



# Director del Trabajo evalúa su gestión y proyecta desafíos

## Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

Velando por el cumplimiento  
de la legislación laboral



## ENTREVISTA

- “La DT tiene una posibilidad histórica para modernizarse y estar a la altura de un mundo del trabajo cada vez más complejo”

## PRENSA

- Dirección del Trabajo califica de “ilícito” el uso de sistemas automatizados o electrónicos para reemplazar las labores de trabajadores en huelga
- La DT publica cartilla web para trabajadores migrantes
- Dirección del Trabajo lanzó manual sobre seguridad y salud en astilleros
- DT expone a manipuladoras de alimentos estudio sobre su realidad sindical
- DT publica modelos de pactos de adaptabilidad de jornada

## NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

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

# “La DT tiene una posibilidad histórica para modernizarse y estar a la altura de un mundo del trabajo cada vez más complejo”

*La gestión de Christian Melis será recordada como aquella que diseñó y comenzó a aplicar una estrategia modernizadora para permitir a la Dirección del Trabajo ajustar su rol a las nuevas demandas del país en el ámbito laboral.*

**D**irigir una institución fiscalizadora como la Dirección del Trabajo nunca ha sido una tarea fácil ni amable. Como él mismo lo ha repetido en entrevistas y apariciones públicas, “nosotros en la DT generalmente solo vemos conflictos y la gente que acude a nosotros busca una solución rápida y justa a una situación que lo aflige enormemente”.

Nada ajeno a ningún director o directora que lo precediera a lo largo de casi 94 años.

Pero Christian Melis afrontó en estos últimos cuatro años un período triplemente difícil.

Porque debió atender los desafíos diarios, siempre apremiantes, y además afrontar hechos más que inusuales en la historia institucional: aplicar la Reforma Laboral en lo concerniente a la DT, poner en marcha un inédito proceso modernizador con apoyo del BID con una inversión de 4 mil 500 millones de pesos y preparar un proyecto de ley que reestructura la planta funcionaria y amplía las facultades operativas, y que está en pleno e intenso trámite legislativo.

“Es cierto que cuando asumí sí me había propuesto como prioridad hacer más eficiente a la DT, sabien-

do que contaba con el apoyo explícito del Gobierno para lograrlo, y que también era factible una reforma laboral, pero no imaginé que en solo cuatro años estaríamos embarcados en tres desafíos históricos y simultáneamente. Claro que ha sido difícil, pero creo que hemos estado a la altura”, dice, buscando resumir su gestión iniciada en marzo de 2014.

**4.500 millones de pesos serán invertidos en la modernización de la DT.**

Tal vez un buen soporte para su tarea se encuentra en su biografía laboral. Allí resalta su doble condición de jurista del derecho laboral y a la vez de fiscalizador. Dos atributos

indispensables para entender y manejar las complejidades de la DT.

Profesor titular de Derecho Laboral en la Universidad de Chile, con estudios internacionales y autor de varias publicaciones especializadas, Melis inició su recorrido en la DT en 1992 como un joven fiscalizador de terreno, culminándolo como jefe del Departamento de Fiscalización.

Su designación entonces como director del Trabajo le sorprendió con un bagaje que aplicó a cabalidad.



“Pudimos mantener los altos estándares operativos pero también dejar sembrado el terreno para el gran salto que la DT debe dar en los próximos tres años, que es mejorar notoriamente la atención a nuestros usuarios”.

### **¿Qué es lo primero que se le viene a la cabeza cuando piensa en estos cuatro últimos años?**

Satisfacción y expectativa.

#### **¿Cómo así?**

Es que creo poder estar tranquilo porque dejamos a la DT en un mejor pie para responder a los desafíos cada vez más complejos y cambiantes del mundo del trabajo. Pudimos mantener los altos estándares operativos pero también dejar sembrado el terreno para el gran salto que la DT debe dar en los próximos tres años, que es mejorar notoriamente la atención a nuestros usuarios –trabajadores, sindicalistas, empleadores–. Haber sembrado sin poder cosechar del todo me tiene contento, pero obviamente expectante y esperanzado.

Todas estas tareas surgieron en medio de una Reforma Laboral que era absolutamente necesaria, pero que descansa buena parte en lo que pueda hacer la

DT para garantizar un mejor derecho colectivo y la plena vigencia de la libertad sindical.

### **¿Eso de sembrar el terreno alude principalmente al proyecto de modernización financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo?**

Sin duda. Me iré de la DT, pero estaré expectante sobre los resultados de todas las iniciativas que hemos impulsado. No me cabe la menor duda de que la nueva administración les dará continuidad y los consolidará, porque es bueno para el país.

Concretamente, el proyecto BID es un desafío enorme, al punto que su financiamiento alcanza los 4 mil 500 millones de pesos. Fue un tanto sorpresivo porque no lo tenía en mi carpeta cuando regresé a la DT, pero le dio pleno sentido a lo que yo sentía que debía ser mi segundo paso por la institución: ponerla a tono con los nuevos desafíos de nuestra sociedad laboral. Mis cuatro años de ejercicio privado del derecho laboral





En los últimos cuatro años se realizaron 460 mil fiscalizaciones de terreno y 8 mil fiscalizaciones electrónicas, abarcando a 150 mil empresas.

complementaron la visión pública que adquirí en los primeros 18 años en la DT. Ese doble bagaje me convenció de que la DT debía mejorar sustantivamente su gestión para seguir siendo respetada por todos los actores, respeto que significaba que estábamos captando y respondiendo plenamente a los nuevos fenómenos del mundo del trabajo.

### ¿Y no bastaba para ello con lo que ya hacía la DT?

Creo que no, pese al esfuerzo enorme de todos quienes hemos pasado por acá. Estadísticamente lográbamos mantener el paso, pero cualitativamente teníamos problemas. Todo eso lo demostraron los diagnósticos hechos por las consultoras del proyecto BID.

### ¿En qué sentido?

Para resumirlo, había problemas en la fiscalización y en la atención de los usuarios, dos de nuestras

principales obligaciones. En fiscalización, porque nuestras fronteras inspectivas eran estrechas, no llegábamos, y aún nos cuesta, a todas las empresas que debemos fiscalizar. Y también porque nuestra tasa de acierto en la detección de la infraccionalidad es baja.

**460 mil fiscalizaciones de terreno hubo en los últimos cuatro años.**

Y en la atención de usuarios, porque básicamente los servicios públicos hemos tardado en mirar al usuario como un sujeto pleno de derechos. Claro, siempre han sido la razón de ser de

nuestro quehacer, pero a esa atención le faltaba esa cuota de calidad, calidez y transparencia que ellos nos pedían.

**El proyecto del BID debe estar plenamente operativo a mitad del 2020, ¿pero hay algo que ya se esté notando?**



La sensibilización a empleadores y trabajadores de las actividades más expuestas a la radiación solar sobre el uso permanente de elementos protectores fue una constante durante este período.

Es que en esto hay que ir paso a paso. El año pasado hicimos un estudio para caracterizar minuciosamente los distintos perfiles de nuestros usuarios, rediseñamos los procesos de atención, fiscalización y conciliación y fortalecimos las capacidades tecnológicas. En el fondo, dimos forma a la base del proyecto y ahora entramos en una fase de paulatina ejecución.

Sin embargo, como en la DT todo es urgente, el Departamento de Atención de Usuarios ha ido un paso más adelante y echó a andar valiosas iniciativas, sobre todo para abreviar los tiempos de espera para los usuarios. Tanto en las respuestas vía web como en la atención de las oficinas. Esto último es muy llamativo porque se apoyó a las inspecciones con más demoras de atención y se logró reducir de 44 a 35 minutos en promedio los tiempos de espera. Es algo que nos enorgullece mucho, sobre todo porque el número de usuarios que acudió a nuestras oficinas

creció en 625 mil, totalizando casi seis y medio millones de personas.

#### ¿Se nota eso en la reacción de los usuarios?

Incipientemente, sí. Aunque confiamos en que se nos valorará más a medida que se consoliden todas las iniciativas. Por ejemplo, a modo de piloto, activamos un seguimiento de trámite para que el usuario sepa en todo momento en qué fase de atención está su solicitud. De resultar las pruebas, eso dará una transparencia que siempre pensé que era indispensable.

En general, las encuestas de satisfacción de usuarios siempre nos arrojaron valoraciones positivas, aunque con nota menor en la fiscalización. Por eso esperamos que el proyecto BID nos ayude a llegar al máximo de empresas infractoras, a sancionar con más certeza y a aplicar lo que llamo "inteligencia de negocios", es decir, fiscalizar más proactivamente y





La DT fue el primer servicio público en izar la bandera de la diversidad sexual. Ocurrió en mayo de 2016 con la participación del presidente del Movilh, Rolando Jiménez.

menos en respuesta a denuncias, pero además con un cúmulo de información previa que nos permita actuar “sobre seguro”, por decirlo de algún modo. O sea, sabiendo que llegaremos a empresas efectivamente infractoras. Algo de esto último ya pudimos lograr. Por ejemplo, en los dos últimos años más del 60 por ciento de las empresas fiscalizadas nunca habían sido controladas por la DT.

**¿A esa necesidad de transparencia responde también la creación del Consejo de la Sociedad Civil de la DT?**

Tiene que ver, pero este consejo responde a una decisión del Estado que toca a todo el Servicio Público. Nosotros llamamos a elecciones para su conformación con representantes sindicales, empresariales y del mundo académico y de las ONG. Ahora, claro, yo me he preocupado que en todas las reuniones del consejo podamos darle mucha información de nues-

tra labor para que ellos nos conozcan a fondo. Cuentan con estadísticas actualizadas de todo lo que hacemos. Y es algo que ellos han agradecido siempre.

**Una de las decisiones estratégicas que no tiene que ver con ninguno de los proyectos, sino que a una decisión suya, fue crear la Oficina de Gestión de Multas...**

Así es. La Contraloría General de la República nos reprochó profundos rezagos en la tramitación de las multas y su posterior cobro efectivo en la Tesorería General de la República. Era un atraso histórico, de años. Por eso reaccionamos de inmediato creando una oficina con jefatura y personal de mi absoluta dependencia y confianza. Su labor y logros creo que son parte de mis mayores satisfacciones. En pocos meses logramos acabar con ese atascamiento y hoy podemos decir con orgullo que estamos al día en algo que es vital para nosotros.



La solución del paro de dos días protagonizado en octubre de 2014 por conductores de Subus del Transantiago puso a prueba la capacidad negociadora de las nuevas autoridades de la DT.

**Parte de la mayor agilidad de la DT tiene que ver también con algunas exploraciones electrónicas...**

En realidad, la ley no nos permite fiscalizar electrónicamente, salvo en el aspecto previsional. Así lo hicimos con un piloto que nos permitió recuperar para los trabajadores 1.810 millones de pesos. Sin duda, es una herramienta por afianzar y que puede ser complementada con las nuevas atribuciones que establece el proyecto de ley actualmente en el Congreso.

**¿Será posible cumplir con su meta de duplicar las fiscalizaciones en seguridad y salud en el trabajo al año 2020, como lo ha prometido?**

Llegar a esa meta de aumentar de 25 mil a 50 mil las fiscalizaciones que contengan materias de higiene y seguridad ya será tarea de la nueva administración. Pero estamos dejando las bases para que ello

sea factible, por ejemplo, ya el año pasado el 49% de las fiscalizaciones tuvo esa orientación. Hemos firmado convenios de colaboración con la Superintendencia de Seguridad Social, hecho numerosas capacitaciones en este tema a los fiscalizadores de todo el país, fortalecido a nuestra unidad especializada y efectivamente empezado a intensificar el control de higiene y seguridad en todas nuestras fiscalizaciones de terreno. Además, hemos adquirido equipos de medición que no teníamos para evaluar certeramente los niveles de ruido, luminosidad, distancia y toxicidad en lugares de trabajo, lo que nos permite profundizar nuestras fiscalizaciones de higiene y seguridad. Ya no nos quedaremos en una evaluación superficial de los lugares, como por ejemplo si son estrechos o sucios, sino que mediremos agentes que efectivamente pueden estar enfermando o sometiendo a riesgos de accidentes a los trabajadores.





