

JUNIO  
2011

ISSN 0716-968X

# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Junio 2011





# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## DIRECCIÓN NACIONAL

---

<b>María Cecilia Sánchez Toro</b>	Directora del Trabajo
<b>Inés Viñuela Suárez</b>	Subdirectora del Trabajo
<b>María Angélica Oyarzún Maureira</b>	Jefa División Jurídica
<b>Jorge Arriagada Hadi</b>	Jefe División Inspección
<b>María Soledad Neveu Muñoz</b>	Jefe División Relaciones Laborales
<b>Mario Garrido Méndez</b>	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
<b>Andrea Fraga Yoli</b>	Jefe División Estudios
<b>Fernando Antonio Castro Estrada</b>	Jefe División Recursos Humanos
<b>Alejandro Rojas Bustos</b>	Jefe Departamento Tecnologías de Información
<b>Fernando Ahumada Cepeda</b>	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo
<b>Carlos Albagnac Camacho</b>	Jefe Departamento de Atención de Usuarios

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

---

<b>Horacio Ara Martínez</b>	I Región de Tarapacá (Iquique)
<b>Marcelo Pizarro San Martín</b>	II Región de Antofagasta (Antofagasta)
<b>Darío Silva Marchant</b>	III Región de Atacama (Copiapó)
<b>Luis Rodrigo Fernández Portaluppi</b>	IV Región de Coquimbo (La Serena)
<b>Denisse Alejandra Fredes Quiroga</b>	V Región de Valparaíso (Valparaíso)
<b>Ricardo Jofré Muñoz</b>	VI Región del Lib. General B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Joaquín Torres González</b>	VII Región del Maule (Talca)
<b>Rodrigo Reyes Cortez</b>	VIII Región del Bío Bío (Concepción)
<b>Juan Del Pino Saavedra</b>	IX Región de La Araucanía (Temuco)
<b>Camila Jordán Lapostol</b>	X Región de Los Lagos (Puerto Montt)
<b>Eugenio Canales Canales</b>	XI Región Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Giovanni Torteroglio Suazo</b>	XII Región Magallanes y la Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Ramón Ángel Ferrada Espinosa</b>	Región Metropolitana de Santiago (Poniente)
<b>Sandra Melo Solari</b>	Región Metropolitana de Santiago (Oriente)
<b>Luis Latorre Vera</b>	XIV Región de Los Ríos (Valdivia)
<b>Marcelo Cortés Moreno</b>	XV Región de Arica y Parinacota (Arica)



Año XXIV N° 269  
Junio de 2011

## BOLETÍN OFICIAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO

### Principales contenidos

#### ENTREVISTA

- Carlos Albagnac. Jefe Departamento de Atención de Usuarios. "El usuario es el centro de nuestro trabajo estratégico y diario".

#### PRENSA. *ENTRE OTRAS:*

- Dirección del Trabajo lanzó inédito programa para mejorar las relaciones dentro de las empresas.
- Directora del Trabajo explica a gerentes de empresas la nueva forma de fiscalización.

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Mitíldidos en la Región de Los Lagos: Condiciones de trabajo en la industria del chorito.

#### CARTILLA

- Programa de Buenas Prácticas Laborales en Mipymes.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS. *ENTRE OTRAS:*

- Ley N° 20.510. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica el Código del Trabajo en materia del personal de Notarías y Conservadores.
- Decreto N° 943. Ministerio de Justicia. Aprueba reglamento que establece un estatuto laboral y de formación para el trabajo penitenciario.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Reconsideración de multas. Forma de computar el plazo.

#### DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

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

#### SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *SELECCIÓN DE CIRCULARES.*

*Propietario*  
**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*  
**CECILIA SÁNCHEZ TORO**  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

*Directora Responsable*  
**INÉS VIÑUELA SUÁREZ**  
ABOGADA  
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO

## COMITÉ DE REDACCIÓN

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
ABOGADO  
DIVISIÓN JURÍDICA

**Cristián Ahumada Ávalos**  
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN

**Ingrid Ohlsson Ortiz**  
ABOGADA  
CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN  
D.R. METROPOLITANA

**Víctor Verdugo Pérez**  
ABOGADO  
DEPARTAMENTO ATENCIÓN DE USUARIOS

**Carlos Ramírez Guerra**  
ADMINISTRADOR PÚBLICO  
EDITOR DEL BOLETÍN OFICIAL

**Agustinas 1253 Piso 10°, Santiago**  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

## Editorial

En la sección Entrevista, Carlos Albagnac, Jefe del Departamento de Atención de Usuarios, explica que el público es el centro del trabajo estratégico y diario de la Dirección del Trabajo.

En Doctrina, Estudios y Comentarios publicamos un abstract de la investigación realizada por el Departamento de Estudios denominada "Mitílicos en la Región de Los Lagos: Condiciones de trabajo en la industria del chorito", la cual se encontrará próximamente disponible en el sitio web de la institución <[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)>

En la sección de Normas Legales y Reglamentarias, publicamos, entre otras, la Ley N° 20.510, que modifica el Código del Trabajo en materia del personal de Notarías y Conservadores, y el decreto 943, del Ministerio de Justicia, que aprueba reglamento que establece un estatuto laboral y de formación para el trabajo penitenciario.

