del Parque Forestal para difundir todas las medidas necesarias que deben adoptar los empleadores para proteger a sus trabajadores de los dañinos efectos de la radiación ultravioleta.

De acuerdo al deber general de protección que deben cumplir los empleadores y que se encuentra establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, los empleadores están obligados a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores:

- informando a los trabajadores de los posibles riesgos, en este caso exposición a calor y radiación UV.
- manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas.
- manteniendo los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- la empresa deberá prestar o garantizar los elementos necesarios para que en caso de accidentes o emergencias puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica.
- contar con un plan de emergencia en la eventualidad que un trabajador sufra efectos agudos por exposición a calor u otro riesgo.

El ministro (s) Díaz sostuvo que el “llamado es a los empleadores a proteger a sus trabajadores; informarlos acerca de los riesgos; hacer una adecuada gestión de riesgos; proporcionar gratuitamente los elementos de seguridad y protección y sobre todo, capacitarlos, es decir, hacer de esto una labor compartida”.

Agregó que junto con ello, “también hay un llamado al autocuidado, o sea, es deber del trabajador asumir su propia seguridad”.

Por su parte, el director(s) del Trabajo, Rafael Pereira, enfatizó en que La DT fiscaliza permanentemente los sectores productivos más riesgosos como construcción, agricultura, pesca, minería, transporte, aseo y jardines, parquímetros y ferias libres, que son los rubros en que los trabajadores están más expuestos a la radiación ultravioleta de origen solar.

Pereira agregó que durante el año 2015, la Dirección del Trabajo recibió 99 denuncias por radiación ultravioleta, y durante enero van 13 denuncias, la principal temática es por No especificar el uso de los elementos protectores de la radiación ultravioleta, ya sea en el contrato o reglamento interno de la empresa. Las multas durante el 2015 sobrepasaron los 20 millones de pesos.

La exposición a los rayos UV produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel, que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto-envejecimiento, tumores malignos de piel y daño ocular, como cataratas.

En general, se considera que el horario con las radiaciones más nocivas en la temporada de verano es entre las 11 y las 15 horas, mientras que en invierno lo es entre las 12 y 16 horas.





El director del Trabajo, Christian Melis, y el jefe del Departamento Jurídico, José Castro (extremo izquierdo) junto al superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento, Andrés Pennycook, acompañado por dos altas colaboradoras.

Dirección del Trabajo y Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento acuerdan crear un convenio de colaboración

El futuro acuerdo permitirá al organismo de fiscalización laboral mejorar la atención de los trabajadores perjudicados por la declaración de insolvencia de empresas.

Un trabajo conjunto con miras a establecer un convenio de colaboración mutua acordaron la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, hasta hace un tiempo conocida como de Quiebras.

Así lo resolvieron las máximas autoridades de ambas instituciones en una reunión celebrada este viernes en dependencias de la Dirección del Trabajo.

Christian Melis, director del Trabajo, y Andrés Pennycook, superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento, coincidieron en la necesidad de reforzar el vínculo entre ambas instituciones, dado el lazo histórico existente en la atención que debe prestarse a los trabajadores que son despedidos durante la declaración de insolvencia de sus empresas.

Legalmente, los liquidadores de las empresas en esa situación están obligados a enviar a la Dirección del Trabajo copias de las cartas de aviso de despido.

Melis y Pennycook concordaron en que el futuro convenio debe contemplar tres aspectos: intercambio periódico de información sobre los términos de relación laboral en las empresas en proceso de liquidación; capacitación sobre la nueva Ley 20.720 a los funcionarios encargados de la atención de público en las inspecciones del trabajo y, finalmente, difusión de la misma norma legal entre los trabajadores a través de cartillas explicativas, particularmente sobre los procedimientos concursales que pueden concluir con la reorganización de la empresa o su liquidación definitiva.

A cargo de las tareas comprometidas quedaron el jefe del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, José Francisco Castro, y la jefa del Sub Departamento de Procedimientos Concuriales de la Superintendencia, Marcela Inzunza.

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

LEYES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

[Ley N° 20.891](#). Perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para las funcionarias y funcionarios públicos que indica. *Diario Oficial 22.01.16.*

[Ley N° 20.894](#). Prorroga la obligatoriedad de cotizar de los trabajadores independientes y adecúa normativa previsional que indica. *Diario Oficial 26.01.16.*

MINISTERIO DE HACIENDA

[Ley N° 20.899](#). Simplifica el Sistema de Tributación a la Renta y perfecciona otras disposiciones legales tributarias. Su [artículo 10](#) modifica el inciso primero del artículo 48 del Código del Trabajo. *Diario Oficial 8.02.16.*

MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

[Ley N° 20.880](#). Sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses. Regirá tres meses después de la publicación del Reglamento señalado en el inciso primero del artículo primero transitorio de la misma ley, respecto de los sujetos que se individualizan en el Capítulo 1° del Título II, y cinco meses después de la referida publicación, respecto de los sujetos individualizados en el Capítulo 3° del mencionado Título II de la norma referida. *Diario Oficial 5.01.16.*

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley sobre probidad en la función pública, correspondiente al boletín N° 7616-06. *Diario Oficial 5.01.16.*

MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO

[Ley N° 20.881](#). Modifica el decreto con fuerza de ley N° 5, de 2003, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que fija el texto

refundido, coordinado y sistematizado de la Ley General de Cooperativas. *Diario Oficial 6.01.16.*

MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

[Ley N° 20.888](#). Modifica los requisitos para obtener la nacionalización. *Diario Oficial 8.01.16.*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

[Ley N° 20.905](#). Regulariza beneficios de estudiantes, sostenedores y trabajadores de la educación que indica y otras disposiciones. *Diario Oficial 15.02.16.*

DECRETOS

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

[Resolución N° 5.375 exenta, 23.12.15](#). Establece para el año 2016 el valor por concepto de inscripción y actualización de cursos en el Registro Nacional correspondiente. *Diario Oficial 6.01.16.*

MINISTERIO DE SALUD

[Decreto N° 149, 11.12.15](#). Reglamenta asignación mensual de estímulo por competencias profesionales del [artículo 8°](#) de la [Ley N° 20.816](#). *Diario Oficial 6.01.16.*

MINISTERIO DE HACIENDA

[Decreto N° 1.980, 14.12.15](#). Fija porcentaje en que deberán reajustarse a contar del 1° de diciembre del año 2015, las Pensiones de Regímenes Previsionales. *Diario Oficial 9.02.16.*

MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

[Decreto N° 33, 13.11.15](#). Crea el Sistema Escritorio Personas para facilitar el acceso y gestión de servicios y trámites que prestan los órganos de la Administración del Estado por medios electrónicos. *Diario Oficial 11.02.16.*

RESOLUCIONES

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Dirección del Trabajo

[Resolución N° 2.217, 28.12.15](#). Posterga la implementación del Registro Electrónico Integrado del Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria. *Diario Oficial 8.01.16*.