La DT hizo de garante en la firma de un acuerdo marco entre los trabajadores contratistas mineros y la transnacional Anglo American en abril de 2014, el que fue renovado en junio de 2017.

**Otra característica de esta gestión fue el tener que asumir temas emergentes en la sociedad, como los de género, migrantes, diversidad sexual. Nada de fácil considerando la casi nula experiencia de la institución en ellos.**

Sí, es cierto. Algo nada de fácil, pero que es otro motivo de orgullo porque finalmente pudimos afrontarlos y hacerlos nuestros, como ocurrió antes con todas las temáticas históricas y más tradicionales que afectan a los trabajadores. El lograr el compromiso funcionario con los fenómenos emergentes es el primer paso para abordarlos con eficiencia, que es lo que finalmente importa.

**¿Qué se hizo, por ejemplo, en el tema de la diversidad sexual?**

Partamos por lo simbólico: fuimos el primer servicio público en izar la bandera de la diversidad sexual,

con lo cual hicimos un gesto potente e inequívoco de nuestro compromiso por combatir esta odiosa discriminación, que también se refleja en los centros de trabajo. Esta nueva postura de la DT la transmitimos sostenidamente a las organizaciones más representativas, como el Movilh e Iguales; también lo hicimos en varios foros en los que participamos.

Pero aterrizar el simbolismo fue lo primordial. Por eso hicimos capacitaciones funcionarias para una mejor comprensión de esta realidad en nuestras unidades de atención. Además, intervenimos en un caso concreto de discriminación que fue muy conocido: el manual interno de Pinturas Tricolor que contenía párrafos discriminatorios. Más que el castigo, en este caso nos interesó, por su gravedad, el tomarlo como una oportunidad para irradiar una señal al resto de la sociedad. Juntamos a la empresa,

con lo cual hicimos un gesto potente e inequívoco de nuestro compromiso por combatir esta odiosa discriminación, que también se refleja en los centros de trabajo. Esta nueva postura de la DT la transmitimos sostenidamente a las organizaciones más representativas, como el Movilh e Iguales; también lo hicimos en varios foros en los que participamos.

**58 huelgas menos que en 2016 hubo en 2017, con vigencia de la Reforma Laboral.**



En enero de 2017 el equipo directivo se reunió en pleno para analizar lo realizado y proyectar las futuras metas en el marco del proceso modernizador a cuatro años plazo que vive la institución.

a sus sindicatos y al Movilh para que convergieran en una solución ejemplificadora. Y se logró, porque la empresa asumió el error, modificó el reglamento y promovió prácticas de tolerancia a la diversidad sexual.

Por último, decidí emitir un dictamen que igualó el derecho de los trabajadores que se casan y de los que firman el Acuerdo de Unión Civil para gozar de los días de permiso matrimonial. Nos adelantamos varios meses a lo que hace poco quedó legalmente zanjado.

**La irrupción de los migrantes como una preocupación nacional también obligó a la DT a hacer un ajuste no menor en su abordaje del tema.**

Así es. Lo que pasa es que siempre hemos considerado al trabajador extranjero como un igual en derechos y deberes al trabajador nacional. Es un principio de igualdad ante la ley que siempre hemos hecho respetar. Pero el fuerte aumento de la migración hasta casi sumar 500 mil extranjeros y, sobre todo, de los haitianos, provocó desafíos nuevos y difíciles.

A nivel global, porque en lo laboral este casi medio millón de personas está aporaleando a legislaciones como la del 15% máximo de trabajadores extranjeros en una empresa, especialmente en algunos sectores específicos, como agricultura, restauración, etcétera.

Y en el caso haitiano, porque su indefensión y traba idiomática exigió de todo el Estado, y obviamente de la DT, de una preocupación adicional. Nosotros reaccionamos acercándonos a los representantes diplomáticos, realizando numerosos talleres de capacitación en todo el país. Primero para los propios trabajadores haitianos, con traducción simultánea, y después con empleadores y dirigentes sindicales. Con los primeros, para que entendieran la llegada de los haitianos como una buena fuente de mano de obra que debe ser respetada, y con los segundos para que promuevan en sus sindicatos la tolerancia y acogida de estos trabajadores. El corolario de esta mirada especial hacia la población haitiana es la edición de una cartilla bilingüe español-créole disponible en una versión impresa y otra digital.





En el marco de la política de protección de los trabajadores migrantes, la DT firmó acuerdos de colaboración con las tres centrales sindicales y con el Servicio Jesuita a Migrantes y la Organización Internacional de Migraciones.

Más estratégicamente, más hacia el mediano plazo, firmamos convenios de colaboración con instituciones que ayudan a los migrantes y hemos hecho capacitaciones funcionarias. Adicionalmente, estamos mejorando el canal de recepción de denuncias para captar íntegramente el fenómeno migratorio, sin que se generen áreas grises por la no captación adecuada de los datos que recogemos de ellos. Todo ha sido gestado a partir de la designación de una encargada a nivel nacional de este tema.

### ¿Y qué se logró avanzar en temas de género?

Es otro tema complejo porque, como lo demuestran distintos estudios, persiste en el país una fuerte discriminación hacia las mujeres. En lo laboral, ello claramente ocurre con la disparidad salarial, fenómeno que va mucho más allá de nuestras facultades.

Aun así, siento que sí hemos ayudado a sectores específicos, que por su indefensión histórica me-

recían un tratamiento distinto. Por eso es un avance enorme la ley que igualó la realidad laboral de las trabajadoras de casa particular con el resto de los trabajadores, particularmente en sus jornadas de trabajo. A nosotros nos tocó un rol importante: registrar electrónicamente sus contratos para legalizar una situación que muchas veces quedaba difusa. A la fecha se han registrado ante la DT 207 mil contratos a los que podemos seguir y controlar en todo momento. Es un número muy alto que respalda la nueva legislación aplicada en este sector. Esa información antes no la teníamos, porque no había una obligación legal. También jugamos un papel relevante en el nuevo estatus laboral de las manipuladoras de alimentos. Aunque acá el cambio sustancial va más por el lado de las licitaciones de la Junaeb, nosotros asumimos el deber de capacitar a estas trabajadoras, de casi nula trayectoria sindical, para que supieran formar y hacer funcionar sus nuevas organizaciones sindicales.





El apoyo de la Presidenta Michelle Bachelet a la modernización de la DT cumplió con lo establecido en su programa de gobierno. En la foto, la Mandataria con el director, Christian Melis, y el subdirector Rafael Pereira.

**Una de las funciones estratégicas de la DT es la emisión de dictámenes. Sin citar a los relacionados con la Reforma Laboral, ¿cuáles destacaría?**

Primero quiero destacar el alto número de pronunciamientos emitidos en estos cuatro años. Son 4.185 en total, que abarcaron todo tipo de tópicos del mundo del trabajo.

Solo me gustaría mencionar, por su impacto a favor de los trabajadores, dictámenes sobre el MultiRUT, trabajadoras de casa particular, servicios mínimos y equipos de emergencia, derecho a información de los sindicatos, pactos de adaptabilidad, derecho a huelga, extensión de beneficios y mediación y arbitraje.

**Y en la Reforma Laboral, ¿cuál es su apreciación sobre el rol de la DT?**

En realidad, esta pregunta daría para una entrevista aparte, porque sin duda que en este período fue el desafío tangible más importante. Por dos razones. La prime-

ra es que, a diferencia de los proyectos modernizadores que ya hemos tocado, la Reforma Laboral ya es una realidad. Lo es desde abril de 2017, y como buena parte de su operatividad descansa en la DT, debimos prepararnos para que su inicio fuese exitoso. La segunda, ligada con este último aspecto, es que, dada la resistencia que generó en ciertos sectores, siento que a muchos les hubiese gustado verla fracasar. Es cosa de recordar cómo la prensa especializada publicaba permanentes artículos en los que distintos voceros auguraban que la DT no estaría preparada. Por eso no podíamos permitirnos que aquello ocurriese. Así, nos preparamos con antelación, capacitando y contratando más abogados, preparando a la mayor parte de los funcionarios y reforzando el área que sería más remecida, o sea, Relaciones Laborales.

**Que era el área más inmediatamente impactada...**

Justamente, porque la Reforma Laboral tiene como objetivo central cambiar para mejor el derecho la-



El registro electrónico de todo lo concerniente a los trabajadores portuarios es uno de los ejemplos de la informatización en los procesos operativos de la DT.

boral colectivo y promover y fortalecer la libertad sindical. Allí creamos la Unidad de Servicio Mínimos, con profesionales especialmente contratados, suponiendo con razón que sería el aspecto más tensionado desde un comienzo, como efectivamente ocurrió. Esa unidad respondió cabalmente al desafío porque fue un soporte en el diseño de los servicios mínimos para cada sector productivo, también porque discernió los criterios para decidir en casos de controversia y, finalmente, porque su foco de resolución fue mayoritariamente acertado, haciendo que hubiese un mínimo de reclamos ante la justicia.

#### **En lo directamente jurídico hubo que redactar dictámenes interpretativos de la reforma...**

Así es. Dictamos casi 50 pronunciamientos. La mayoría elaborados de motu proprio sobre temas neurálgicos de la reforma, y luego algunos en respuesta

a consultas específicas, por ejemplo, sobre si podíamos establecer un procedimiento de actuación para los grupos negociadores de trabajadores. Allí hubo que dejar en claro que la DT es un órgano administrativo que solo aplica la ley, no la crea ni la modifica. Así ha sido siempre y confiamos que así será en el futuro.

**4.185 pronunciamientos jurídicos se emitieron durante el período.**

**Al cabo, parece ser que la evaluación de los 10 primeros meses de la reforma contradice los malos augurios...**

Mi impresión es que así es. Por el lado de los servicios mínimos, más de un tercio de las empresas que los solicitaron llegaron a un acuerdo directo con sus sindicatos. Un porcentaje alto dado lo estratégico de esa figura legal que puede activarse en caso de huelga. Y estas últimas tampoco aumentaron al punto que algunos pronosticaron. Finalmente, algo que me satisface es que en el último año comenzó a aumentar la sindicalización. Es tem-





La instalación del Consejo de la Sociedad Civil de la DT fue un salto en la vinculación del Servicio con el resto de la sociedad. Así pudimos mostrarnos ante el mundo sindical, empresarial, académico y de las organizaciones no gubernamentales.

prano aún para estudiar sus causas, pero por el momento pareciera que hay allí un efecto de la reforma. Concluyendo, no creció la conflictividad laboral y el sindicalismo parece estar refortaleciéndose. Ambos fenómenos son parte del meollo de la reforma para quienes creímos en ella desde un principio.

**Lo que sí quedará pendiente es el proyecto de ley que modificará la planta funcionaria y dará mayores atribuciones a la DT.**

Es cierto. Habríamos preferido que el proyecto hubiese estado ya promulgado. No pudo ser porque, principalmente, se trató de un proyecto de ley de alta complejidad y asumido por el Gobierno, la DT y sus asociaciones de funcionarios con el máximo rigor y seriedad.