La Cartilla del mes informa sobre el Programa de Buenas Prácticas Laborales en Mipymes que tiene como objetivos asistir técnicamente a empleadores(as) y trabajadores(as) a través de una auditoría de fiscalización en la empresa o faena; colaborar con ellos para elevar el cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, y promover el mejoramiento continuo de las relaciones laborales al interior de la empresa.

Del apartado correspondiente a normativa interna, destacamos la publicación de la circular N° 39, del Departamento Jurídico, que instruye sobre procedimientos y responsabilidades para el tratamiento de las solicitudes de Acceso a Información Pública.

Se consigna, además, un comentario de Marta Donaire Matorros, abogada de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica, sobre Reconsideración de multas, y la forma de computar el plazo que existe para presentarla.

**Inés Viñuela Suárez**  
ABOGADA  
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO

# CONSEJO EDITORIAL

## **INÉS VIÑUELA SUÁREZ**

Abogada  
Subdirectora del Trabajo

## **MARÍA ANGÉLICA OYARZÚN MAUREIRA**

Abogada  
Jefa de División Jurídica

## **JORGE ARRIAGADA HADI**

Ingeniero (e) Agrícola  
Jefe de División Inspectiva

## **SOLEDAD NEVEU MUÑOZ**

Abogada  
Jefe de División de Relaciones Laborales

## **ANDREA FRAGA YOLI**

Abogada  
Jefe de División de Estudios

## **ALEJANDRO ROJAS BUSTOS**

Ingeniero Civil en Informática  
Jefe de Departamento Tecnologías de Información

## **CARLOS RAMÍREZ GUERRA**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

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.

# ÍNDICE DE MATERIAS

## ENTREVISTA 11

- Carlos Albagnac. Jefe Departamento de Atención de Usuarios. “El usuario es el centro de nuestro trabajo estratégico y diario”.

## PRENSA 16

- Dirección del Trabajo lanzó inédito programa para mejorar las relaciones dentro de las empresas.
- Directora del Trabajo participó en reunión de la OIT.
- Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Directora del Trabajo explica a gerentes de empresas la nueva forma de fiscalización.

## DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS 22

- Mitílidios en la Región de Los Lagos: Condiciones de trabajo en la industria del chorito.

## CARTILLA 30

- Programa de Buenas Prácticas Laborales en Mipymes.

## NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS 31

- Ley N° 20.510. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica el Código del Trabajo en materia del personal de Notarías y Conservadores.
- Decreto N° 1.547. Ministerio de Hacienda. Fija porcentaje en que deberán reajustarse a contar del 1 de diciembre del año 2010, las pensiones de regímenes previsionales.
- Decreto N° 943. Ministerio de Justicia. Aprueba reglamento que establece un estatuto laboral y de formación para el trabajo penitenciario.

## DEL DIARIO OFICIAL 56

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL 59

- Reconsideración de multas. Forma de computar el plazo.

## DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO 62

- Índice Temático

### 1914/026, 03.05.2011

1) El contrato de trabajo de los trabajadores transitorios está sujeto a las normas generales previstas por el Código del Trabajo, con las particularidades establecidas en el Párrafo 2° del Título VII del Libro I del Código del Trabajo. Por el contrario, aquellos trabajadores de la EST que no estén contratados al amparo de las normas del referido Párrafo 2° para ser puestos a disposición de empresas usuarias, sino que cumplen sus funciones en la EST, están afectos al régimen laboral común.

2) No se ajusta a derecho la cláusula del contrato de trabajo de servicios transitorios que no señale en forma clara y precisa las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador, no siendo

suficiente invocar como tales, las causas del contrato de puesta a disposición contenidas en el artículo 183 Ñ del Código del Trabajo.

3) El régimen legal de indemnización por feriado que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a un contrato de servicios transitorios establecido en el artículo 183 V del Código del Trabajo, es el que se señala en el presente informe, sin perjuicio del que acuerden las partes, en el ejercicio de su autonomía contractual, el que en todo caso no podrá ser inferior al que resulte de la aplicación de las normas de las que da cuenta este oficio. Reconsidera, en el sentido indicado precedentemente, el Ord. N° 174, de 13.01.2011.

#### **1915/027, 03.05.2011**

1. Aplicando el principio de interpretación de la ley denominado de analogía o “a pari”, que se expresa en el aforismo jurídico que señala “donde existe la misma razón debe existir la misma disposición”, cabe concluir que, teniendo la asignación por pérdida de herramientas un carácter indemnizatorio similar al de la asignación por pérdida de caja, debe asumirse que, al igual que ésta, tiene un carácter no remuneracional.

2. Una cláusula contractual que contempla el pago por el empleador de una asignación mensual por pérdida de herramientas, conviniendo que, del monto de ésta el empleador queda autorizado para deducir las pérdidas al valor de su costo descontado el IVA según factura de compra, resulta plenamente ajustada a derecho, por cuanto se encuentra dentro del ámbito de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes y no afecta ningún derecho de carácter irrenunciable, y,

3. El empleador no se encuentra habilitado para descontar de la remuneración de los trabajadores monto alguno por concepto de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa, en tanto no haya mediado responsabilidad del trabajador, sin que ésta pueda presumirse como sucedería de aceptarse el contenido de la cláusula propuesta, debiendo limitarse el descuento únicamente hasta el monto de la asignación por pérdida de herramientas.