[Resolución 1.061 exenta, 17.12.15](#). Delega en el Jefe del Departamento de Inspección la facultad de declarar prescripción de multas administrativas que indica. *Diario Oficial 16.03.16*.

Superintendencia de Pensiones

[Resolución N° 25 exenta, 7.01.16](#). Establece límite máximo imponible reajustado. Tope imponible que se utilizará para el cálculo de las cotizaciones previsionales a que se refiere el Título III y el [artículo 84](#) del [decreto ley N° 3.500, de 1980](#). *Diario Oficial 16.01.16*.

[Resolución N° 26 exenta, 7.01.16](#). Establece límite máximo imponible reajustado. Tope imponible que se utilizará para el cálculo de las cotizaciones del Seguro de Cesantía, según el [artículo 6°](#) de la [Ley N° 19.728](#). *Diario Oficial 16.01.16*.

[Resolución N° 334 exenta, 8.02.16](#). Establece valores superiores e inferiores a que se refiere el [artículo 25](#) de la [Ley N° 19.728](#). *Diario Oficial 23.02.16*.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Extracto de [Resolución N° 5.399 exenta, 11.01.16](#). Fija valor hora máximo por participante para franquiciar los cursos de capacitación presenciales y cursos a distancia-elearning para el año 2016, en el sentido que indica. *Diario Oficial 23.02.16*.

MINISTERIO DE SALUD

[Resolución N° 16 exenta, 7.01.16](#). Modifica [resolución N° 176 exenta, de 1999](#), que aprueba el Arancel de Prestaciones de Salud del Libro II del DFL N° 1, de 2005. *Diario Oficial 6.02.16*.

MINISTERIO DE MINERÍA

Servicio Nacional de Geología y Minería

[Resolución N° 124 exenta, 15.01.16](#). Establece los contenidos del curso homologado de inducción básica en faenas mineras, en conformidad al [Art. 4](#) del Reglamento para la Homologación de Cursos de Inducción Básica en Faenas Mineras, aprobado por [decreto N° 99, de 2014](#). *Diario Oficial 6.02.16*.

[Resolución N° 135 exenta, 18.01.16](#). Declara la creación y apertura de los Libros de Empresas Mineras y Entidades Calificadoras que establece el [DS N° 99, de 2014](#), que aprueba el Reglamento para la Homologación del Curso de Inducción Básica en Faenas Mineras. *Diario Oficial 6.02.16*.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

[Resolución N° 8, 2.02.16](#). Modifica Capítulo III, Plan de Cuentas para el Sector Público de la resolución N° 16, de 2015, que aprueba la Normativa del Sistema de Contabilidad General de la Nación. *Diario Oficial 26.02.16*.

[Resolución N° 11, 18.02.16](#). Somete al Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado, los actos administrativos relativos a personal. *Diario Oficial 26.02.16*.

OTROS

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Superintendencia de Pensiones

Comisión Técnica de Invalidez

Aprueba [normas para la evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al nuevo sistema previsional](#), séptima edición. Vigente a contar del 1.06.16. *Diario Oficial 2.01.16*.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

NEGOCIACIÓN COLECTIVA; DECLARACIÓN DE UN SOLO EMPLEADOR; EFECTOS; FUERO; SUSPENSIÓN **6.776/89, 28.12.15**

La suspensión del proceso de negociación colectiva, por disposición del [artículo 507](#) inciso 2° del [Código del Trabajo](#) incluye todos los aspectos, entre otros, el del fuero.

GRATIFICACIÓN LEGAL; PROCEDIMIENTO DE RELIQUIDACIÓN POR VARIACIÓN DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL; RECTIFICA DOCTRINA CONTENIDA EN DICTAMEN N° 1.682/18, DE 10.04.12 **054/01, 6.01.16**

El procedimiento de cálculo que corresponde aplicar para reliquidar las diferencias de gratificación legal a consecuencia del reajuste del Ingreso Mínimo Mensual, es el que se señala en el cuerpo del presente informe, debiendo, por ende, tenerse por ratificada la doctrina contenida en el dictamen N° [1.682/018, de 10.04.2012](#), por encontrarse plenamente ajustada a derecho.

ESTATUTO DOCENTE; BONIFICACIÓN DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL; PROFESIONAL QUE CUMPLE FUNCIÓN DOCENTE EN CALIDAD DE AUTORIZADA **152/02, 11.01.16**

A la trabajadora Sra. Verónica Tartacoksky, quien tiene el título de Psicopedagoga, y está cursando estudios de Educadora Diferencial, cargo este último que desempeña en el Colegio Las Américas en virtud de la autorización para el ejercicio de la función docente otorgada por la Secretaría Regional Ministerial de Educación correspondiente, no le asiste el derecho a percibir la Bonificación de Reconocimiento Profesional prevista en el [artículo 1°](#) de la [Ley N° 20.158](#).

ORGANIZACIONES SINDICALES; FEDERACIÓN COMPUESTA POR SINDICATOS Y ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS; CONSTITUCIÓN; LIBERTAD SINDICAL **154/03, 11.01.16**

La circunstancia de constituirse una organización sindical con arreglo a las normas de los Convenios [87](#) y [151](#) de la OIT, pero sin estricto apego a las disposiciones legales regulatorias contenidas en el [Libro III](#) del [Código del Trabajo](#) o a las de la [Ley 19.296](#), circunscribe la actuación de la Dirección del Trabajo a practicar la inscripción de

dicha organización en el registro pertinente, a fin de que adquiera personalidad jurídica y a otorgar los certificados pertinentes.