Especialmente la modificación de la planta, revirtiendo la actual y dejando a futuro al 75% de los funcionarios en planta y solo al 25% en contrata, fue analizada con minucia. Tanto, que en el Ejecutivo y en el Legislativo quienes han analizado el proyecto han

quedado sorprendidos de su rigurosidad y seriedad. Nos han felicitado. Todo ello significó largos meses de análisis y conversaciones con las asociaciones gremiales. El rol en esto del subdirector del Trabajo, Rafael Pereira, fue vital. Él propició un marco de trabajo que facilitó el avance y aminoró las diferencias. Así es que si bien el tiempo no alcanzó, el proyecto está tan bien hecho que en sus cuatro meses de tramitación no ha tenido tropiezos. Esperamos que continúe así.

**Pero ese proyecto también modifica atribuciones de la DT.**

Bueno, esa es la otra arista y se engarza con el proyecto modernizador porque, en definitiva, pretende darle nuevas herramientas a la DT, en este caso legales y operativas, que le permitan asumir las complejidades actuales del mundo del trabajo, que van mutando con rapidez. No olvidemos que el actual DFL 2 de la DT data de 1967. O sea, ¡son 50 años sin que el marco de acción y de potestad de la DT haya sido modernizado! Es cierto que en el intertanto se le fueron confiriendo atribuciones,





Un hecho destacado del proyecto modernizador fue la masiva participación de los funcionarios, cuyos recelos, temores, expectativas y propuestas fueron recogidos en encuentros en todo el país.

pero todo en una sumatoria no armónica que le impedía al Servicio observar e intervenir en el mundo de las relaciones laborales con una sola mirada de coherencia plena.

### **¿Y estas atribuciones hacia dónde apuntan?**

Lo primero que quiero aclarar, tal como lo he hecho cada vez que se me ha consultado, es que se trata de un marco de atribuciones más bien modesto, sin cambios radicales. Básicamente, porque no queríamos que esta arista del proyecto se convirtiese en una suerte de “reforma laboral 2”. Es decir, que despertara rechazo abierto en algunos sectores y ello entrabase el proyecto entero.

Por eso no quisimos ser demasiado ambiciosos. Entre otras medidas, esta parte del proyecto contempla nuevas facultades, cambios en el ámbito de las sanciones administrativas, apertura de un registro de altas y bajas de trabajadores en las empresas, poderes para prescribir medidas preventivas y correctivas de seguridad y salud laboral y la posibilidad de querrellarse contra delitos cometidos por terceros en

contra de nuestros funcionarios que estén trabajando en el marco de sus actuaciones legales.

En general, se trata de remover los obstáculos normativos que impiden el uso de nuevas tecnologías en procesos de alto impacto y bajo costo, como son la interacción con los usuarios y la implementación de un modelo de fiscalización estratégica que efectivamente termine por elevar la percepción de riesgo entre los empleadores.

### **¿Cómo englobaría lo hecho, lo pendiente y las futuras responsabilidades de la DT?**

La DT supo responder a los desafíos planteados en los últimos cuatro años, pero soy un convencido de que su modernización es un imperativo para estar a la altura de un mundo del trabajo cada vez más complejo. Históricamente, nuestro servicio siempre ha sabido acompañar al país en sus sueños y logros; para seguir haciéndolo en el futuro es imprescindible que cuente con las atribuciones, herramientas y voluntad de Estado para enfrentar todos los cambios que ya está experimentando nuestro país.

# Dirección del Trabajo califica de “ilícito” el uso de sistemas automatizados o electrónicos para reemplazar las labores de trabajadores en huelga

Así lo sostiene en un [dictamen](#) el director del organismo fiscalizador Christian Melis Valencia.

El [documento](#) fue elaborado con ocasión de la plena vigencia de la [Ley 20.940](#) y a propósito de consultas efectuadas a la DT sobre el significado del término “reemplazo” durante la huelga aprobada por los trabajadores en negociación colectiva. Particularmente, si en esta el reemplazo debe ser ejercido siempre por personas o también por medios tecnológicos.

La nueva legislación prohíbe el reemplazo en huelga y concede la posibilidad de hacer funcionar restrictivamente servicios mínimos y equipos de emergencia para proteger los bienes de la empresa, impedir emergencias ambientales o asegurar la continuidad de servicios de utilidad pública.

Durante los últimos meses diversos actores laborales se han preguntado sobre si el empleo ya habitual de sistemas automatizados en las empresas puede extenderse durante la huelga sin que ello implique un reemplazo ilegal.


Al respecto, el [dictamen](#) parte sosteniendo que “el desarrollo de nuevas tecnologías supone para el Derecho del Trabajo un desafío permanente, la ne-

cesidad de adaptación de las fórmulas tradicionales a partir de las cuales se estructura el trabajo y se configuran las reglas protectoras”.

Añade que “en la actualidad el advenimiento vertiginoso de la inteligencia artificial y la robótica facilita que unos pocos reemplacen a muchos en el desarrollo de la actividad productiva, planteando con ello nuevas problemáticas en relación al ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores”, subrayando que “este es el caso del derecho a huelga y su ejercicio, pues qué duda cabe que las posibilidades de sustitución ya no simplemente se radican en personas sino crecientemente por medios automatizados”.

Previamente, el [dictamen](#) recuerda que las facultades empresariales administrativas no son eliminadas durante la huelga, “sino delimitadas”, ya sea “administrando los recursos materiales y personales no involucrados en la huelga, sea representando los intereses de la empresa en la negociación en curso”.

Asimismo, reconoce que “la decisión de utilizar dispositivos o sistemas electrónicos o automatizados

	
<b>DEPARTAMENTO JURÍDICO</b> S/AK (1470) 2017 K. 6734 (1504) 2017	
<b>ORD.:</b>	0448, 006
<b>MAT.:</b>	1) Fija sentido y alcance de la expresión "reemplazo" contenida en el inciso segundo del artículo 345 y en la letra d) del artículo 403, del Código del Trabajo.  2) Utilización de sistemas de automatización y medios tecnológicos en actividades productivas cuyos trabajadores se encuentran en huelga.
<b>ANT.:</b>	1) Necesidades del Servicio.  2) Oficio N° 32330, de fecha 12.07.2017, del Sr. Luis Rojas Gallardo, Prosecretario de la Cámara de Diputados.
<b>FUENTES:</b>	Artículos 3°; 5°; 183 – P; 303; 306; 345; 403; y 407, del Código del Trabajo.
<b>CONC.:</b>	Ords. N°s 999/27 de 02.03.2017; 5781/93 de 01.12.2016; 1303/64, de 26.04.2004; 4217/204 de 12.12.2002; y 2856/162, de 30.08.2002.
<b>SANTIAGO,</b>	24. ENERO 2018
<b>DE :</b>	<b>DIRECTOR DEL TRABAJO</b>
<b>A :</b>	<b>JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES</b>
<p>A partir de la implementación de la Ley N° 20.940, de consultas formuladas y casos concretos, se hace necesario que esta Dirección fije el sentido y alcance del vocablo "reemplazo", utilizado en el inciso segundo del artículo 345 y en la letra d) del artículo 403, del Código del Trabajo y se pronuncie si siempre se requiere la presencia o concurrencia de "trabajadores reemplazantes" como supuesto necesario del ilícito laboral.</p> <p>Lo anterior, supone para esta Dirección dilucidar si resulta procedente que la empresa utilice recursos tecnológicos o mecanismos de automatización para ejecutar funciones que, dentro del proceso productivo de que se trate, correspondan a trabajadores que se encuentran ejerciendo el derecho a huelga conforme a las respectivas disposiciones del Libro IV del Código del Trabajo.</p>	

aplicados a un proceso productivo sustituyendo la operación humana y cuyos objetivos apuntan a mejorar la productividad, estandarizar la calidad de los productos, incrementar la seguridad, alivianar las labores físicas, entre otros, corresponde entenderla dentro de las facultades de administración empresariales. Se trata de opciones y estrategias empresariales (per se) lícitas, y que encuentran fundamento tanto en la Constitución como en la ley".

Sin embargo, concluye que "la utilización por parte de la empresa de un sistema automatizado, con ocasión y como respuesta a la huelga, cuyo resultado es eludir o mitigar sus naturales efectos, determinaría un ejercicio abusivo de las potestades empresariales y una conducta contraria a derecho, desde que tal medida empresarial incumple las condiciones que impone la ley al regular las atribuciones funcionales del empleador durante la huelga, provocando la

consiguiente afectación ilícita de este derecho fundamental".

Agrega Melis: "De esta forma, la figura ilícita se delimita en función de la acción de sustituir (reemplazar) y no en base al medio (personas o medios tecnológicos) a través del cual se materializa la conducta. Los medios corresponden a circunstancias que rodean la conducta infractora y la norma, en este caso, lo deja abierto, no lo limita a uno u otro".

En consecuencia, señala el [dictamen](#) "...el "reemplazo" de los trabajadores en huelga puede ser realizado materialmente por personas o a través de máquinas, dispositivos o medios tecnológicos, en tanto, lo que interesa a estos efectos es la sustitución de las funciones o labores del trabajador en huelga y el resultado lesivo de la actuación empresarial, siendo indiferente el medio utilizado".



# La DT publica cartilla web para trabajadores migrantes

*Alojado en su sitio web institucional, el manual explica didácticamente las principales normas laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo que deben hacer respetar los trabajadores extranjeros.*

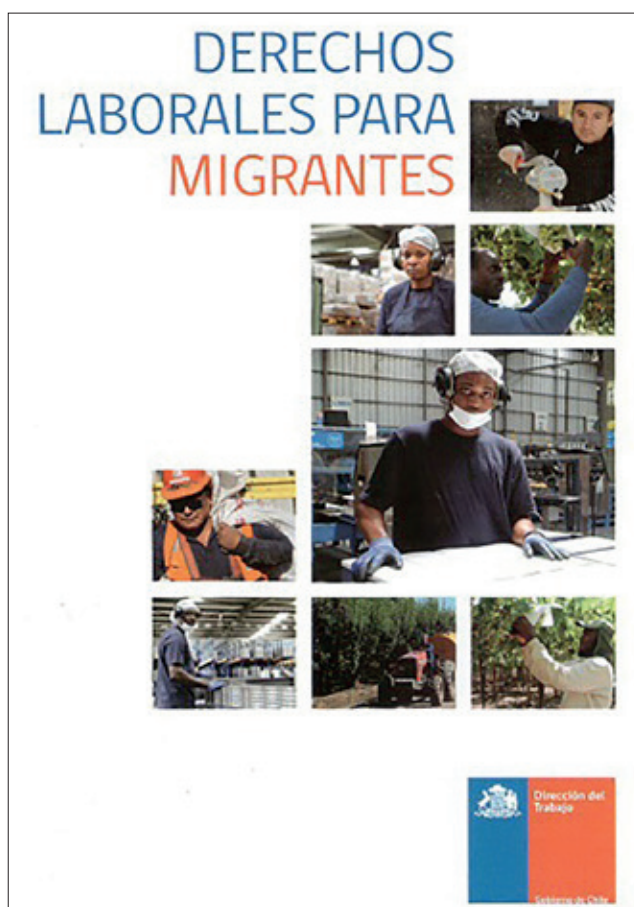
Escrita en español y creole para que también sea entendida por los migrantes haitianos, la cartilla para trabajadores migrantes elaborada por la Dirección del Trabajo (DT) ya está a disposición de nuestros usuarios en este sitio web.

El manual está alojado en el sitio <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-113671.html>, para que sea plenamente conocida especialmente por el público inmerso en la realidad migrante, ya sea como empleadores y trabajadores, como también dirigentes sindicales y personas que trabajan en colectivos de extranjeros.

En 22 páginas la cartilla explica las principales normas de utilidad para los trabajadores extranjeros. Cuatro de ellas –contrato, jornada, remuneración y descuentos legales, y causales de despidos– están además traducidas al Creole.