#### **1916/028, 03.05.2011**

La empresa Callsouth S.A. debió seguir otorgando a los trabajadores afectos al contrato colectivo celebrado el 01.10.2010, los beneficios denominados “Permiso por Fallecimiento”, “Permiso Familiar”, “Permiso Cumpleaños y la “Asignación de Turno Stand By”, por encontrarse incorporados a sus contratos individuales como cláusulas tácitas, luego de su aplicación por el empleador a partir del 27.02.2010 y no haber sido reemplazadas por el referido instrumento colectivo convenido por las partes, sin que, por otra parte, éstas hayan acordado el cese de dicho otorgamiento.

#### **1933/029, 03.05.2011**

Las comisiones devengadas en el respectivo período de pago por las vendedoras comisionistas que se desempeñan para West Store S.A. (Ripley Mall Plaza Vespucio) deben considerarse para efectos de pagarles el tiempo que utilizan con el fin de dar alimento a sus hijos en conformidad a lo prevenido en el inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo.

#### **1978/030, 06.05.2011**

1) El contrato de reemplazo de los docentes del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N°2, de 1998, no se transforma en indefinido como consecuencia de su renovación.

2) El empleador no se encuentra obligado a dar aviso de término de contrato de trabajo de reemplazo al docente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto Docente, esto es con sesenta días de anticipación al término de su reemplazo.

#### **1979/031, 06.05.2011**

La empresa Laboratorio Ballerina Limitada se encontrará facultada para modificar la fecha de otorgamiento del feriado, sea anticipándolo o postergándolo, en la medida que dicha decisión se justifique en necesidades de la empresa, la que, de acceder a la solicitud de feriado en período estival, no podría mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes de su personal.

#### **2048/032, 11.05.2011**

Los profesionales de la educación que han presentado su renuncia anticipada para eximirse del proceso de evaluación de conformidad a la letra K), del artículo 72 del Estatuto Docente y acceder a la indemnización prevista en el artículo 73 del mismo cuerpo legal, no se encuentran facultados para desistirse posteriormente

de dicha renuncia con el fin de acogerse al plan de retiro establecido en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501.

**2093/033, 13.05.2011**

En el evento que el día de pago de las remuneraciones mensuales de los trabajadores recaiga en domingo o festivo necesariamente debe anticiparse al viernes inmediatamente anterior a la fecha de pago.

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

**87**

**1. CIRCULARES**

**33, 15.04.2011**

*Unidad de Planes y Programas  
Departamento de Inspección*

Instruye realización de **Programa Planificado Nacional de Fiscalización** al sector de los Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros (Turismo, Transporte de Personal) y, de la Locomoción Colectiva Interurbana de Pasajeros, en plazo y modalidades que se indica.

**34 (extracto), 28.04.2011**

*Departamento de Administración y Finanzas*

Imparte instrucciones respecto al uso del millaje u otro beneficio similar otorgado por las líneas aéreas por viajes financiados con fondos públicos.

**35 (extracto), 3.05.2011**

*Departamento de Administración y Finanzas*

Solicita efectuar un Inventario de Bienes Muebles en Unidades Operativas de su jurisdicción.

**37, 10.05.2011**

*Departamento de Inspección*

Instruye realización de Programa Solicitado Nacional de Fiscalización a los supermercados, en plazo y modalidades que se indica.

**39, 12.05.2011**

*Departamento Jurídico*

Instruye sobre procedimientos y responsabilidades para el tratamiento de las solicitudes de Acceso a Información Pública.

**42 (extracto), 16.05.2011**

*Departamento Jurídico*

Instruye sobre utilización de modificaciones en plataforma de apoyo.

**43 (extracto), 18.05.2011**

*Dirección del Trabajo*

Instruye nuevo procedimiento de formulación presupuestaria de la Institución.

**2. ORDEN DE SERVICIO**

**07, 18.04.2011**

*Dirección del Trabajo*

- 1) Imparte instrucciones para aplicación de medios de ahorro energético.
- 2) Conformar Comité de Gestión de Energía del Servicio.

### **3. RESOLUCIONES**

#### **328 (exenta), 03.05.2011**

##### ***Departamento de Recursos Humanos***

Deja sin efecto resolución exenta que señala, modifica resolución exenta que indica y regula funciones de Recursos Humanos.

#### **375, 13.05.2011**

##### ***Departamento de Gestión y Desarrollo***

Establece y sistematiza la nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Gestión y Desarrollo.

---

## **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares** **126**

---

#### **2730 (extracto), 12.04.2011**

Sistema de información de apoyo a la gestión y fiscalización de los regímenes de prestaciones familiares y subsidio familiar (SIAGF). Instruye regularización de reconocimientos indebidos de causante.

## Carlos Albagnac, Jefe Departamento de Atención de Usuarios: “El usuario es el centro de nuestro trabajo estratégico y diario”

Con 30 años en la Institución, el administrador público Carlos Albagnac se hizo cargo del nuevo Departamento de Atención de Usuarios creado en noviembre del 2010.