DOCUMENTACIÓN LABORAL; TRANSICIÓN DE SOPORTE PAPEL A FORMATO ELECTRÓNICO **155/04, 11.01.16**

No existe impedimento para que los empleadores traspasen su plataforma de documentación laboral de formato de papel a electrónico, en la medida que el proceso de transición se realice en los términos indicados en el presente informe.

DIRIGENTE SINDICAL; FUERO; SINDICATOS INTEREMPRESA; NIEGA RECONSIDERACIÓN DE DICTAMEN N° 1.534/79, DE 29.03.1997

156/05, 11.01.16

Niega lugar a la reconsideración de dictamen N° [1.534/79, de 29/03/1997](#), que concluye: “El director de un sindicato interempresa, que al momento de su elección no se encuentra laborando, tiene derecho a invocar el fuero laboral al celebrar un nuevo contrato de trabajo, en la medida que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a la citada organización sindical”.

DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA; LABORES DE PROCESO CONTINUO; TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN PLAZAS DE PEAJES

157/06, 11.01.16

Las labores que realizan los cajeros de peajes laterales de la Ruta 5 Sur (tramo Talca - Collipulli) no constituyen un trabajo de proceso continuo.

JORNADA DE TRABAJO; DESCANSOS COMPENSATORIOS; CAMBIO DE VESTUARIO; CHOFERES DEL METRO S.A. **552/07, 22.01.16**

1. El beneficio denominado “calidad de servicio” que percibe el personal de conductores de la empresa Metro S.A., en virtud del convenio colectivo vigente entre dicha empresa y el Sindicato recurrente, no reviste el carácter de remuneración variable en los términos fijados por la doctrina institucional, por lo que no corresponde ser considerado para los efectos del beneficio de semana corrida previsto en el [artículo 45](#) del [Código del Trabajo](#). Por

el contrario, la asignación por hora efectiva de conducción que perciben los mismos dependientes corresponde ser considerada para tal efecto atendidas las razones que se analizan en el cuerpo del presente informe.

2. El régimen de descansos compensatorios del personal de esa empresa afecto a la Resolución N° 00044, de 13.01.2012, de esta Dirección, debe ajustarse a los términos establecidos en esta última, teniendo por tanto los respectivos trabajadores, aparte de los días de descanso del ciclo, que sólo cubren los días domingo, el derecho a que se les otorgue, por tal concepto un día efectivo de descanso por cada festivo laborado, sin perjuicio de que de común acuerdo con dicha empleadora convengan una especial forma de distribución o remuneración de tales días, en los términos expresados en el presente informe.

3. El tiempo utilizado en las operaciones de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de los servicios del trabajador, ya sea por razones de higiene y seguridad, por disposición del reglamento interno o por exigencia del empleador debiendo, por ende, ser calificadas como jornada de trabajo en tanto ellas se realicen en él o los lugares especialmente habilitados para tales efectos dentro de la respectiva empresa o lugar de la faena, y no así cuando, como sucede en la especie, los trabajadores llegan a prestar servicios premunidos de su ropa de trabajo.

4. Las disposiciones que se contienen en el [artículo 25 ter](#) del [Código del Trabajo](#), incorporado por la [Ley N° 20.767](#), que regula en forma exclusiva la jornada de trabajo del personal que labora a bordo de ferrocarriles, anteriormente regido por el [artículo 25](#) del [Código del Trabajo](#), al igual que el personal de conductores y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de pasajeros, no resultan aplicables a la empresa Metro S.A.

TRABAJADOR PORTUARIO; CALIFICACIÓN; FAENAS PROPIAS DE LA ACTIVIDAD PORTUARIA; SENTIDO Y ALCANCE

583/08, 27.01.16

Fija sentido y alcance del [artículo 133](#) inciso 1° del [Código del Trabajo](#).

EMPRESA PORTUARIA; COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE FAENA PORTUARIA; EMPRESA RESPONSABLE; ORDEN DE PRELACIÓN ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 21 DEL DECRETO N° 3, 01.04.2015

638/09, 28.01.16

a) En aquellos puertos estatales y frentes de atraque en que

presten servicios más de una empresa de muellaje, bajo la modalidad multioperador, y en que la administración sea efectuada por la respectiva empresa portuaria estatal, corresponderá a ésta ejercer la función de Empresa Responsable en los términos del precepto en comento;

b) En aquellos puertos en que la empresa haya concesionado uno o más frentes de atraque, corresponderá el rol de Empresa Responsable a la empresa concesionaria en los términos de los artículos [1°](#), [4°](#) y [7°](#) de la [Ley N° 19.542](#), respecto del frente de atraque que administre en forma delegada; y

c) En los puertos privados que posean una concesión marítima de acuerdo a lo establecido en [Decreto N° 2 de 20.04.2006](#) que “Sustituye Reglamento Sobre Concesiones Marítimas, fijado por Decreto (M) N° 660, de 1988” ambos del Ministerio de Defensa Nacional, Subsecretaría de Marina, y del [Decreto con Fuerza de Ley N° 340](#) “Sobre Concesiones Marítimas” de 06.04.1960, ya sean de uso público o privado, serán éstas las que deban ejercer el rol Empresa Responsable o las empresas que hayan tenido el mayor número de trabajadores portuarios contratados el año calendario anterior a la fecha en que deba constituirse el Comité Paritario de Puerto, en su caso.

ESTATUTO DE SALUD; CONCURSO INTERNO DE LA LEY N° 20.858; REQUISITOS DE POSTULACIÓN; PERÍODOS CON CONTRATO DE REEMPLAZO

689/10, 29.01.16

1. Las personas que a la fecha de publicación de la [Ley 20.858](#) estén prestando servicios en las entidades administradoras de salud municipal bajo la modalidad del contrato de reemplazo no pueden participar en el llamado a concurso interno que ordena el [artículo 2°](#) de dicha ley.