Este nuevo producto es parte del continuo progreso de la DT para hacer totalmente efectiva la igualdad de derechos y deberes de trabajadores chilenos y extranjeros.

Desde la eclosión del fenómeno migrante la DT ha ido paulatinamente mejorando su abordaje. Es así como se ha capacitado a funcionarios y efectuado numerosos cursos en todas las regiones dedicado exclusivamente a esta nueva realidad. Su público ha estado compuesto por trabajadores extranjeros,



empleadores y dirigentes sindicales chilenos. En el primer caso se trata de que los migrantes conozcan la ley laboral chilena. En los otros dos restantes, que valoren y respeten este nuevo tipo de mano de obra y que los ayuden a organizarse o a aceptarlos en sus sindicatos.

# Dirección del Trabajo lanzó manual sobre seguridad y salud en astilleros

*La guía fue presentada en Valdivia ya que tuvo su inspiración en la experiencia desarrollada en Los Ríos. Su objetivo es mejorar las fiscalizaciones a este importante sector productivo nacional.*

La publicación de 62 páginas y 1.500 ejemplares en su primera edición fue presentada en los Astilleros Asenav, industria de avanzada tecnología que cuenta en este momento con una plantilla de más de 450 trabajadores especializados, que construyen actualmente un trasbordador encargado desde Canadá.

Hasta la planta principal, ubicada en Av. España del barrio Las Ánimas, llegó una delegación de la Dirección del Trabajo integrada por el jefe del Departamento Inspectivo Nacional, Jorge Guzmán; el jefe de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral, Jonatán Jiménez; la directora regional, Laura Vásquez; el coordinador regional inspectivo, Francisco Valdenegro; y los inspectores de Valdivia, Ranco y Panguipulli, Pau-

lo Gutiérrez, Tamara Fuentes y César Paredes, respectivamente, más fiscalizadores de terreno.

La publicación fue comentada frente al gerente general y el administrador de Asenav, Heinz Pearce y Javier Sotomayor, quienes estuvieron acompañados por el presidente del sindicato, Cristián Coronado, más integrantes de los comités paritarios que funcionan en la empresa.

Jorge Guzmán, destacó en el lugar que lo esencial de la idea de la Guía, tiene que ver con “cómo construimos una conciencia preventiva, destacando además que su concreción representa un esfuerzo descentralizador para avanzar de la lógica de la protección hacia la cultura de la prevención”.





Los expertos de la Usesat Lidia Arenas y Jonatan Jiménez revisan el manual de astilleros, publicación que es un hito en la fiscalización de las condiciones de seguridad de los trabajadores ligados al sector marítimo.

Guzmán agregó que “el manual tuvo su inspiración en la región de Los Ríos, aquí partió este desafío de crear y poner en marcha un marco técnico y teórico para las fiscalizaciones en los astilleros. Aquí se puso empeño para llegar a coronar la idea con esta guía técnica”.

El gerente de Asenav, Heinz Pearce, valoró la publicación, calificándola como “un instrumento útil para unificar criterios de salud y seguridad en una industria tan importante y tan única, como es la de los astilleros”. A la vez, el presidente del sindicato, Cristián Coronado,

puso énfasis en la importancia de la fiscalización a futuro para asegurar el cumplimiento de las normas.

La guía también fue entregada al gobernador marítimo de Valdivia, capitán de fragata LT, Gastón Guerrero, quien recibió a los representantes de la DT junto a su equipo directivo. En la ocasión la directora regional, Laura Vásquez, instó a continuar adelante con el trabajo conjunto entre Directemar y DT orientado a vigilar el cumplimiento de las normas laborales como las relacionadas a higiene y seguridad en astilleros, puertos y embarcaciones.



# DT expone a manipuladoras de alimentos estudio sobre su realidad sindical

*Casi un centenar de estas trabajadoras asistió en Valparaíso y Santiago a dos exposiciones sobre una investigación realizada por nuestra institución.*

Una mayor comprensión acerca del difícil recorrido que han debido cumplir para alcanzar su actual estatus sindical tiene ahora casi un centenar de manipuladoras de alimentos, que asistió a dos exposiciones realizadas por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (DT) en Valparaíso y Santiago.

Ambas exposiciones estuvieron a cargo de Rodrigo Henríquez, autor de la investigación "[Manipuladoras. Conflicto y acción sindical efectiva en trabajadoras del servicio de alimentación escolar](#)", publicada por nuestra institución.

Largamente postergadas en sus reivindicaciones, las manipuladoras de alimentos que trabajan en las empresas que proporcionan alimentación a los escolares de todo el país han dado en los últimos años pasos sustantivos en pos de mejorar sus condiciones laborales y de fortalecerse sindicalmente para defender lo alcanzado y seguir avanzando.

El mayor logro hasta ahora lo consiguieron el 23 de octubre del 2014 cuando la presidenta Michelle Bachelet promulgó la ley que estableció condiciones laborales mínimas a las empresas que postulan a las licitaciones de prestación de servicios alimentarios emanadas de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (Junaeb).

Estas nuevas condiciones significaron, en lo medular, mejores salarios y, cumpliendo ciertos requisitos, estabilidad laboral que no tenían pues quedaban sin trabajo durante las vacaciones de verano. Desde las licitaciones del año 2015 en adelante la Junaeb contrata para la provisión de alimentos a aquellas empresas que mejores condiciones ofrecen en estos y otros aspectos de la relación laboral con las 40 mil trabajadoras del sector a lo largo del país.

Este nuevo y más favorable escenario ha influido en una mejor organización sindical que ha permitido no solo la creación de sindicatos, sino que también de varias federaciones.

En sus dos exposiciones el investigador de la DT explicó los aspectos primordiales de su estudio enfocado básicamente en los conflictos laborales que enfrentan estas trabajadoras y sus capacidades sindicales "que les permiten concretar acciones efectivas, fortalecer sus organizaciones y abordar las relaciones laborales desde una mejor posición de poder".

El encuentro en Valparaíso congregó a unas 60 manipuladoras en la Inspección Provincial del Trabajo.

Principal asistente fue la ministra del Trabajo y Previsión Social, Alejandra Krauss, quien llegó sorpresivamente, recibiendo el agradecimiento de las trabaja-



El investigador Rodrigo Henríquez junto a otras funcionarias de la DT y numerosas manipuladoras de alimentos luego del encuentro realizado en Valparaíso.

doras por las acciones en su favor desplegadas por el Gobierno.

La ministra explicó a las manipuladoras la gran cantidad de iniciativas legales con enfoque de género impulsadas por la Presidenta de la República, las que fueron aplaudidas por las participantes. La presidenta del Sindicato Interempresa de Manipuladoras, María Cortez, señaló que ella y las 736 socias reconocen el trabajo del Gobierno

y del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección Regional del Trabajo, servicio que dirige Jorge Andreucic.

Luego del encuentro porteño se efectuó uno similar en Santiago, en la sede de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Siempre encabezado por Rodrigo Henríquez, esta vez unas 40 manipuladoras escucharon atentamente las conclusiones del estudio sobre su realidad.

# DT publica modelos de pactos de adaptabilidad de jornada

Cumpliendo con la obligación que le impone la [Ley N° 20.940](#), la Dirección del Trabajo publicó en su sitio web nueve modelos distintos de este tipo de acuerdos entre empleadores y trabajadores sobre jornada de trabajo. Los pactos ya pueden ser inscritos electrónicamente en el sitio web institucional.

Quienes deseen aplicar pactos de adaptabilidad en sus empresas en acuerdo o por solicitud de sus trabajadores cuentan desde ahora con distintos [modelos](#) legales que la Dirección del Trabajo (DT) pone a su disposición.

La [Ley 20.940](#) –que moderniza las relaciones laborales– permite a las partes acordar libremente, y sin sujetarse a negociaciones colectivas regladas, jornadas semanales de cuatro días de trabajo por tres de descanso y el cumplimiento de las labores en lugares distintos al de la empresa para los trabajadores con responsabilidades familiares.

Esta materia fue abordada por la DT en el quinto [dictamen](#) emitido a propósito de la promulgación de la nueva ley en abril pasado.

Los pactos de adaptabilidad hacen posible que empleadores y trabajadores acuerden cumplir con la jornada ordinaria de 45 horas semanales en solo cuatro días o que los trabajadores puedan trabajar a distancia, en lugares distintos a los de la empresa, para cumplir responsabilidades familiares o por otras razones acordadas entre las partes.

Estos pactos durarán un máximo de tres años, serán factibles solo en empresas con una afiliación sindical igual o superior al 30% y no serán acordados en

Chile  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURÍDICO  
S/N(2062)2016

ORD.: N° 6084 / 0097

**MAT.:** informa sobre el sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial de 08.09.2016, en particular, en lo referido a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

**ANT.:** 1) Instrucciones del Director de fecha 07.12.2016.  
2) Necesidades del Servicio.

**FUENTES:** Código del Trabajo, artículos 372, 374, 375, 376, 377, 408, 409 y 411.

SANTIAGO, 26 DIC 2016

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de las disposiciones legales contenidas en el artículo 1° numeral 36 la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial de 08.09.2016, en particular en lo referido a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

El fin perseguido por el Ejecutivo con la nueva normativa, según se desprende del Mensaje con que fue propuesta la iniciativa legal en estudio, es el de propender al reconocimiento de la libertad y autonomía de las partes para negociar y establecer acuerdos

negociaciones colectivas regladas, pero dependerán de que los estatutos sindicales establezcan cómo se aprueban estos pactos o, si los estatutos nada dicen, que los socios lo acepten por mayoría absoluta en asambleas realizadas ante un ministro de fe.

Su ámbito de aplicación alcanzará a todos los afiliados al sindicato, salvo que las partes acepten exclusiones solicitadas por trabajadores individualmente. A la vez, los no afiliados podrán consentir por escrito su adhesión al acuerdo.



La existencia y funcionamiento de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo será fiscalizado por la DT. Si durante la fiscalización la DT concluye incumplimientos de requisitos o vulneración de normas de higiene y seguridad, el director del Trabajo podrá dejar sin efecto el pacto vía resolución fundada, la que será reclamable ante tribunales.

Para hacer posible estos pactos, la DT ya habilitó en su sitio web [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl) un sistema

para registrarlos electrónicamente. Una vez en el sitio el empleador debe pinchar la pestaña “Trámites y servicios”, luego “Empleadores”, después “Ir a trámites y servicios” para llegar a “Registrarse”. Allí obtendrá una clave con la cual podrá registrar los pactos.

Los nueve tipos de pactos elaborados por la DT pueden descargarse desde un banner instalado en el sitio web institucional pinchando aquí: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-113856.html>

### La lista de modelos de pactos es la siguiente:

- Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo Jornada 4x3 y responsabilidades familiares.

---

- Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo Jornada 4x3.

---

- Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo responsabilidades familiares.

---

- Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo Federaciones y/o confederaciones Jornada 4x3 y responsabilidades familiares.

---

- Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo Federaciones y/o confederaciones Jornada 4x3.

---

- Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo Federaciones y/o confederaciones Responsabilidades familiares.

---

- Pacto marco de condiciones especiales de trabajo en micro y pequeña empresa jornada 4x3 y responsabilidades familiares.

---

- Pacto marco de condiciones especiales de trabajo en micro y pequeña empresa jornada 4X3.

---

- Pacto sobre de condiciones especiales de trabajo en micro y pequeña empresa responsabilidades familiares.

## Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

### LEYES

#### MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

[Ley N° 21.054](#). Modifica la [Ley N° 16.744](#), que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleados y obreros. *Diario Oficial 23.12.17.*

[Ley N° 21.063](#). Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el Código del Trabajo para estos efectos. *Diario Oficial 30.12.17.*

#### MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

[Ley N° 21.065](#). Declara feriado el día 16 de enero de 2018 en la Región Metropolitana, con motivo de la visita del Papa Francisco. *Diario Oficial 10.01.18.*

[Ley N° 21.068](#). Declara el día 12 de marzo de cada año como el Día Nacional del Trabajador Papelero. *Diario Oficial 25.01.18.*

[Ley N° 21.074](#). Fortalecimiento de la regionalización del país. *Diario Oficial 15.02.18.*

[Ley N° 21.073](#). Regula la elección de Gobernadores Regionales y realiza adecuaciones a diversos cuerpos legales. *Diario Oficial 22.02.18.*

#### MINISTERIO DE HACIENDA

[Ley N° 21.056](#). Incentiva mejoras de las condiciones de remuneraciones y empleo de los trabajadores que se desempeñan en empresas que prestan servicios externalizados a las municipalidades, en recolección, transporte o disposición final de residuos sólidos domiciliarios. *Diario Oficial 2.01.18.*

### DECRETOS

#### MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

[Decreto N° 25, 8.05.17](#). Aprueba tablas para cálculo de capitales representativos de pensiones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y deroga [Decreto N° 97, de 1983](#). *Diario Oficial 4.01.18.*

[Decreto N° 64, 20.11.17](#). Aprueba Reglamento del Capítulo II De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, del Título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la [Ley N° 21.015](#), que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. *Diario Oficial 1.02.18.*

[Decreto N° 65, 20.11.17](#). Aprueba Reglamento del artículo 45 de la [Ley N° 20.422](#), que Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. *Diario Oficial 1.02.18.*

[Decreto N° 48, 6.09.17](#). Introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de la [Ley N° 20.001](#), que regula el peso máximo de carga humana, contenido en el [Decreto N° 63, de 2005](#). *Diario Oficial 17.01.18*.

[Decreto exento N° 425, 11.12.17](#). Aprueba Programa del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía para el ejercicio del año 2018. *Diario Oficial 30.01.18*.

## MINISTERIO DE SALUD

[Decreto N° 30, 28.08.17](#). Modifica Decreto N° 594, de 1999, que aprueba [Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo](#). *Diario Oficial 14.02.18*.

## MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

[Decreto exento N° 204, 11.01.18](#). Modifica [Decreto N° 1.439, de 2010](#), que determina sistema de codificación única para regiones, provincias y comunas del país. *Diario Oficial 14.02.18*.

## RESOLUCIONES

### MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Resolución exenta N° [22, 2.02.18](#). Actualiza Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga. *Diario Oficial 10.02.18*.

### Subsecretaría del Trabajo / Dirección del Trabajo

Resolución exenta N° [91, 27.01.17](#). Modifica en la XIV Región de Los Ríos la modalidad de atención de la Inspección Comunal del Trabajo de Panguipulli. *Diario Oficial 26.12.17*.

Resolución exenta N° [5, 4.01.18](#). Fija arancel de árbitros laborales inscritos y vigentes en el Registro Nacional de Árbitros Laborales para el año 2018. *Diario Oficial 12.01.18*.

Resolución exenta N° [153, 31.01.18](#). Delega facultad de firma en respuestas de solicitudes de acceso [Ley N° 20.285](#) de la Dirección del Trabajo. *Diario Oficial 9.02.18*.

### Subsecretaría del Trabajo / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Extracto de resolución exenta N° [5.614, 21.12.17](#). Fija para el año 2018 monto que indica por cada Unidad de Competencia Laboral. *Diario Oficial 9.01.18*.

Extracto de resolución exenta N° [5.722, 28.12.17](#). Fija valor inscripción de cursos año 2018. *Diario Oficial 9.01.18*.

Extracto de resolución exenta N° [5.723, 28.12.17](#). Establece sectores de beneficiarios elegibles por empresas para efectos de celebrar contratos de capacitación. *Diario Oficial 17.01.18*.

Extracto de resolución exenta N° [5.724, 28.12.17](#). Fija para el año 2018 valores, máximo hora por participante, imputables a franquicia tributaria de capacitación. *Diario Oficial 17.01.18*.



Extracto de resolución exenta N° [237, 15.01.18](#). Establece valor máximo por beneficiario por módulos de formación en competencias laborales. *Diario Oficial 6.02.18.*

### Subsecretaría de Previsión Social / Superintendencia de Pensiones

Resolución exenta N° [28, 5.01.18](#). Establece desde el 1 de enero de 2018 el límite máximo imponible reajustado en 78,3 Unidades de Fomento. *Diario Oficial 16.01.18.*

Resolución exenta N° [29, 5.01.18](#). Establece desde el 1 de enero de 2018 el límite máximo imponible reajustado en 117,5 Unidades de Fomento. *Diario Oficial 16.01.18.*

Resolución exenta N° [296, 9.02.18.18](#). Establece valores que indica en relación a lo dispuesto en el [artículo 25](#) de la [Ley N° 19.728](#), que establece que el monto de las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

### MINISTERIO DE SALUD

#### Instituto de Salud Pública

Resolución exenta N° [3.773, 29.12.17](#). Actualiza Guía para la fabricación, instalación y mantención de cámaras hiperbáricas multiplaza utilizadas para el tratamiento de lesiones y enfermedades asociadas al buceo, elaborado por el Departamento de Salud Ocupacional. *Diario Oficial 13.01.18.*

### CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Resolución N° [50, 4.12.17](#). Modifica Resolución N° [510, de 2013](#), que aprueba el Reglamento de Sumarios instruidos por la Contraloría General de la República. *Diario Oficial 27.12.17.*

Resolución N° [47, 22.11.17](#). Modifica Resolución N° [1.002, de 2011](#), sobre Organización y Atribuciones de las Contralorías Regionales. *Diario Oficial 3.01.18.*

Resolución N° [60, 28.12.17](#). Modifica Resolución N° [102, de 2016](#), que crea las Contralorías Regionales Metropolitanas de Santiago y fija su organización interna, y Resolución N° [8, de 2017](#), que delega facultades que indica en las Jefaturas de la I y de la II Contraloría Regional Metropolitana de Santiago. *Diario Oficial 23.01.18.*

### OTRAS

### MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

#### Subsecretaría de Previsión Social / Superintendencia de Pensiones

[Acuerdo](#) Modifica [Normas de Evaluación y Calificación de Invalidez 2016](#), séptima edición. *Diario Oficial 25.01.18.*

## DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**ESTATUTO DOCENTE; LEY DE INCLUSIÓN ESCOLAR; TRASPASO DE ESTABLECIMIENTOS A ENTIDADES SIN FINES DE LUCRO; CONTINUIDAD DE DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS; PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO; OPORTUNIDAD; PISO DE LA NEGOCIACIÓN**

**6.063/138, 15.12.17**

- 1) El traspaso de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al [D.F.L. N° 2, de 1998](#), dependientes de la Sociedad Educacional Salla S.A., a una Corporación Educacional sin fines de lucro, no altera los derechos y obligaciones de los trabajadores, ni la subsistencia de los contratos de trabajo individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo que los rijan, los que continuarán vigentes con la referida Corporación, para todos los efectos legales.
- 2) Atendida la existencia de un contrato colectivo vigente entre la Sociedad Educacional Salla S.A. y el Sindicato N° 2, constituido en la misma, la presentación del futuro proyecto de contrato colectivo, luego de constituida la referida Sociedad en Corporación Educación sin fines de lucro, deberá presentarse en la oportunidad prevista en el [artículo 333](#) del [Código del Trabajo](#), ante esta última, en su calidad de continuadora legal de la Sociedad Educacional Salla S.A.
- 3) La respuesta que la Corporación Educacional sin fines de lucro, dé al proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato N° 2 Sociedad Educacional Salla S.A., deberá contener, a lo menos, idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente suscrito con la Sociedad Educacional Salla S.A, excluidos la reajustabilidad pactada, los incrementos reales convenidos, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la

firma del instrumento colectivo, el acuerdo de extensión de beneficios que forme parte del instrumento colectivo como, asimismo, la gratificación legal, las horas de libre disponibilidad y bono de financiamiento compartido, este último respecto de los establecimientos educacionales no adscritos al régimen de financiamiento compartido.

**LEY N° 20.940; CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA; RESOLUCIÓN CALIFICATORIA; EJECUTORIEDAD; INSTANCIA ADMINISTRATIVA; EJECUTIVIDAD; RECURSOS JUDICIALES; PROCEDENCIA**

**6.064/139, 15.12.17**

1. Para determinar la condición de ejecutoria de la resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia, corresponde considerar, únicamente, los recursos administrativos pertinentes y no las eventuales acciones jurisdiccionales que procedan, las que, de admitirse, no afectan la ejecutoriedad del acto.
2. La resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia, se encuentra ejecutoriada una vez transcurrido el plazo que la ley concede para interponer el recurso ante el Director Nacional, sin que éste haya sido deducido; o bien, cuando habiendo sido interpuesto el mismo, éste ha sido resuelto mediante resolución expresa.
3. Esta Dirección deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la procedencia de admitir acciones judiciales recursivas contra la resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia, las que, de estimarse procedentes, no afectan la ejecutoriedad del acto.

**DIRIGENTE SINDICAL; HORAS DE PERMISO SINDICAL; ACUERDO SOBRE PAGO DE REMUNERACIONES; NATURALEZA JURÍDICA; ACUERDO INHERENTE A LA FUNCIÓN SINDICAL; RECONSIDERA ORD. [1.731, 21.04.17](#)**

**[6.065/140, 15.12.17](#)**

Permisos sindicales. Reconsidera Ord. N° [1.731, 21.04.17](#).

**ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS; PERSONAL DE LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL; CORPORACIÓN MUNICIPAL; DIRIGENTES DE LA ASOCIACIÓN; FISCALIZACIÓN DE LOS PERMISOS**

**[6.066/141, 15.12.17](#)**

La fiscalización de los permisos que la [Ley](#) otorga a los dirigentes de Asociaciones de Funcionarios, constituidas por personal de la atención primaria de salud municipal, contratado por una Corporación Municipal, corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el presente informe.

**[LEY 20.940; PERÍODO NO APTO PARA NEGOCIAR; PROYECTO DE CONTRATO PRESENTADO CON ANTERIORIDAD; EFECTOS; CONTINUIDAD DE LA NEGOCIACIÓN; COMPLEMENTA DICTAMEN \[5.781/93, 1.12.16\]\(#\)](#)**

**[6.067/142, 15.12.17](#)**

Si bien durante la vigencia del período declarado por una empresa como no apto para negociar colectivamente no resulta procedente presentar un proyecto de contrato colectivo, no existe impedimento legal alguno para que se lleve a efecto y concluya un proceso de negociación durante el

transcurso de dicho período, siempre que hubiere comenzado antes de la fecha de inicio de este último.

Complementa en el sentido indicado lo sostenido por esta Dirección, en Dictamen N° [5.781/93, 1.12.16](#).

**[ESTATUTO DE SALUD; CORPORACIÓN MUNICIPAL; INHABILIDAD PARA EJERCER CARGO DIRECTIVO Y DE ADMINISTRACIÓN; PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD](#)**

**[6.068/143, 15.12.17](#)**

Atendido que la [Constitución Política](#) en el [artículo 19](#) N° 16 garantiza la libertad de trabajo, y que las incompatibilidades e inhabilidades son siempre de derecho estricto, las contrataciones de familiares de un alcalde o un concejal en una Corporación Municipal deben ser analizadas de manera particular, según sea el grado de consanguinidad o afinidad que con ellos tenga el funcionario cuestionado, como asimismo, considerando las funciones que éste desempeña en la respectiva entidad.