*Carlos Albagnac, Jefe del Departamento de Atención de Usuarios*

A través de la resolución exenta 1.379, de 26.11.2010, se creó el Departamento de Atención de Usuarios de la Dirección del Trabajo, cuyas funciones son: ejecutar y gestionar las políticas de la Dirección del Trabajo en materias de atención de usuarios; velar por la correcta atención que se otorga desde el Servicio al usuario en términos de oportunidad, eficiencia, contenido y calidad en la entrega de la información; brindar espacios de atención ciudadana que faciliten la interacción con las personas, mediante instrumentos de trabajo institucionales, que respondan a una misma lógica comunicacional y representen una forma de atención propia y distintiva de la Dirección del Trabajo, transparente, imparcial, participativa, conclusiva, inexcusable y no discriminatoria.

Además, este departamento debe coordinar los distintos espacios de atención de usuarios de la Dirección del Trabajo; otorgar dependencia jerárquica y funcional a los distintos tipos de espacios de atención de usuarios y los funcionarlos que allí se desempeñan; estandarizar los distintos tipos de atención que se entregan, y ejecutar las demás funciones que la autoridad del Servicio encomiende al departamento.

El administrador público Carlos Albagnac es a quien se le encomendó la puesta en marcha de este nuevo departamento, lo que para él representa un interesante desafío. Es por esto que Conectad@s quiso saber más sobre el nuevo departamento y para eso acudimos a su jefe.

## ¿Cuáles son el objetivo y la misión que cumple este nuevo departamento?

El Departamento de Atención de Usuarios tiene por misión fijar los lineamientos estratégicos y funcionales de la Institución en el ámbito de la atención a las personas, y ser la dependencia responsable de las distintas vías a través de las cuales los usuarios solicitan y reciben los servicios de la Dirección del Trabajo.

Dentro de los objetivos más relevantes están el canalizar la atención de usuarios en una sola área de responsabilidad, que unifique los diferentes productos y servicios que se otorgan a las personas de forma coherente, estandarizada y con calidad, y, por otra parte, elevar el nivel de calidad de la atención brindada por el Servicio, entregando servicios eficientes, eficaces y oportunos.

## ¿Cómo está estructurado este nuevo departamento?

El Departamento de Atención de Usuarios tiene la siguiente estructura: un jefe de Departamento del cual dependen la Unidad de Coordinación de Atención Presencial y Documental, la Unidad de Coordinación Virtual, el Centro de Atención Laboral y la Inspección del Trabajo en Línea (ITEL).

## ¿Cuáles son las falencias que cree usted que existían en la Institución respecto a la atención de usuarios que se pretende mejorar con la creación de este departamento?

En primer lugar, la inexistencia en nuestra Institución de un centro de responsabilidad que tuviera como foco principal al usuario. En efecto, en nuestro Servicio existe una estructura formada por Departamentos en que cada uno tiene un eje central, como por ejemplo, del Departamento de Relaciones Laborales que está centrado preferentemente en las organizaciones sindicales, o el Departamento de Inspección centrado en los empleadores, pero no había una orgánica centrada en el usuario, por lo que con la creación de este nuevo Departamento se llena este vacío.

En segundo término, existía la necesidad de contar con una dependencia especializada que entregue institucionalidad a la gestión de la atención de usuarios, unifique el diseño de políticas y actividades relacionadas con esta materia.

En tercer término, no estaba institucionalizado el concepto que el usuario es el centro de nuestro trabajo estratégico y diario y, por tanto, la razón de ser de este Servicio, filosofía que queremos internalizar en todos nuestros funcionarios que tiene por quehacer permanente la atención de público. Con la creación de este Departamento el Servicio reconoce la importancia y dimensión que tiene para la Institución el usuario.

## ¿Cuáles son los desafíos para este año?

En primer lugar, disminuir los tiempos de espera para la atención que en las Inspecciones de mayor afluencia de público son excesivos. Una de las principales quejas de los usuarios que concurren a las Inspecciones del Trabajo para ser atendidos en los espacios de atención presencial y que se ha observado, dice relación con los prolongados tiempos de espera que deben soportar antes de ser atendidos.

Para la solución de este problema tomaremos varias medidas que se complementan como, por ejemplo, que las estaciones de trabajo o módulos donde se da la atención estén siempre con sus respectivos funcionarios, es decir, con dotación completa y ante la ausencia por cualquier circunstancia del titular, deberá operar un funcionario de relevo.

Esto nos lleva a una segunda medida, cual es que las jefaturas de las Inspecciones deben preparar funcionarios de relevo que puedan asumir con eficiencia las labores de atención de público que servirán en forma transitoria.



*El usuario es el centro de nuestro trabajo.*

### ¿Qué otro desafío tiene el departamento?

Otro desafío importante que queremos abordar este año es lograr uniformidad en la información laboral que se proporciona a los usuarios. Esta disparidad de información tiene distintas causas, siendo la principal la diferencia entre los asistentes laborales en relación a los años de experiencia que tienen en la Institución, en el sentido que a mayor cantidad de años de trabajo hay un mayor conocimiento de la legislación laboral y, principalmente, de la jurisprudencia del Servicio. Queremos solucionar este problema con la confección de un manual de respuestas a preguntas infrecuentes, de forma que el funcionario al responder una consulta laboral del usuario, puede recurrir, además de las preguntas frecuentes que están en nuestro portal web, a este manual que hemos denominado "Asistente de Respuestas", de manera que ante una misma consulta exista una misma respuesta, cualquiera sea el espacio de atención donde se formule.