2. Las personas que a la fecha de publicación de la [Ley N° 20.858](#) se encontraban contratadas a plazo fijo, pueden hacer valer para los efectos del requisito referido a los años de servicios previos, los períodos en que hayan prestado servicios con contrato de reemplazo.

ESTATUTO DE SALUD; INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN CALIFICADORA; REQUISITOS DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL INTEGRANTE DE LA COMISIÓN; PRECISA DOCTRINA CONTENIDA EN DICTAMEN N° 2.373/132, DE 24.07.2002

690/11, 29. 01.16

Los funcionarios contratados a plazo fijo que ejercen cargos de jefatura pueden efectuar precalificación e integrar la comisión calificadora del personal de atención primaria de la salud en los términos expuestos en el presente dictamen. Precisa doctrina contenida en dictamen N° [2.373/132 de 24.07.02](#).

CONTRATO DE TRABAJO; CELEBRACIÓN ENTRE CONVIVIENTES CIVILES QUE HAN PACTADO COMUNIDAD DE BIENES; PROCEDENCIA

691/12, 29.01.16

No resulta procedente la celebración de contrato de trabajo entre convivientes civiles que han pactado comunidad de bienes, conforme al [artículo 15](#) de la [Ley 20.830](#), mientras dicho pacto se mantenga vigente, por las razones jurídicas señaladas en este informe.

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS; RENOVACIÓN DE DIRECTORIO; DIRIGENTE CON FUERO MATERNAL; PARTICIPACIÓN EN ELECCIÓN

913/13, 11.02.16

Una dirigente de una asociación de funcionarios que se encuentra embarazada al momento de efectuarse la renovación de directorio, debe igualmente participar en dicho proceso, si desea mantenerse en el cargo.

LEY DE FÁRMACOS; SISTEMA DE INCENTIVOS; PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES

957/14, 15.02.16

1. La determinación sobre si un incentivo como el que se describe en su presentación, que tiende a privilegiar la atención de los clientes, se ajusta a derecho, es una cuestión que corresponde a los Servicios de Salud respectivos, no cabiendo injerencia alguna a este órgano fiscalizador, cuya competencia se restringe exclusivamente, a verificar el cumplimiento del artículo transitorio de la [Ley N° 20.724](#), esto es, que en cada caso se hayan efectuado los ajustes en la forma descrita por nuestra jurisprudencia, contenida en dictámenes N°s. [3.111/39](#) y [4.589/72](#), de 14.08.2014 y 20.11.2014, respectivamente.

2. La fórmula de cálculo propuesta, además de no resultar procedente por contemplar un período de tiempo bastante más acotado a aquel previsto en la disposición que otorga un resguardo a las remuneraciones variables de los trabajadores, considera un lapso en el que ya existía una norma que prohibía el pacto de incentivos económicos asociados a productos farmacéuticos, lo que fuerza a concluir en la inaplicabilidad del mismo.

3. El legislador se ha ocupado de resguardar las remuneraciones de los trabajadores que pudieren ver afectados sus ingresos variables como consecuencia de la eliminación de los incentivos económicos asociados a productos farmacéuticos, de modo tal que cualquier infracción que se pueda estar cometiendo en tal aspecto deberá ser denunciada ante la Inspección del Trabajo respectiva, a fin de verificar la existencia de la misma, mediante la fiscalización que corresponda.

COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD; INTEGRACIÓN; REPRESENTANTES PATRONALES Y DE LOS TRABAJADORES

958/15, 15.02.16

1. Los representantes patronales ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad pueden ser tanto aquellas personas que desempeñan sus funciones en el respectivo establecimiento como las que realizan sus labores preferentemente en terreno.

2. Los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad pueden ser tanto aquellos dependientes que se desempeñan en el respectivo recinto como aquellos que cumplen sus funciones preferentemente en terreno.

CONTRATO DE TRABAJO; REAJUSTE DE REMUNERACIONES; ACTUALIZACIÓN ANUAL DE LOS CONTRATOS; CUMPLIMIENTO POR PARTE DEL EMPLEADOR

959/16, 15.02.16

Con el objeto de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso final del [artículo 11](#) del [Código del Trabajo](#), el empleador deberá elaborar y firmar un documento que consigne la actualización del contrato individual por efecto de la aplicación del reajuste anual del sueldo base, el cual deberá ponerse en conocimiento del trabajador, para su firma, mediante su envío al domicilio de este último, por carta certificada o a su dirección electrónica, constituyendo, de esta forma, dicho anexo de contrato, un instrumento válido para acreditar ante los Servicios del Trabajo la observancia de la exigencia impuesta por la citada norma legal, aun cuando el respectivo trabajador se hubiere negado a suscribirlo.

ESTATUTO DOCENTE. BONO POST LABORAL DE LA LEY N° 20.305; ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS TÉCNICO PROFESIONALES; DENIEGA RECONSIDERACIÓN DE DICTAMEN N° 5217/86, DE

24.12.2014

960/17, 15.02.16

Niega lugar a solicitud de reconsideración de dictamen N° [5.217/86, de 24.12.2014](#), que concluye que “A los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales técnico profesionales regidos por el [Decreto Ley N° 3.166, de 1980](#), no les asiste el derecho a acceder al bono post laboral previsto en la [Ley N° 20.305](#), que mejora condiciones de retiro de los trabajadores del sector público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones”.

Normas Legales y Reglamentarias

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

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

Superintendencia de Seguridad Social

Superintendencia de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Servicio de Impuestos Internos

Contraloría General de la República

TRABAJADORES DEL COMERCIO; SIETE DÍAS DOMINGO DE DESCANSO ANUAL ADICIONAL; IMPROCEDENCIA DE MODIFICAR UNILATERALMENTE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

961/18, 15.02.16

1. No resulta jurídicamente procedente que el empleador unilateralmente modifique el sistema de distribución de la jornada de trabajo y descansos que se venía utilizando con anterioridad a la entrada en vigencia de la [Ley N° 20.823](#), sin que previamente cuente con el acuerdo de los trabajadores.