**[ESTATUTO DOCENTE; ESTABLECIMIENTO PARTICULAR PAGADO; JORNADA DE TRABAJO; HORAS DE DOCENCIA DE AULA; EXCEPCIÓN AL LÍMITE DE HORAS; RECREOS](#)**

**[6.069/144, 15.12.17](#)**

- 1) A los profesionales de la educación del sector particular pagado que desempeñan funciones docentes propiamente tales, no les rige la limitante establecida en el [artículo 80](#) del [Estatuto Docente](#), en cuanto al máximo de horas que dentro de su jornada de trabajo, deben desti-



nar a docencia de aula, pudiendo incluso acordar con su empleador que el cien por ciento de la mismas sea para la realización de clases sin tener asignadas actividades curriculares no lectivas.

- 2) No resulta legalmente procedente exigir a los docentes de aula que prestan servicios en los colegios particulares pagados el cuidado de la disciplina de los alumnos en los patios y en los comedores, durante sus recreos.

**TRABAJADORES DEL COMERCIO; PANADEROS; RECONSIDERA DICTAMEN N° [4.154/107, 6.09.17](#)**

**[6.145/145, 20.12.17](#)**

1. El personal que labora en panaderías ubicadas fuera de centros comerciales o supermercados, en que coexistan actividades productivas y comerciales, tiene derecho a impetrar el incremento de remuneraciones y los descansos adicionales en domingo establecidos por la [Ley N° 20.823](#) sea cual sea la labor realizada, con prescindencia de si la misma se relaciona o no con la atención de público.
2. Reconsidera en el sentido indicado en el punto anterior, el numeral 1 del Dictamen N° [4.154/107, 6.09.17](#).

**DIRECCIÓN DEL TRABAJO; COMPETENCIA; MINISTERIO DE SALUD; NOMBRAMIENTOS EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD MUNICIPAL; INCOMPATIBILIDAD DE BECARIOS**

**[6.241/147, 22.12.17](#)**

Corresponde al Ministerio de Salud determinar si existe alguna prohibición para que los becarios puedan ejercer determinados cargos mientras cursan la respectiva beca.

**ESTATUTO DE SALUD; PROGRAMA OBLIGATORIO ASISTENCIAL; INHABILIDAD DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA; CORPORACIÓN MUNICIPAL**

**[6.242/148, 22.12.17](#)**

La inhabilidad consistente en la prohibición de reingreso a la Administración del Estado de que trata el [artículo 12](#) de la [Ley N° 19.664](#) no se encuentra referida al ingreso a una corporación privada sin fines de lucro de atención primaria de la salud de que trata el [artículo 12](#) del [DFL N° 1-3063, de 1980](#).

**ESTATUTO DOCENTE; BONIFICACIÓN POR RETIRO DE LA LEY 20.822; AÑOS CONTINUOS Y DISCONTINUOS; RECONSIDERA ORDINARIO N° [5.566, DE 15.11.16](#)**

**[6.243/149, 22.12.17](#)**

Para los efectos de calcular la Bonificación por Retiro establecida en la [Ley N° 20.822](#) que le asiste a la docente Vivian del Carmen Barría Figueroa, resulta procedente considerar tanto los años continuos como los discontinuos servidos como tal en la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo, salvo que los períodos servidos con anterioridad hayan sido indemnizados por dicha entidad.

Reconsiderase en tal sentido Ordinario N° [5.566, 15.11.16](#) y todo otro pronunciamiento relacionado con la [Ley N° 20.822](#) que sea incompatible con el presente informe.

**ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN PARVULARIA; PERÍODO DE RECESO O SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES DE LA LEY N° 20.994; NATURALEZA JURÍDICA; INSTRUMENTO COLECTIVO; PERMISO DE INVIERNO; IMPUTABILIDAD DEL BENEFICIO CONVENCIONAL AL LEGAL**

**[6.255/150, 28.12.17](#)**

Informa sobre el sentido y alcance de la [Ley N° 20.994](#) que “Regula Beneficio que Indica, para Trabajadores de Establecimientos de Educación Parvularia Administrados en Convenio con la Junta Nacional de Jardines Infantiles”, y atiende presentaciones que indica.

Normas Legales y Reglamentarias  
 Dictámenes de la Dirección del Trabajo  
 Resoluciones, Órdenes de Servicio y Circulares de la Dirección del Trabajo  
 Superintendencia de Pensiones  
 Instituto de Salud Pública  
 Contraloría General de la República  
 Superintendencia de Seguridad Social  
 Servicio de Impuestos Internos

## FUERO SINDICAL; ORGANIZACIÓN DE GRADO SUPERIOR E INFERIOR; DESAFUERO; TRIBUNALES DE JUSTICIA; IMPROCEDENCIA DE INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA

### 6.256/151, 28.12.17

En caso que exista sentencia judicial que haya autorizado la terminación del contrato de trabajo conforme al [artículo 174](#) del [Código Laboral](#), el Servicio deberá inhibirse de dar curso al procedimiento administrativo de separación ilegal u otro similar que pretenda persistir en la relación laboral del denunciante, aun cuando éste invoque diversas fuentes de fuero laboral, por ser una materia que escapa a la competencia administrativa.

## LEY N° 20.940. VINCULACIÓN AL INSTRUMENTO COLECTIVO. EXTINCIÓN DEL INSTRUMENTO COLECTIVO. BENEFICIOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL. REEMPLAZO DE CLÁUSULAS.

### 6.322/152, 29.12.17

1. Los trabajadores que en su oportunidad se desafilieron del Sindicato Empresa de Trabajadores Productos Plásticos HYC, luego de celebrado un contrato colectivo por dicha organización, permanecieron afectos a aquél hasta su vencimiento, ocurrido el 30.11.2017, luego de lo cual, por encontrarse afiliados al Sindicato de Empresa Alusa S.A., que mantiene un contrato vigente pasaron a registrarse por este último.

2. Subsiste el beneficio denominado asignación de movilización pactados en los contratos individuales de los trabajadores actualmente afectos al contrato colectivo suscrito por el Sindicato de Empresa Alusa S.A., por cuanto no ha operado a su respecto el reemplazo de estipulaciones, lo cual habilita a dichos trabajadores a exigir su pago.

## LEY N° 20.940. SUBCONTRATACIÓN. HUELGA DE LA CONTRATISTA. EMPRESA PRINCIPAL. SERVICIO SUBCONTRATADO. LÍMITE DE CONTRATACIÓN DE LA EMPRESA PRINCIPAL

### 6.336/153, 29.12.17

1.- La expresión “obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse”, contenida en el inciso final del [artículo 306](#) del [Código del Trabajo](#), corresponde, por una parte, a aquel que constituye el objeto del acuerdo contractual de subcontratación celebrado entre la empresa principal y la contratista, o, entre la empresa contratista y la subcontratista, y, por otra, que ha quedado sin ejecución por motivo de la huelga ejercida por los trabajadores en régimen de subcontratación.

2.- El ejercicio de la facultad de administración conferido a la empresa principal tiene como límite, la prohibición de contratar, de manera directa o indirecta, a los dependientes de la contratista o subcontratista que se encuentren en huelga, circunstancia que podría ser calificada como práctica antisindical.

## LEY N° 20.940; ÚLTIMA OFERTA; ACEPTACIÓN; SUSCRIPCIÓN DE CONTRATO COLECTIVO; OPORTUNIDAD; FORMACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

### 61/01, 4.01.18

1. El contrato colectivo que deriva de la aplicación de la norma del [artículo 350](#) del [Código del Trabajo](#) debe entenderse suscrito en la fecha en que los trabajadores involucrados en el respectivo proceso de negociación colectiva aceptaron la última oferta del empleador.

2. La comisión negociadora sindical que participó en un proceso de negociación colectiva que culminó con la aceptación de la última oferta del empleador, no está obligada a suscribir el respectivo contrato colectivo, situación que no libera al empleador de dar cumplimiento a las condiciones laborales y remuneratorias allí contenidas, toda vez que, por el solo ministerio de la ley, rige como tal su última oferta, en los términos analizados en el cuerpo del presente oficio.

**LEY N° 20.940; LOCK OUT O CIERRE TEMPORAL; CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES; MEDIDAS DE SEGURIDAD; REINTEGRO DE TRABAJADORES; EQUIPOS DE EMERGENCIA; LOCK OUT EN LA NEGOCIACIÓN NO REGLADA**

**62/02, 4.01.18**

1) No existiría obstáculo para que el empleador, durante el lock-out que ha declarado en virtud de los artículos [353](#) y siguientes del [Código del Trabajo](#), convenga con una empresa contratista de seguridad privada para que ésta, conforme a la ley, se encargue del resguardo y vigilancia de los bienes materiales de la empresa cerrada, tarea externa que comprende la de controlar el acceso de personas al respectivo recinto.

2) La utilización de los equipos de emergencia a que refieren los artículos [359](#) y siguientes del [Código del Trabajo](#) no es procedente en el caso de hacerse efectivo el lock-out, por tratarse de un arbitrio que no concilia con la naturaleza y alcance de esta medida patronal.

3) Del mismo modo, no resulta procedente la aceptación, por parte de la empresa, del reintegro de trabajadores durante el lock-out, sea de dependientes no involucrados en la negociación colectiva, sea esgrimiendo la reincorporación individual que consagra el [artículo 357](#) del [Código del Trabajo](#).

4) El lock-out sólo es admisible en el ámbito permitido por el legislador, quedando, por tanto, excluida su aplicación a sucesos que ocurran al margen de la negociación colectiva reglada.

**LEY N° 20.940; HUELGA; REINCORPORACIÓN DE TRABAJADORES; ÚLTIMA OFERTA**

**63/03, 4.01.18**

Los trabajadores que, en el marco de la negociación colectiva reglada, han ejercido el derecho a reintegrarse individualmente, conforme al [artículo 357](#) del [Código del Trabajo](#), se reincorporan a funciones en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador, debiendo entenderse por tal aquella a que refiere el [artículo 346](#) del mismo [Código](#).

**FERIADO REGIONAL; VISITA PAPAL; ALCANCES LABORALES; TRABAJADORES FAVORECIDOS CON EL DESCANSO; LÍMITE GEOGRÁFICO; LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS; PERMISO INTERFERIDO; COMPENSACIÓN; FERIADO LEGAL; CÓMPUTO; NEGOCIACIÓN COLECTIVA; PLAZOS; CÓMPUTO; INCIDENCIA DEL FERIADO EN LA INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA**

**180/04, 11.01.18**

Informa sobre los efectos laborales de la declaración de feriados regionales con motivo de la visita de S.S. Papa Francisco.

**LEY N° 20.940, HUELGA. REEMPLAZO DE TRABAJADORES. BIENES DE DOMINIO DE LA EMPRESA. ADECUACIONES NECESARIAS. PRÁCTICA DESLEAL**

**440/05, 23.01.18**

1) En casos como el de la especie, el examen de la eventual acción vulneratoria no debe enfocarse en la circunstancia de tener la empresa recursos materiales disponibles en sus dependencias ni en el dominio que tiene sobre los bienes de su patrimonio, sino en el hecho de estar el empleador sobrepasando el límite de sus facultades de administración al destinar bienes y personal no huelguista para la realización de todo o parte de las tareas propias de los trabajadores en huelga, mitigando o neutralizando los efectos de ésta, lo que, como se ha dicho, pugna con el ordenamiento jurídico.

2) En los casos de huelga parcial, el empleador, para efectos de facilitar el cumplimiento de las funciones contractuales de los trabajadores que no están participando de la respectiva negociación colectiva, está facultado para adoptar razonables medidas de organización y administración de los bienes de la empresa, sin menoscabar el curso normal de la huelga.