*Nueva función: Orientador de fila.*

## ¿Se habló de la creación de la función de Orientador de fila?

Esa es otra medida que se aplicará, pero en las Inspecciones que tienen masiva concurrencia de público; la existencia de un "orientador de fila" tendrá por misión orientar al público hacia la estación de trabajo que corresponda según el trámite que quiere realizar, así como hacerle ver la documentación necesaria que requiere su trámite, lo que permitirá, por un parte, reducir los tiempos de espera y, por otra parte, evitar la existencia de tiempos de espera con resultados inútiles.

## La página web es una importante fuente de información para el usuario. ¿Cómo cree usted que se puede aprovechar esto?

Nos hemos trazado el reto de actualizar el contenido que se encuentra en nuestra página web, en especial el Centro de Consultas y el Centro de Documentación (CEDOC). Actualmente nos encontramos en pleno proceso de revisión de todas las consultas y respuestas que contiene este Centro, mejorando la redacción de su contenido, actualizándolo a la normativa vigente y eliminando las que están obsoletas. Terminado este proceso empezaremos a revisar el contenido de los terminales de autoconsulta, donde la tarea principal será adecuar su redacción a un nivel de más fácil comprensión para los trabajadores, que son los usuarios preferentes de este servicio automatizado.

También nos interesa de sobremanera potenciar el servicio telefónico de consultas laborales, que nos permita pasar de un 50 por ciento de la atención de las llamadas formuladas a un porcentaje no menor al 75 por ciento, lo que lo transformaría en un muy buen servicio y ayudaría a disminuir la presencia en las Inspecciones de usuarios que concurren solamente a formular consultas.

## Respecto a los funcionarios que atienden público, ¿existe alguna medida a tomar, debido al estrés que esto provoca?

Estamos muy preocupados de esta situación, y con el fin de garantizar el bienestar personal y profesional de nuestros funcionarios y funcionarias, pretendemos mejorarla mediante capacitación especializada en materias de calidad en la atención, manejo de situaciones difíciles, y control de estrés, entre otras.

Como funcionarios públicos debemos ser empáticos y saber que el usuario que solicita nuestra ayuda necesita que demostremos interés en su problema y podamos orientarlo adecuadamente.

## ¿Cuál es el número de atenciones que realiza la Institución tanto en forma presencial como virtual y telefónica?

En el año 2010, en el área presencial, se atendieron 984.778 personas sólo en la Unidad de Atención de Usuarios de las Inspecciones del Trabajo del país, desglosándose en 204.513 usuarios por consultas laborales, 55.549 por denuncias, 158.833 por reclamos y 565.883 por actuaciones de ministro de fe en casos de ratificación de finiquitos y renuncias, toma de declaraciones juradas, certificaciones de trabajo pesado, etc.

En la atención virtual, por el año 2010, se atendieron 28.566 usuarios que formularon consultas laborales a través de nuestro portal web y que se respondieron por correo electrónico, en tanto que en la fiscalización en línea se atendieron 4.772 casos, de los cuales 2.173 correspondieron a denuncias y 2.599 a reclamos.

Finalmente, en el servicio telefónico, en igual período, se atendieron 292.415 usuarios.



*Este cargo representa mi mayor desafío.*

### **En lo personal, ¿qué desafío implica hacerse cargo de este departamento?**

Soy un funcionario antiguo en el Servicio, este año cumpla 30 años en la Institución y he servido varios cargos de trascendencia, entre otros, el de Director Regional. Pero sin duda que este nuevo cargo representa al mayor desafío en mi carrera funcionaria, en especial por el hecho de que el departamento sólo tiene existencia a partir de ese año y hay muchas cosas que crear e implementar.

Hasta ahora había asumido cargos que existían y, por tanto, había que darle continuidad con un sello propio, pero en este caso es distinto, porque además se nos han traspasado funciones desde otros departamentos relacionados con nuestra materia, a las que también queremos imprimirle una impronta coherente con un servicio cercano a las personas.

En lo personal, como administrador público, el desafío resulta muy interesante y pondré todo mi empeño, conocimiento y profesionalismo en implementar este departamento y cumplir con las funciones que se le han asignado, en conjunto con mi equipo de trabajo.

# Dirección del Trabajo lanzó inédito programa para mejorar las relaciones dentro de las empresas

11-May-2011

“Buenas Prácticas Laborales para Mipymes” abarcará este año a 130 empresas y a otras 250 en 2012.



*La Dirección del Trabajo (DT) lanzó el programa “Buenas Prácticas Laborales para Mipymes”, que este año pretende ayudar a 130 empresas de todo el país a mejorar sus relaciones internas y a cumplir certeramente con las leyes que protegen a los trabajadores.*

El acto congregó a unos noventa invitados y se realizó en el Salón Azul del Ministerio del Trabajo, cuya titular, Evelyn Matthei, calificó de “espectacular” el inédito programa, ya que va en la senda impulsada por el Gobierno de mejorar la relación entre empresarios y trabajadores, pues “el conflicto hace daño a todo el mundo”. A la ministra la acompañaron los subsecretarios del Trabajo, Bruno Baranda, y de Previsión Social, Augusto Iglesias.

Durante la ceremonia expusieron la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, y la jefa del Departamento de Relaciones Laborales, Soledad Neveu, encargada de llevar adelante el programa, que en 2012 se ampliará a 250 empresas.