2. El otorgamiento de uno de los días de descanso consagrados en el [artículo 38 bis](#) del [Código del Trabajo](#), faculta al empleador a que dentro de los límites legales, convenga con el trabajador la ampliación de la jornada diaria a fin de cumplir el total de la jornada semanal pactada expresa o tácitamente.

ORGANIZACIÓN SINDICAL; QUÓRUM DE CONSTITUCIÓN; PLAZO DE UN AÑO PARA COMPLETAR EL QUÓRUM; CADUCIDAD DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA

1.022/19, 17.02.16

La circunstancia de haber disminuido los socios de un sindicato constituido al amparo de la norma del [artículo 227](#), inciso 2° del [Código del Trabajo](#) a un número menor a veinticinco, habiendo transcurrido el plazo máximo de un año con que aquel contaba para completar el cuórum previsto en la normativa en análisis, no constituye causal de caducidad de la personalidad jurídica de dicha organización si antes de cumplirse dicho término había acreditado el cumplimiento del cuórum requerido por la ley.

TRABAJADORES DEL COMERCIO; APLICACIÓN DE LOS BENEFICIOS DE LA [LEY N° 20.823](#) A LOS TRABAJADORES DEL METRO S.A.

1.023/20, 17.02.16

Responde consultas, acerca de la procedencia de los beneficios que surgen a raíz de la entrada en vigencia de la [Ley N° 20.823](#), respecto de los trabajadores de la empresa Metro S.A.

ESTATUTO DE SALUD; CARRERA FUNCIONARIA; RECONOCIMIENTO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN; SALA CUNA. ESTABLECIMIENTO SIN AUTORIZACIÓN DE LA JUNJI; DERECHO DE ALIMENTACIÓN; AUMENTO DE TIEMPO DE TRASLADO; PAGO DE PASAJES

1.024/21, 17.02.16

1. Aquellas trabajadoras que han optado por postergar la hora de ingreso o adelantar la hora de salida tienen derecho a la ampliación del derecho de alimentación.

2. Sólo puede exigir la ampliación del permiso para dar alimento las madres trabajadoras que prestan servicios para empresas que deben mantener sala cuna y en la medida que efectivamente lleven a sus hijos al establecimiento, pero no aquellas que lo dejan en su hogar o en otro sitio.

3. En el caso que no existan salas cunas autorizadas en el lugar de prestación de los servicios o en el domicilio de la trabajadora se puede solicitar autorización a esta Dirección para otorgar un bono compensatorio del beneficio.

4. No existe derecho a descanso de colación en el caso de los funcionarios de la atención primaria de salud municipal.

5. La empresa que está obligada a mantener sala cuna sólo debe pagar el valor de los pasajes para dar alimento al hijo menor de dos años en la medida que la madre efectivamente lleve a su hijo a sala cuna y no cuando lo deja en su hogar o en otro sitio.

6. Tiene derecho al reconocimiento de las actividades de capacitación, para los efectos de su carrera funcionaria, una trabajadora de la atención primaria de salud municipal que ganó el concurso interno ordenado por la [Ley 20.858](#).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA; EFECTOS DE LA INTERPOSICIÓN DE LA ACCIÓN QUE PERSIGUE LA DECLARACIÓN DE UN SOLO EMPLEADOR; SUSPENSIÓN DE LA NEGOCIACIÓN Y DEL FUERO; DENIEGA RECONSIDERACIÓN DEL DICTAMEN N° [6.776/89, DE 28.12.2015](#)

1.054/22, 18.02.16

La suspensión del proceso de negociación colectiva, por disposición del [artículo 507](#) inciso 2° del [Código del Trabajo](#) incluye todos los aspectos, entre otros el del fuero.

ESTATUTO DE SALUD; BONIFICACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO DE LA [LEY N° 20.589](#); PROCEDENCIA DEL PAGO EN CASO DE FALLECIMIENTO

1.077/23, 19.02.16

No resulta procedente el pago de la bonificación por retiro voluntaria contemplada en el [artículo 1°](#) de la [Ley 20.589](#) si el funcionario de atención primaria de la salud municipal dejó de prestar servicios para la Corporación de Desarrollo Municipal de La Reina por la causal de fallecimiento contemplada en la letra e) del [artículo 48](#) de la [Ley N° 19.378](#).

ESTATUTO DE SALUD; CONCURSO INTERNO DE LA [LEY N° 20.858](#); TRABAJADORA CON CONTRATO DE REEMPLAZO [1.137/24, 24.02.16](#)

Las personas que a la fecha de publicación de la [Ley 20.858](#) estén prestando servicios en las entidades administradoras de salud municipal bajo la modalidad del contrato de

reemplazo no pueden participar en el llamado a concurso interno que ordena el [artículo 2°](#) de dicha ley.

ESTATUTO DE SALUD; CONCURSO INTERNO DE LA LEY N° 20.858; PROFESIONALES QUE NO CUMPLEN FUNCIONES PROPIAS EN EL ÁREA DE SALUD
[1.138/25, 24.02.16](#)

No resulta jurídicamente procedente establecer distingos arbitrarios en el llamado a concurso ordenado por el [artículo 2°](#) de la [Ley N° 20.858](#).

TRABAJADORES DEL COMERCIO; REPONEDORES DE SUPERMERCADOS; ATENCIÓN DIRECTA AL PÚBLICO; CALIFICACIÓN; RECONSIDERA DOCTRINA
[1.139/26, 24.02.16](#)

1) Corresponde establecer que los trabajadores que, durante los horarios de atención al público de los supermercados, laboran en éstos como reponedores, ejercen una actividad que se encuadra dentro del numeral séptimo del [Art. 38](#) del [Código del Trabajo](#), al desempeñarse en establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público, entendiéndose que realizan tal atención por el hecho de efectuar las funciones de reposición con las características reseñadas en este informe.

Téngase por reconsiderada toda doctrina administrativa contraria a lo concluido en este pronunciamiento.