3) Cuando el empleador contrata a un trabajador para que opere determinada y específica máquina de la empresa, la interrupción de los servicios con motivo de la huelga en la que interviene ese trabajador, necesariamente acarreará la paralización del accionar de esa máquina, de modo que no será lícito disponer que un tercero la utilice durante la huelga para tareas de producción regular, so pena de cometer la práctica desleal del [artículo 483](#) letra d) del [Código del Trabajo](#), por cuanto la manipulación de dicho bien, no es más ni menos que la función de aquel trabajador en huelga.

**LEY N° 20.940, HUELGA. REEMPLAZO TECNOLÓGICO. LEGALIDAD. PODER DE DIRECCIÓN. LIMITES. DERECHOS FUNDAMENTALES**

**448/06, 24.01.18**

1. Fija el sentido y alcance de la expresión “reemplazo” contenida en el inciso segundo del [artículo 345](#) y en la letra d) del [artículo 403](#), del [Código del Trabajo](#).
2. Utilización de sistemas de automatización y medios tecnológicos en actividades productivas cuyos trabajadores se encuentran en huelga.

**LEY N° 20.940; DERECHO A LA INFORMACIÓN; ESTABLECIMIENTO PARTICULAR SUBVENCIONADO; FERIADO DE DOCENTES; OPORTUNIDAD PARA SOLICITAR INFORMACIÓN ESPECÍFICA; SUSPENSIÓN DEL INICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; PRORROGA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE; COMPLEMENTA DICTAMEN N° 5.829/130, 30.11.17**

**583/07, 30.01.18**

1. La oportunidad de requerimiento de información específica para la negociación colectiva, prescrito en el inciso segundo del [artículo 316](#) del [Código del Trabajo](#), debe entenderse sus-

pendida durante el feriado de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al [D.F.L. N° 2, de 1998](#), del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el [Decreto Ley N° 3.166 de 1980](#) y, particulares pagados, en los términos previstos en los artículos [41](#) del [Estatuto Docente](#) y [74](#) del [Código del Trabajo](#), según corresponda. Complementase en tal sentido los Dictámenes [1.587/027, 2.04.15](#), y [5.829/130, 30.11.17](#).

2. Dicha suspensión, pospone, consecuentemente, la oportunidad de la presentación del proyecto de contrato colectivo, como todo el procedimiento de negociación, por aquel tiempo que hubiese durado la suspensión antes referida. Asimismo, conlleva, necesariamente, la prórroga del instrumento colectivo vigente por la cantidad de días que se haya pospuesto el inicio de la negociación colectiva.

**DECLARACIÓN DE UN SOLO EMPLEADOR; EFECTOS; CONFECCIÓN DE REGLAMENTO INTERNO; REGISTRO DE CARGOS Y FUNCIONES; CONSTITUCIÓN DE COMITÉ PARITARIO; DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES; COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN; TAMAÑO DE LA EMPRESA**

**584/08, 30.01.18**

Respecto de las empresas declaradas un solo empleador por la sentencia judicial que se indica, cabe concluir:

- 1) Es exigible un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, respecto de las seis empresas consideradas empleador único.
- 2) En el evento de que el aludido conjunto reúna un total de doscientos o más trabajadores, debe ser parte del contenido mínimo de dicho reglamento el registro de cargos que exige el [artículo 154](#) N° 6 del [Código del Trabajo](#).

3) Es exigible, según lo previsto en el [artículo 66](#) de la [Ley N° 16.744](#), un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales para el conjunto de empresas.

4) En cuanto al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, se omitirá pronunciamiento atendido que el [artículo 66](#) de la [Ley N° 16.744](#) permite el funcionamiento de uno o más comités.

5) En cuanto al comité bipartito de capacitación, según el [artículo 13](#) de la [Ley N° 19.518](#), es obligatorio constituirlo en empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores, desprendiéndose de este precepto que se trata de un comité por empleador, lo que obliga a sostener que, para el grupo de seis empresas consideradas empleador único por el fallo de la causa, se cumpliría el mandato legal implementando un comité para el total.

6) Las referidas empresas, por tratarse de un solo empleador, conforman una gran empresa para los fines sancionatorios establecidos en el [artículo 505 bis](#) del [Código del Trabajo](#).

**REMUNERACIONES; EMBARGABILIDAD; MONTO SOBRE LAS 56 UF. BASE DE CÁLCULO; DESCUENTOS OBLIGATORIOS; EXCLUSIÓN**

**[605/09, 31.01.18](#)**

Para los efectos de determinar aquella parte de las remuneraciones de un trabajador que excede del valor de 56 UF establecido en el [artículo 57](#) del [Código del Trabajo](#), sobre la cual resulta factible trabar embargo en un procedimiento concursal regulado por la [Ley N° 20.720](#), debe considerarse el valor que resulte una vez deducidas del monto total de las mismas, las sumas correspondientes a los descuentos obligatorios previstos en el inciso 1° del [artículo 58](#) del [Código del Trabajo](#).

**PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD; TRABAJADORA INDEPENDIENTE; PERMISO POSTNATAL PARENTAL; TRASPASO AL PADRE; COMPLEMENTA DICTAMEN N° [4.052/83, 17.10.11](#)**

**[606/10, 31.01.18](#)**

No existe inconveniente jurídico para que un padre trabajador haga uso del permiso post natal parental traspasado por la madre trabajadora independiente, que emite boletas de honorarios, cuando aquella ha optado por dicha modalidad, de conformidad al [artículo 197 bis](#) del [Código del Trabajo](#).

Complementa en el sentido indicado lo sostenido por esta Dirección, en Dictamen N° [4.052/083, 17.10.11](#).

**LEY N° 20.940; SINDICATO INTEREMPRESA; NEGOCIACIÓN EN LA MEDIANA Y PEQUEÑA EMPRESA; NEGOCIACIÓN COMO SINDICATO DE EMPRESA; FICCIÓN LEGAL; COMPLEMENTA DICTAMEN N° [1.078/28, 8.03.17](#)**

**[607/11, 31.01.18](#)**

Complementa lo resuelto en Dictamen N° [1.078/28, 8.03.17](#), respecto de la negociación interempresa, en la micro y pequeña empresa.

**PERMISO SINDICAL; HUELGA; SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

**[608/12, 31.01.18](#)**

El uso de horas de trabajo sindical no resulta compatible con la suspensión del contrato de trabajo derivada del hecho de hacerse efectiva la huelga, en tanto que, la integración del equipo de emergencia con trabajadores que componen la directiva sindical puede ser analizada en el procedimiento contemplado en el [artículo 361](#) del [Código del Trabajo](#).

Normas Legales y Reglamentarias

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

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

Superintendencia de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Contraloría General de la República

Superintendencia de Seguridad Social

Servicio de Impuestos Internos

## DECLARACIÓN DE UN SOLO EMPLEADOR; EFECTOS EN EL PAGO DE LA GRATIFICACIÓN; UTILIDAD LÍQUIDA; CAPITAL PROPIO

### 609/13, 31.01.18

Tratándose de empresas que, en conformidad a la nueva normativa incorporada al [artículo 3° del Código del Trabajo](#) por la [Ley N° 20.760](#), hubieren sido declaradas como un solo empleador por sentencia judicial, conservando no obstante su personalidad jurídica y razón social propias, los elementos o parámetros a que se refieren los artículos [48](#) y [49](#) del [Código del Trabajo](#), esto es, la utilidad líquida y el capital propio invertido en la empresa, deben determinarse en forma separada o cada uno de los contribuyentes indicados deben determinar sus propios elementos para los fines a que aluden las normas legales precitadas, de acuerdo con sus antecedentes contables y tributarios e instrucciones impartidas al efecto por el Servicio de Impuestos Internos.

## TRABAJADORES DEL COMERCIO; SIETE DÍAS DE DESCANSO ANUAL ADICIONAL; OTORGAMIENTO; COMPENSACIÓN EN DINERO; SITUACIÓN EXCEPCIONAL

### 806/14, 9.02.18

Si de modo excepcional al término de la relación laboral, el trabajador no hizo uso de los 7 domingos de descanso establecido por la [Ley N° 20.823](#), debido a que no se completó la anualidad, dichos días, deberán ser pagados, en la forma establecida en el cuerpo del presente informe.

## ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS; JUBILACIÓN DE FUNCIONARIO PÚBLICO; PERDIDA DE LA CONDICIÓN DE SOCIO; MANDATO COMO DIRIGENTE; DECLARACIÓN DE DESAFILIACIÓN; DECLARACIÓN DE INHABILIDAD PARA EJERCER EL MANDATO; ESTATUTOS; CLÁUSULA; LEGALIDAD; AUTONOMÍA SINDICAL

### 898/15, 15.02.18

1. Aun cuando la pérdida de la calidad de funcionario público de un director de una asociación regida por la [Ley N° 19.296](#), por haberse acogido a jubilación, podría implicar a su respecto el incumplimiento sobreviniente de uno de los requisitos de afiliación contemplados en su estatuto, en conformidad a la ley; en este caso, tener la calidad de funcionario del servicio o repartición que sirvió de base para la constitución de la organización y, en consecuencia, la inobservancia de una de las condiciones que la ley le exige para mantener su cargo, vale decir, ser socio de la misma, lo cierto es que su desafiliación, así como la cesación en el referido cargo, no operan de pleno derecho, sino que debe ser la propia asociación la que, en conformidad a su estatuto, acuerde dicha desafiliación y requiera, a su vez, a este Servicio, que declare la inhabilidad del aludido dirigente para seguir ejerciendo su mandato.

Precisa en el sentido indicado lo expuesto en el Ord. N° 3.308, de 20.07.2017, emitido por el Departamento de Relaciones Laborales de esta Dirección.



2. En virtud de la autonomía de que gozan las asociaciones de funcionarios, no corresponde a esta Dirección pronunciarse en relación a una eventual decisión adoptada por la asamblea de una de dichas organizaciones, de permitir que los socios que se han acogido a jubilación mantengan su afiliación a aquella y, consecuentemente, puedan postularse a un cargo dentro de la misma, sin perjuicio de la facultad que le otorga el [artículo 15](#) de la citada [Ley N° 19.296](#), de revisar la legalidad de la reforma de los estatutos aprobada por la asamblea respectiva en los términos de la citada disposición legal.

**[LEY N° 20.940; CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA, SUSPENSIÓN EN EL INICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; OPORTUNIDAD PARA INICIAR LA NEGOCIACIÓN; TRASLADO DEL PERÍODO PARA INICIAR LA NEGOCIACIÓN: PRORROGA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE; COMPLEMENTA DICTAMEN N° \[1.563/38, 7.04.17\]\(#\)](#)**

**[1.012/16, 20.02.18](#)**

1. Cuando la resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia ha recaído en alguno de los días que concede la ley para presentar el proyecto de contrato colectivo, la vigencia del instrumento colectivo anterior, se prorroga hasta los 60 días siguientes a la ejecutoria de la resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia.

2. El cómputo de los 60 días siguientes a la ejecutoria de la resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia, comienza a partir del momento en que se notifique al sindicato la resolución referida, en el caso de presentarse el proyecto de contrato colectivo por ese solo sindicato, o, a partir de la última notificación a las organizaciones involucradas, en caso que la presentación del proyecto de contrato colectivo se hiciera de manera conjunta por más de una organización sindical. Complementétese en el sentido indicado la doctrina contenida en Dictamen N° [1.563/38, 7.04.17](#).