María Cecilia Sánchez dijo que este programa muestra la “otra cara” de su organismo, reconocido esencialmente por su rol fiscalizador, y se mostró esperanzada que durante este año sea superado el 60 por ciento de empresas acreditadas conseguido en la fase piloto.

En oportunidad también agradecieron la iniciativa de algunas de las seis empresas que en 2010 participaron en un plan piloto y que lograron cumplir con las exigencias, siendo finalmente certificadas. Estas primeras empresas beneficiadas son Panificadora Ralún, Paisajistas Asociados, Productos de Acero S.A., Colegio San Patricio y las comunidades de edificios Jardín Casa Kennedy e Imago Mundi.

Para postular al programa, las empresas, de común acuerdo con los trabajadores, pueden dirigirse a cualquier Inspección del Trabajo o Dirección Regional del Trabajo, o inscribirse en el portal institucional <[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)>, ingresando el RUT de la empresa en el formulario de solicitud del Programa BPL.

Las empresas participantes serán directamente asesoradas durante sesenta días corridos y al cabo de ese período se verificará si pudieron cumplir con todos los compromisos contraídos formalmente. De conseguirlo, serán acreditadas, incluidas en una lista de empresas respetuosas de las relaciones laborales y eximidas de las fiscalizaciones programadas de la DT, salvo que en el intertanto sean denunciadas por infracciones a la ley.

## Directora del Trabajo participó en reunión de la OIT

03-May-2011

María Cecilia Sánchez analizó con sus pares de Sudamérica, México y Cuba cómo mejorar la labor de las inspecciones del Trabajo.



*El rol primordial de las buenas prácticas de las inspecciones del Trabajo para mejorar las relaciones laborales y, por tanto, legitimar la globalización mundial, convocó en Lima, Perú, a los directores del Trabajo de toda América del Sur, México y Cuba.*

La reunión de consulta –realizada entre el 27 y el 28 de abril último a instancias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)– contó con la participación de la Directora del Trabajo de Chile, María Cecilia Sánchez. La autoridad nacional expuso ante sus pares la realidad nacional.

El objetivo central del encuentro fue preparar un documento que sirva de base para la discusión del tema en la Centésima Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, prevista para junio de este año.

La preocupación de la OIT por el buen funcionamiento de las inspecciones del Trabajo nace de la certeza de que, en un mundo globalizado, estos organismos “tienen un lugar determinante en la elaboración y puesta en práctica de las políticas económicas y sociales para el trabajo decente”, tal como lo resaltó la OIT en 2008, en su declaración sobre “la justicia social para una globalización equitativa”.

El esfuerzo de los directores del Trabajo reunidos en Lima se centró en identificar las áreas de acción y las prácticas relevantes en el ámbito de la administración laboral y las fiscalizaciones. La realidad regional, sugiere la OIT, debe ser contrastada con las buenas políticas aplicadas en otros lugares del mundo.

# Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

28-Abr-2011

Dirección del Trabajo adhiere a la conmemoración de este Día Mundial, enfatizando en la relevancia de la prevención en la ocurrencia de accidentes fatales y enfermedades profesionales en los lugares de trabajo.



*El 28 de abril se celebra el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, motivo de preocupación en todo el orbe para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus familias.* Desde el año 2003, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) programa actividades para conmemorar este día, haciendo hincapié en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

En nuestro país, la Dirección del Trabajo ha desplegado –en sus principales oficinas– exposiciones que buscan crear conciencia de la importancia de la prevención, y así evitar accidentes fatales y enfermedades invalidantes, como también promover el trabajo decente.

Este año, la conmemoración está centrada en la aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como una herramienta para la mejora continua en la prevención de incidentes y accidentes en el lugar de trabajo.

El SG-SST es un método preventivo para aplicar las medidas de seguridad y salud, que consta de cuatro pasos. Sus principios se basan en el ciclo PHVA: Planificar, Hacer, Verificar, Actuar. Su objetivo es establecer un mecanismo global y estructurado para la acción conjunta entre la dirección y los trabajadores en la aplicación de las medidas de seguridad y salud.

El enfoque del sistema permite la evaluación y la mejora de los resultados en la aplicación de las medidas preventivas y de control. El Sistema de Gestión puede ser una herramienta eficaz para la gestión de riesgos específicos relacionados con un tipo específico de industria, proceso u organización. Además, se puede adaptar a todo tipo de situaciones, desde las necesidades básicas de una empresa pequeña hasta las de las industrias más peligrosas y complejas, como las dedicadas a la minería, productos químicos o construcción.

## Directora del Trabajo explica a gerentes de empresas la nueva forma de fiscalización

13-May-2011

María Cecilia Sánchez expuso ante más de 200 gerentes generales y de recursos humanos.



*Los nuevos énfasis y modalidades de fiscalización explicó la Directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, en el seminario “Claves 2011 para el Desarrollo Organizacional de las Empresas”, organizado por el Centro Intermedio de Capacitación (Corcin) y realizado en el Hotel Plaza San Francisco, en Santiago.*

La autoridad compartió tribuna con el director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), José Miguel Berguño, con el senior manager de Price Waterhouse Chile, Michel Laurie y con el gerente general de Corcin, Francisco Maldonado.