2) Estimándose que las funciones de los reponedores corresponden a una actividad que se encuadra dentro del N° 7 del [artículo 38](#) del [Código del Trabajo](#); existiendo, a la vez, coincidencia de las partes sobre las labores desempeñadas por los mercaderistas, cuyo no son sino las propias del reponedor; y estando convenida mediante contrato colectivo la forma de pago de la jornada extraordinaria que se realice en domingo y festivos; resulta obligatorio que ellos presten servicios durante domingos y festivos.

SISTEMA COMPUTACIONAL DE CONTROL DE ASISTENCIA Y DETERMINACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO; DISPOSITIVOS MÓVILES; ACTUALIZA DOCTRINA CONTENIDA EN DICTAMEN N° 696/27, DE 24.01.1996
[1.140/27, 24.02.16](#)

Establece requisitos para sistemas computacionales de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.

JORNADA DE TRABAJO; ROL DE VUELO; COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR; OTORGAMIENTO Y COMUNICACIÓN DEL DESCANSO COMPENSATORIO
[1.401/28, 10.03.16](#)

El empleador se encuentra obligado a programar y entregar

la jornada mensual y por ende los descansos o días libres legales y compensatorios adicionales que incidan en el respectivo mes, ya sea por mandato legal o convencional, los cuales no admiten modificación unilateral, sino por caso fortuito o fuerza mayor.

ESTATUTO DE SALUD; CONCURSO INTERNO DE LA LEY N° 20.858; EXIGENCIA DE REQUISITOS NO PREVISTOS EN LA LEY. FUNCIONARIOS QUE NO LOGRARON EL PUNTAJE MÍNIMO EN EL CONCURSO; EFECTOS; VALIDEZ DEL CONCURSO. TRIBUNALES DE JUSTICIA
[1.518/29, 15.03.16](#)

1. Corresponde a los Tribunales de Justicia determinar irregularidades o ilegalidades en las bases de los concursos internos ordenados por la [Ley 20.858](#), si los mismos ya se encuentran terminados y han sido contratados indefinidamente los funcionarios que resultaron ganadores de los mismos.

2. Aquellas personas que participaron del concurso interno ordenado por la [Ley 20.858](#), que no resultaron ganadores del mismo, pueden pertenecer a la dotación de salud de la respectiva Corporación Municipal, en los términos expuestos en el presente dictamen.

3. Corresponde a los Tribunales de Justicia pronunciarse sobre la validez de un concurso interno de antecedentes, cuando ya ha operado la contratación indefinida de los funcionarios que resultaron ganadores del mismo.

TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR; DESCANSO EN DÍAS FESTIVOS; REMUNERACIÓN DE DÍAS FESTIVOS
[1519/30, 15.03.16](#)

1. El empleador debe pagar al trabajador de casa particular que no vive en la casa del empleador los días festivos que coinciden con el día en el que debe prestar sus servicios si se ha pactado una remuneración mensual, quincenal o semanal.

2. En el caso de una trabajadora de casa particular que no vive en la casa del empleador, y que presta servicios sólo los días lunes, miércoles y viernes, no resulta jurídicamente procedente convenir respecto del día lunes que coincide con un festivo, debiendo aplicarse la regla general expuesta en el presente dictamen.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD; CUIDADO PERSONAL COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN; ACCESO A LOS BENEFICIOS DE LA MATERNIDAD
[1.646/31, 21.03.16](#)

1) La norma contenida en el [artículo 203](#) inc. 8° del [Código del Trabajo](#) –modificado por la [Ley 20.399](#) de 23.11.2015– que amplía el derecho de sala cuna al trabajador o trabajadora a quien, por sentencia judicial, se le ha confiado el cuidado

personal del menor de dos años, es aplicable también al o a la dependiente que ha asumido dicho cuidado por haber decretado el tribunal competente la correspondiente medida de protección o cautela conforme al ordenamiento jurídico vigente.

2) Los derechos de la maternidad que se extienden al trabajador o trabajadora a quien se le ha entregado el cuidado de un menor como medida de protección dispuesta judicialmente son aquellos que se exponen en el numeral segundo de este informe.

**PERMISO POSTNATAL PARENTAL PARCIAL;
COMPATIBILIDAD CON EL DERECHO A FERIADO ANUAL.
PERMISO EN MODALIDAD DE JORNADA COMPLETA O**

**PARCIAL; MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN
1.704/32, 24.03.16**

1. Resulta jurídicamente procedente que la madre o padre trabajador, que goza de un descanso postnatal parental en régimen de media jornada, goce simultáneamente de feriado legal, circunstancia en la que los días de feriado a que tiene derecho, pueden ser imputados en bloques de medio día.

2. La oportunidad y forma en que la madre trabajadora puede ejercer la opción respecto al régimen de jornada en que hará uso de su descanso postnatal parental, se encuentra específicamente reglamentada, razón por la que no resulta jurídicamente procedente modificar dicha decisión, sobre todo cuando el referido descanso ya se ha iniciado.

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

1. Resoluciones

1.061 exenta, 17.12.15

Departamento de Inspección

Delega en el Jefe del Departamento de Inspección la facultad de declarar prescripción de multas administrativas que indica.

0107 exenta, 25.01.16

Oficina de Control y Gestión de Multas

Aprueba Estatuto de la Oficina de Control y Gestión Multas.

0307 exenta, 11.03.16

Dirección

Aprueba Manual de la [Ley N° 20.730](#), que regula el Lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios y su Reglamento contenido en el [Decreto N° 71](#), ambos de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, para la Dirección del Trabajo.

2. Orden de Servicio

01, 8.01.16

Departamento de Inspección

Oficina de Contraloría

- 1) Imparte instrucciones de actuación de funcionarios de la Dirección del Trabajo, tanto en procedimientos de fiscalización como en aquellos que involucre labores propias del Servicio, relacionadas con el alojamiento, alimentación y movilización en lugares apartados, de difícil acceso o con dificultades análogas.
- 2) Deja sin efecto Orden de Servicio N° 5 de 20.04.2015, de Director del Trabajo.

3. Circulares

01, 4.01.16

Oficina de Control y Gestión Multas

Imparte instrucciones acerca del procedimiento de solicitud de descarga de multas de TGR y Equifax.