**[LEY N° 20.940; EXTENSIÓN DE BENEFICIOS; CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO POR GRUPO NEGOCIADOR; PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE CONTRATO; OBLIGACIÓN DE COMUNICAR](#)**

**[1.024/17, 21.02.18](#)**

1. A partir del 1.04.2017, el empleador no se encuentra facultado para extender beneficios de manera unilateral, pue dicha institución, a partir de la fecha antes indicada, se encuentra regulada por el precitado [artículo 322](#) del [Código del Trabajo](#) –incluidas las modificaciones incorporadas por la [Ley N° 20.940](#)–.
2. Bajo el imperio de la actual legislación laboral, los acuerdos celebrados por grupos negociadores no son instrumentos colectivos por el Libro IV del [Código del Trabajo](#), razón por la cual no son objeto del pacto de extensión de beneficios establecido en el [artículo 322](#) del [Código del Trabajo](#). Asimismo, no resulta jurídicamente procedente que, el grupo de trabajadores que negoció válidamente bajo el imperio de [Código del Trabajo](#) previo a las modificaciones incorporadas por la [Ley N° 20.940](#), celebre con su empleador, bajo la vigencia del actual [Código del Trabajo](#), el pacto de extensión de beneficios contemplados en el [artículo 322](#) del [Código del Trabajo](#).

3. El [Código del Trabajo](#) no contempla norma alguna que disponga la obligación del empleador de informar a los nuevos trabajadores contratados, respecto de los beneficios acordados en los instrumentos colectivos vigentes en dicha empresa. Por consiguiente, tampoco existe alguna disposición que lo obligue a efectuar dicha comunicación con participación de la o las organizaciones sindicales existentes.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. FERIADO PROGRESIVO. PROCEDENCIA. BONIFICACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO. IRREVOCABILIDAD DE LA RENUNCIA. DESISTIMIENTO O RENUNCIA AL CUPO**

**025/018, 21.02.18**

1. A los docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales administrados por una Corporación Municipal no les asiste el derecho a feriado progresivo.
2. El docente que se desempeñe en establecimientos educacionales administrados por una Corporación Municipal no puede renunciar a la bonificación por retiro voluntario regulada en la [Ley N° 20.976](#) mediante la no suscripción del finiquito respectivo si, en la oportunidad legal, presentó su renuncia voluntaria al total de las horas que sirve.

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

## 1. Resoluciones

### **04 exenta, 4.01.18**

#### *Dirección*

Notifica resoluciones de multa originadas en procedimientos de conciliación individual.

### **05 exenta, 4.01.18**

#### *Dirección*

Fija arancel de árbitros laborales inscritos y vigentes en el Registro Nacional de Árbitros Laborales para el año 2018.

### **32 exenta, 11.01.18**

#### *Dirección*

Delega facultad para declarar la prescripción de las acciones ejecutivas de las resoluciones de multas que se indica e instruye procedimiento especial para la reconstitución de expedientes administrativos en estado que señala.

### **100 exenta, 25.01.18**

#### *Dirección*

Establece que todas las funciones y denominaciones relativas a “Recursos humanos” pasarán a ser “Gestión y Desarrollo de Personas”. Deja sin efecto Resolución N° 328, 3.05.11.

### **128 exenta, 30.01.18**

#### *Dirección*

Fija Arancel de Árbitros Laborales inscritos y vigentes en el Registro Nacional de Árbitros Laborales, para el año 2018.

### **152, 31.01.18**

#### *Dirección*

Notifica resoluciones de prescripción de multas originadas en procedimientos de conciliación individual.

### **153, 31.01.18**

#### *Departamento de Atención de Usuarios*

Delega facultad de firma en respuestas de solicitudes de acceso [Ley N° 20.285](#) de la Dirección del Trabajo.



## 2. Órdenes de Servicio

### 01, 4.01.18

*Departamento de Administración y Finanzas*

Deja sin efecto Orden de Servicio N° 5 de febrero de 1990 y sus modificaciones posteriores, y actualiza instrucciones sobre entrega y recepción de oficinas del Servicio. Rectificada por Resolución exenta N° 24, 11.01.18, del Sr. Director del Trabajo.

### 02, 23.02.18

*Departamento de Relaciones Laborales*

Deroga Orden de Servicio N° 4 de 10.03.2014 y deja sin efecto Manual de Procedimientos de Conciliación Individual.

## 3. Circulares

### 04, 19.01.18

*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 administración de registros en el Sistema SIAC-OIRS.

### 06, 23.01.18

*Departamento de Relaciones Laborales*

Imparte instrucciones en materia de procedimiento Arbitraje Laboral, de conformidad a lo dispuesto en el [artículo 385](#) y siguientes de la [Ley N° 20.940](#).

### 07, 25.01.18

*Departamento de Relaciones Laborales*

Imparte instrucciones en materia de funcionamiento de Secretaría Arbitral, de conformidad a lo dispuesto en [el artículo 385](#) y siguientes de la [Ley N° 20.940](#).

### 16, 23.02.18

*Departamento de Inspección*

Instruye remisión de “Protocolo de Respuesta de Accidentes del Trabajo Graves y Fatales”.

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Dictámenes y Circulares

### 1. Dictámenes

#### COTIZACIONES

##### [1.281, 9.01.17](#)

De conformidad con lo preceptuado en el [artículo 22](#), letra a), de la [Ley N° 17.322](#), las instituciones de seguridad social no pueden condonar los intereses penales y multas que correspondan a deudores que no han efectuado oportunamente la declaración de las sumas que deben pagar por concepto de imposiciones y aportes ni a aquellos que han efectuado declaraciones maliciosamente incompletas o falsas.

#### ACCIDENTES CON OCASIÓN DEL TRABAJO. COLACIÓN

##### [12.559, 14.03.17](#)

Sólo procede calificar un siniestro como de origen laboral, si se acredita indubitablemente que éste tiene relación con el quehacer laboral de la víctima.

### 2. Circulares

#### CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (C.C.A.F.) RÉGIMEN DE PRESTACIONES DE CRÉDITO SOCIAL.

##### [3.343, 21.12.17](#)

Modifica Circular N° 2.052, de 2003 en materia de fuentes de financiamiento de las C.C.A.F.

#### ASIGNACIÓN FAMILIAR. APLICACIÓN DEL [ARTÍCULO 13 DE LA LEY N° 20.956](#).

##### [3.345, 25.01.18](#)

Imparte instrucciones a las entidades administradoras del régimen de prestaciones familiares y a las entidades que participan del régimen del subsidio familiar.

#### SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS

##### [3.346, 31.01.18](#)

Imparte instrucciones a las entidades e instituciones que participan en la gestión y administración del seguro de la [Ley N° 21.063](#), para el otorgamiento del beneficio y pago del subsidio.

# CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

## Selección de Dictámenes

### REMUNERACIONES. ASIGNACIONES.

#### SISTEMA DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE, ASIGNACIÓN DE EXPERIENCIA, CÁLCULO, NUEVOS PORCENTAJES, PAGO

##### [40.196, 14.11.17](#)

Los nuevos porcentajes de la asignación de experiencia –modificados por la [Ley N° 20.903, artículo 1°, N° 31](#)–, solo rigen a contar de la data en que los profesionales de la educación, pertenecientes a una dotación del sector municipal, se incorporen al nuevo sistema del desarrollo profesional docente.

#### PERSONAL AFECTO AL CÓDIGO DEL TRABAJO, DESVINCULACIÓN, REQUISITOS, LIMITACIONES, ELECCIONES PRESIDENCIALES, PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

##### [41.285, 24.11.17](#)

Limitación establecida en los artículos [156](#) y [157](#) de la [Ley N° 10.336](#), no afecta la aplicación de las causales de desvinculación previstas en los artículos [159](#) y [161](#) del [Código del Trabajo](#). Reconsidera parcialmente dictámenes N°s. 51.079, de 2010 y 28.201, de 2006.

### LICENCIAS MÉDICAS RECHAZADAS, DESCUENTO REMUNERACIONES, COMPETENCIA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

##### [41.693, 28.11.17](#)

Dictamen N° [56.059, de 2016](#), de este origen, no es aplicable a trabajadores de la Empresa de Correos de Chile. Corresponde a la Dirección del Trabajo referirse a situación que les afecta ante licencias médicas rechazadas.

### PROBIDAD. USO CREDENCIAL INSTITUCIONAL

##### [41.697, 28.11.17](#)

Medida disciplinaria por la que se consulta se ajustó a derecho. Las credenciales o tarjetas de identificación otorgadas por los servicios públicos a sus funcionarios deben ser utilizadas sólo para fines institucionales.



**MATRIMONIO CELEBRADO EN EL EXTRANJERO, PERMISO, INSCRIPCIÓN**

**44.405, 21.12.17**

Procede otorgar permiso contemplado en el [artículo 207 bis](#) del [Código del Trabajo](#), en caso de que el matrimonio haya sido celebrado en el extranjero.

**ESTATUTOS GENERALES. OBLIGACIONES FUNCIONARIAS**

**481, 5.01.18**

Los funcionarios públicos deben denunciar ante el Ministerio Público, con la debida prontitud, los hechos que pudieren constituir crímenes o simples delitos.

**PROCEDIMIENTO POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES**

**45.080, 28.12.17**

Sobre los fundamentos de la Dirección del Trabajo para no perseverar en la investigación por vulneración de derechos fundamentales que indica.

**ESTATUTOS. GENERALES. JORNADA DE TRABAJO. CONTROL HORARIO**

**678, 9.01.18**

Sin autorización legal no procede implementar un sistema de trabajo a distancia que permita desarrollar las tareas fuera de las dependencias del servicio.

**PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, DERECHO SALA CUNA**

**247, 4.01.18**

Atiende diversas consultas referidas al cumplimiento alternativo de la obligación de otorgar sala cuna, a que se refiere el dictamen N° [68.316, de 2016](#), de este origen. Reconsidera dictámenes N° [14.970](#) y [73.058](#), ambos de 2016. Complementa dictamen N° [68.316, de 2016](#).

**ORGANIZACIÓN Y ATRIBUCIONES. DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO. APLICACIÓN DE MULTAS**

**669, 9.01.18**

Dirección Regional del Trabajo de Arica y Parinacota está facultada para aplicar las multas que procedan, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

## REMUNERACIONES. ASIGNACIONES. PERMISOS

1.360, 17.01.18

Funcionarios que hacen uso de permiso sin goce de remuneraciones no tienen derecho a percibir la asignación de productividad durante ese lapso, atendido su carácter remuneratorio.

## ESTATUTO ADMINISTRATIVO, HORAS EXTRAORDINARIAS, SISTEMA DE TURNOS

1.369, 17.01.18

Las horas comprendidas en el sistema de turnos diarios establecidas por el empleador, configuran la jornada ordinaria del servidor. Los desempeños efectuados fuera de la jornada ordinaria y aquellos que superen la jornada obligada mensual son trabajos extraordinarios y deben retribuirse como tales. Aclara dictamen N° [56.063, de 2015](#).

## SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

### Selección de Dictámenes

Normas Legales y  
ReglamentariasDictámenes de la  
Dirección del Trabajo**2.596, 7.12.17**

Diversas consultas sobre el servicio de intermediación de Rentas Vitalicias, en relación al servicio de Asesoría Previsional.

**2.714, 26.12.17**

Beneficios tributarios para empresas que capaciten a personas que se encuentren cumpliendo penas privativas de libertad.

Resoluciones, Órdenes de  
Servicio y Circulares  
de la Dirección del Trabajo**2.606, 7.12.17**

Tratamiento tributario del complemento de zona dispuesto en el [artículo 5° transitorio](#) de la [Ley N° 19.070](#), sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación.

**38, 5.01.18**

Documentación a emitir por los reembolsos que se efectúan entre las ISAPRES y el Instituto de Seguridad Laboral, en cumplimiento de lo establecido en el [art. 77 bis](#) de la [Ley N° 16.744](#).

Superintendencia  
de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Contraloría General  
de la RepúblicaSuperintendencia  
de Seguridad Social

Servicio de Impuestos Internos



# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## DIRECCIÓN NACIONAL

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

## BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Año XXX N° 300

Año 2018

*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 Comunicación y Difusión**

*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.**