Sánchez explicó a los asistentes –más de 200 gerentes generales y de recursos humanos de Pymes y grandes empresas– todas las tareas de la DT, incluso las que van más allá de la fiscalización. Por ejemplo, la interpretación de la norma jurídica y también su esfuerzo por promover el diálogo en las relaciones laborales. En este aspecto, citó el nuevo Programa de Buenas Prácticas Laborales en Mipymes y las 53 mesas de trabajo que funcionan en distintos sectores productivos.

Asimismo, detalló las cuatro modalidades fiscalizadoras vigentes (general, asistida, on line y autoevaluación), enfatizando que cada vez más la DT promoverá una fiscalización proactiva en desmedro de la reactiva, que hasta hoy significa el 70 por ciento del esfuerzo inspectivo total.

Al explicar las razones de este cambio estructural, la autoridad dijo que “el modelo fiscalizador no ha permitido elevar los índices de cumplimiento laboral”, o, lo que es igual, “lograr una reducción significativa de las denuncias”.

Por eso, añadió, una próxima tarea será elevar la “percepción de riesgo” en las empresas, para incentivar el cumplimiento voluntario de la ley. Al respecto, recordó que la DT es ahora capaz de fiscalizar informáticamente aspectos como los pagos salariales y previsionales, gracias al cruce de diversas bases de datos.

Junto con ello, dijo, se está estudiando cómo perfeccionar el modelo de sanciones, de modo de castigar más duramente la reiteración de la falta y, al revés, beneficiar la rápida corrección. Para esto es primordial crear un sistema simplificado de multas.

Finalmente, subrayó que dadas todas las formas de información usadas por la DT, incluyendo su página web, para los empresarios ahora “no hay ninguna excusa para no cumplir con la ley laboral”.

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

## “MITÍLIDOS EN LA REGIÓN DE LOS LAGOS: Condiciones de trabajo en la industria del chorito”.

Este estudio realizado durante el año 2010 por la socióloga del Departamento de Estudios Estrella Díaz, se plasma en la publicación del Cuaderno de Investigación N° 38 “Mitílicos en la región de Los Lagos: Condiciones de trabajo en la industria del chorito”; el cual fue recientemente lanzado oficialmente en una actividad realizada a comienzos de mayo en conjunto con la Dirección Regional de Los Lagos.



De izquierda a derecha: Andrea Rosmanich Rojas, Seremi del Trabajo Los Lagos; Andrea Fraga Yoli, jefa Departamento Estudios; Nicolás Nilo San Martín, presidente CUT Provincial Chiloé; Camila Jordán Lapostol, directora regional Los Lagos; Allan Mierent Rauna, gerente de planta Empresa Blue Shell S.A.; Estrella Díaz Andrade, socióloga, investigadora Departamento de Estudios.

Esta investigación aporta una mirada inédita sobre las condiciones de trabajo en la industria del chorito en dicha región, actividad que se ha ido consolidando económicamente, mostrando a lo largo de los últimos años una fuerte expansión y proyecciones al alza.

Este aporte al conocimiento es una contribución que la Dirección del Trabajo hace a los actores laborales (representantes de empresas y trabajadores), la academia y centros de estudio, tanto como a los organismos públicos diseñadores de políticas.

El estudio desarrolló dos ámbitos complementarios de trabajo, ejecutados en paralelo. En primer lugar, fue realizado sobre la base de datos del **Primer Censo Nacional Pesquero y Acuicultor 2008-2009**, levantado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en industrias el rubro y recientemente publicado. Por otra parte, se ejecutó un estudio en **24 empresas** seleccionadas, para lograr mayor profundidad en el conocimiento y análisis específico de las condiciones de trabajo y relaciones laborales en las industrias del rubro y el instrumento fue aplicado durante junio y julio de 2010.

De los diversos aspectos analizados en el estudio, el cual se encuentra íntegramente publicado en la página web del Servicio <[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)>, cabe destacar algunas de las principales evidencias que el análisis de los datos utilizados en la investigación aporta para comprender las condiciones de trabajo y las relaciones laborales que caracterizan a las empresas del rubro.

### • La cadena de valor del recurso chorito

La acuicultura constituye una experiencia productiva muy exitosa en lo económico, que ha logrado poner al país en los primeros lugares de la producción mundial y del ranking exportador. Si bien en la acuicultura el sector salmonero es el más visiblemente globalizado, y el que lidera ampliamente el rubro choritos, paulatinamente, ha ido adquiriendo relevancia.

En 1994, Chile producía tan sólo 0,4% de la producción mundial de este recurso, pero al año 2006 fue responsable de alrededor del 7% (Pizarro, 2008). De este modo, se insertó en los patrones de comercio e inversión intercontinentales que forman cadenas de productos y unen a todos los rincones del mundo.

Este proceso de expansión fue estimulado no sólo por las enormes ventajas comparativas naturales del país (clima, calidad de las aguas, contraestacionalidad respecto de los mercados de las economías desarrolladas), sino también por políticas económicas que favorecieron la orientación exportadora y la colocación de estos productos en los mercados mundiales.

El chorito consumido en los mercados finales es un producto resultante de una estructura secuencial de agregación de valor. Desde esta perspectiva, considerada en su forma más general, su cadena de valor abarca cuatro segmentos, que representan nodos de actividad: producción de semillas, cultivo o engorda, procesamiento y comercialización.

En esta cadena participan, entonces, no sólo las empresas principales o usuarias –que son casi siempre exportadoras– sino también otras unidades que, por medio de distintas modalidades de relacionamiento tercerizado, aportan a la elaboración del producto exportable.