04, 13.01.16

Departamento de Atención de Usuarios

Instruye procedimiento y envío mensual de la Comunicación de Término de Contrato, establecido en [artículo 163 bis](#) del [Código del Trabajo](#).

06, 14.01.16

Departamento de Atención de Usuarios

Imparte instrucciones para la aplicación de las actividades del Indicador "Porcentaje de cumplimiento de los plazos establecidos en la [Ley 19.880](#)" y el control de las Solicitudes Ciudadanas en general.

07, 14.01.16

Departamento de Atención de Usuarios

Imparte instrucciones para el envío de información relativa a Actividades en Terreno, realizadas durante el año 2016.

08, 15.01.16

Departamento de Atención de Usuarios

Imparte instrucciones para la aplicación de las actividades del Indicador "Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año".

09, 15.01.16

Departamento de Atención de Usuarios

Imparte instrucciones para la aplicación de las actividades del Indicador "Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública, presentadas por organizaciones sindicales, respondidas en no más de 10 días hábiles".

11, 19.01.16

Departamento Jurídico

Imparte instrucciones específicas sobre tramitación de solicitudes de autorización de bono compensatorio de sala cuna, conforme a nuevo criterio contenido en Dictamen N° [6.758/86](#), [24.12.15](#).

14, 21.01.16*Departamento de Inspección*

Instruye realización de Programa de Fiscalización de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria, modalidad que se indica.

15, 21.01.16*Departamento de Inspección*

Instruye Programa de fiscalización al transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada y trabajo de menores en empresas agrícolas.

16, 22.01.16*Departamento de Inspección*

Informa lo que se indica en materia vinculadas al [Protocolo de Vigilancia de Riesgos psicosociales en el Trabajo](#).

19, 27.01.16*Departamento de Relaciones Laborales*

Complementa Circular N° 108, 27.12.11, sobre Registro de Actas de Mediación en Sistema Informático de Relaciones Laborales (SIRELA).

20, 28.01.16*Departamento de Relaciones Laborales*

Modifica e instruye sobre procedimiento para la eliminación de reclamos en el Sistema DT Plus.

23, 5.02.16*Departamento de Atención de Usuarios*

Imparte instrucciones sobre tramitación de las solicitudes de la [Ley N° 20.285](#), sobre acceso a la información pública.

25, 10.02.16*Departamento de Inspección*

Informa planificación de los programas nacionales de fiscalización y disponibilidad regional, para el año 2016.

26, 10.02.16*Departamento Jurídico*

Complementa y reitera principios contenidos en Orden de Servicio N° 2, del 28.03.2012, sobre Defensa Judicial, y uso de manuales de ingreso de información en sistemas de seguimiento de causas (SDJ, SDJ2).

30, 2.03.16*Departamento de Administración y Finanzas*

Disposiciones y recomendaciones de la Contraloría General de la República, respecto del plazo y conservación de los documentos de Archivo.

35, 17.03.16*Departamento Jurídico*

Instruye sobre registros administrativos de reclamaciones judiciales de multas.

37, 22.03.16*Departamento de Inspección*

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

38, 31.03.16*Departamento de Atención de Usuarios*

Imparte instrucciones para la aplicación de las actividades de la iniciativa POAC 2016 "Implementación de un sistema de monitoreo de tiempos asociados a la atención de usuarios en las Oficinas que cuentan con el Sistema Gestión de Fila".

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

[3.177, 4.12.15](#)

Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos valores que regirán a contar del 1° de enero de 2016.

[3.188, 21.12.15](#)

Licencias Médicas tipo 4, otorgadas por síndrome bronquial obstructivo. Imparte instrucciones para su resolución.

[3.190, 22.12.15](#)

Licencias Médicas tipo 4, otorgadas por alergia a la proteína de leche de vaca. Imparte instrucciones para su resolución.

[3.193, 30.12.15](#)

Criterios permanentes en **prevención de accidentes y enfermedades profesionales** y plan anual de prevención de riesgos para el año 2016. Imparte instrucciones a los organismos administradores de la [Ley N° 16.744](#).

[3.199, 27.01.16](#)

Permiso postnatal parental de funcionarias y funcionarios del sector público y municipal. Imparte instrucciones respecto de la aplicación de la [Ley N° 20.891](#).

[3.203, 4.02.16](#)

Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.). Como deben proceder al ser citadas a la audiencia de determinación del pasivo de un afiliado que se ha acogido al procedimiento de renegociación de la [Ley N° 20.720](#).

[3.219, 28.03.16](#)

Organismos administradores de la [Ley N° 16.744](#). Imparte instrucciones sobre la gestión de consultas y reclamos.

[3.220, 28.03.16](#)

Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.). Imparte instrucciones sobre el sistema de control interno que debe ser implementado por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Selección de Dictámenes

Normas Legales y Reglamentarias

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

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

Superintendencia de Seguridad Social

Superintendencia de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Servicio de Impuestos Internos

Contraloría General de la República

[94.253, 27.11.15](#)

Corresponde que las municipalidades determinen la fecha de pago de su dependencia, la que deberá ser la misma para todos los funcionarios.

[95.896, 2.12.15](#)

El lapso mínimo de diez días de feriado anual que exige el inciso final del [artículo 104](#) del [Estatuto Administrativo](#) debe entenderse sin perjuicio de la facultad de la autoridad de anticiparlo o postergarlo y de su posterior acumulación para el año siguiente.

[96.771, 4.12.15](#)

Docentes que se acogen a bonificación por retiro voluntario de la [Ley N° 20.822](#) deben presentar su dimisión a todos los establecimientos educacionales municipales donde prestan sus servicios y resulta procedente el pago de ese beneficio en cada dotación docente a la cual se renuncia.

[96.792, 4.12.15](#)

Documentos que acreditan el título o nivel educacional requerido para un empleo, deben permanecer durante dos años en el servicio emisor del acto sujeto a toma de razón o registro electrónico.

[98.192, 14.12.15](#)

Beneficio de alimentación previsto en el [artículo 36](#) de la [Ley N° 20.799](#), solo pudo ser conferido desde la fecha de publicación de su reglamento. Funcionarios favorecidos que hagan uso de licencias médicas o feriado legal carecen del derecho a su percepción durante su ausencia.

[101.194, 23.12.15](#)

Corresponde a la Dirección del Trabajo ejercer la atribución de solicitar a la justicia la disolución de una asociación de funcionarios.

[181, 5.01.16](#)

Procede que la autoridad edilicia verifique el cumplimiento de la jornada laboral de servidores a honorarios a través de un sistema de control apropiado, si ello se dispuso en una cláusula del respectivo pacto.

[887, 6.01.16](#)

Tiempo durante el cual los directores de asociaciones, federaciones y confederaciones gremiales hacen uso de los permisos regulados en los [artículos 31](#) y [59](#) de la [Ley N° 19.296](#), se entiende trabajado para efectos del pago de la asignación de turno.

[3.924, 15.01.16](#)

La autoridad deberá conceder el periodo que falte para completar las doce semanas del permiso contemplado en el [artículo 200](#) del [Código del Trabajo](#) a funcionaria que por resolución judicial obtuvo el cuidado personal de un menor.

[4.267, 18.01.16](#)

Dirigentes gremiales carecen del derecho a percibir el beneficio de alimentación previsto en el [artículo 36](#) de la [Ley N° 20.799](#), durante el tiempo que hacen uso de los permisos contemplados en la [Ley N° 19.296](#).

[5.095, 20.01.16](#)

En los certámenes de promoción, la autoridad puede valorar en las bases el tiempo servido en una o más plantas cuyas funciones sean afines o se justifiquen como precedente útil al desempeño del cargo concursado.

[6.322, 25.01.16](#)

Empleos compatibles, regidos por la [Ley N° 15.076](#), deben ser tratados separadamente para efectos de cálculo de remuneraciones.

6.350, 25.01.16

Resulta procedente que los gastos en que incurra un municipio con ocasión del otorgamiento del beneficio de sala cuna, respecto de servidores contratados con cargo a los recursos provenientes de la [Ley N° 20.248](#), sean solventados con los mismos fondos; y aclara dictamen N° 76.803, de 2013.

6.677, 26.01.16

Procede considerar los cursos “a distancia” o “virtuales” para efectos del elemento capacitación de la carrera funcionaria del personal regido por la [Ley N° 19.378](#), por las razones que indica.

7.147, 28.01.16

No procede reapertura de un sumario administrativo, una vez prescrita la acción disciplinaria, por lo que, en tales casos, no es posible modificar la sanción aplicada.

7.291, 28.01.16

Se rechaza solicitud de autorización de sistema excepcional de distribución de la jornada laboral en el Cementerio General, de la Municipalidad de Recoleta, ya que no consta el acuerdo que exige el [artículo 38](#), inciso sexto, del [Código del Trabajo](#).

15.701, 29.02.16

No procede deducir de las remuneraciones de los servidores contratados a honorarios los montos destinados al pago de sus cuotas sindicales, si esa facultad no se encuentra contemplada en los respectivos convenios.

16.237, 1.03.16

Renuncia voluntaria, establecida en la [Ley N° 20.822](#) para acceder al incentivo al retiro que regula, no suspende efectos de otras causales de cese previstas para los profesionales de la educación. Reconsidera jurisprudencia.

18.251, 8.03.16

Las audiencias y reuniones que deben consignarse en el registro de agenda pública de la [Ley N° 20.730](#) son las que cumplen con las características previstas en dicha normativa. Confirma y complementa dictamen N° [87.972, de 2015](#), de esta contraloría general.

22.030, 22.03.16

Asignación por desempeño de funciones críticas debe ser pagada íntegramente a directores de asociaciones de funcionarios públicos, aun cuando hagan uso de los permisos a que alude el [artículo 32](#) de la [Ley N° 19.296](#), en la medida que se dé cumplimiento a lo exigido por el [artículo septuagésimo tercero](#) de la [Ley N° 19.882](#). Reconsidera dictamen N° 60.038, de 2009. (Reconsidera toda jurisprudencia en contrario).

22.766, 24.03.16

Renovación de contrata durante varios años, generó para funcionarios la confianza legítima de que dicha práctica administrativa se reiteraría para el año 2016, correspondiendo que una determinación distinta del municipio sobre la materia se concrete a través de un acto administrativo motivado. Reconsidera toda jurisprudencia en contrario.

Normas Legales y Reglamentarias

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

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

Superintendencia de Seguridad Social

Superintendencia de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Servicio de Impuestos Internos

Contraloría General de la República

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

Christian Melis Valencia	Director del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Subdirector del Trabajo
José Francisco Castro Castro	Jefe del Departamento Jurídico
Jorge Guzmán Kusanovic	Jefe del Departamento de Inspección
Wendoling Silva Reyes	Jefa del Departamento de Relaciones Laborales
María Cecilia Gómez Bahamondes	Jefa del Departamento Atención de Usuarios
Javier Lucero Torres	Jefe del Departamento de Administración y Finanzas
Oswaldo Gallardo Sáez	Jefa del Departamento de Recursos Humanos
Jorge Salinero Berardi	Jefe del Departamento de Estudios
Paola Fuentealba Díaz	Jefa del Departamento de Gestión
Roberto Rodríguez Moreira	Jefe del Departamento Tecnologías de la Información
Hugo Sánchez Sepúlveda	Jefe de la Oficina de Auditoría
Christian Plumer Bodin	Jefe de la Oficina de Contraloría
Carolina López Inostroza	Jefa de la Oficina de Comunicaciones Institucionales
Francisco Huircaleo Román	Jefe de la Oficina Control y Gestión de Multas

BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Año XXVIII N° 291

Año 2016

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Christian Melis Valencia

ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

Director Responsable

Rafael Pereira Lagos

ABOGADO
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

Editor

Carlos Hernán Ramírez Guerra

ADMINISTRADOR PÚBLICO

Colaboraron en esta edición:

Oficina de Comunicaciones Institucionales

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

DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL.