Los datos del Censo Nacional Pesquero y Acuicultor permitieron levantar un diagnóstico bastante acabado acerca de los principales actores o agentes que participan de este proceso: acuicultores empresariales y de pequeña escala, industriales de transformación o procesamiento mayores y de pequeña escala, cada uno con características productivas y realidades laborales en ocasiones compartidas y en otras diferentes.

Si bien el Censo encuesta cada establecimiento, no establece el vínculo entre establecimientos, para concluir sus encadenamientos, aspecto que sí se procuró hacer en el estudio de casos de empresas realizado en esta investigación. Ello posibilitó concluir que la mayoría de las empresas de choritos que exportan están integradas verticalmente; esto es, desarrollan fases productivas diferentes (centros de cultivo, plantas de procesamiento, mercadeo) y combinadas para lograr un producto final óptimo que reúna los requerimientos establecidos por los compradores y consumidores (calidad, volúmenes, calibre, sanidad, etc.).

Cuando estas unidades no cuentan con toda la capacidad instalada o con los servicios o bienes necesarios para realizar la producción, recurren a terceros, quienes se suman al proceso. Constituyen así una cadena productiva, una unidad o conjunto articulado de agentes económicos que participan directamente en la realización de un mismo producto, y que desarrollan relaciones de interdependencia. El tra-

yecto entre el centro acuícola y el consumidor es, entonces, una sucesión de fases, que no necesariamente está entrelazada por propiedad directa, sino que puede basarse en acuerdos contractuales.

Los exportadores son los actores principales en la organización y coordinación de las exportaciones y son el eje central de la red de relaciones que enlaza a todos los participantes de la cadena en torno a compromisos comerciales. Son los que están más cerca de los mercados, tienen poder de información y negociación y poseen consolidadas redes globales. Han diversificado sus mercados de destino, a fin de maximizar beneficios y disminuir riesgos.

En el caso del chorito, son diez a doce las empresas de la región de Los Lagos que manejan sus propias producción y exportación. Son dominantes, no sólo porque proveen los volúmenes más altos de productos transados y de retornos comprometidos, sino también porque tienen peso específico hacia atrás y hacia adelante de la cadena. Determinan en gran medida las modalidades de relacionamiento entre los distintos agentes, cada uno de los cuales aspira a obtener los mejores precios y/o los mejores márgenes, de acuerdo con sus grados de participación y de riesgos contraídos. Estas diez a doce empresas pertenecen, en general, a capitales extranjeros o a reconocidos grupos económicos chilenos.

En relación con los cultivadores, el espectro es heterogéneo. Obviamente cada segmento logrará insertarse de distinto modo en la cadena global, gracias a su relación con los exportadores. Se dice que cuando son grandes (tienen mayores extensiones concesionadas y/o venden mayores volúmenes de producción) y tienen cierto dominio económico (acceso a crédito, a capital) pueden establecer relaciones horizontales con las productoras-exportadoras, para negociar precios y condiciones de venta de los productos; no ocurriría igual con los cultivadores más pequeños, los cuales dados sus recursos económicos limitados, que a menudo derivan en un progresivo endeudamiento, deben aceptar condiciones menos favorables. La asociatividad es una fórmula que algunos grupos han logrado impulsar para fortalecerse.

Tener claridad respecto de cómo se conforma la cadena es útil para comprender que –ya sean cultivadores grandes o pequeños, industriales grandes o pequeños– deben tratar de reducir sus costos lo más posible para ser competitivos en el mercado del mejillón o chorito y obtener el mejor producto, a la vez que los mejores precios, con los mejores márgenes de ganancia a su favor. Sin embargo, hay costos que no pueden ser rebajados discrecionalmente, ya sea porque ello puede tener impacto negativo en el resultado final (por ejemplo, uso de insumos), o porque no son negociables con los proveedores (costos de energía eléctrica, suministro de agua).

En estas condiciones, el riesgo es que se intente abaratar los costos por medio de flexibilizar la contratación de mano de obra, reduciendo condiciones de trabajo, corriendo riesgos en materia de seguridad laboral, frenando demandas colectivas, etc.

Estudios realizados en otras cadenas productivas agroalimentarias advierten que la lógica de funcionamiento que está en la base de estas modalidades de producción puede tener impactos en los trabajadores si no son resguardados adecuadamente sus derechos laborales, en tanto pueden terminar subsidiando parte de la competitividad que el negocio debe alcanzar.

## • **Temporalidad del empleo**

En materia de empleo, el Censo Pesquero y Acuicultor indica que en el año 2007 la industria del chorito ocupó sobre 6 mil trabajadores directos en promedio; por su parte, el estudio de casos muestra que el año 2010 sólo las unidades líderes sumaban, aproximadamente, 4 mil trabajadores directos.

Aun cuando ambas fuentes destacan que la mayoría del personal es contratado de manera directa por las empresas, el estudio de casos permite verificar la existencia de un contingente muy importante de trabajadores temporales (a plazo fijo y por obra o faena) en todas las fases productivas, realidad mucho más evidente en plantas de proceso, donde están concentrados los trabajadores del sector.

Independientemente de que la mayoría de los centros de cultivo y de las plantas de proceso encuestadas por el Censo y/o por el estudio de casos, dicen operar –en un alto porcentaje– doce meses al año, el proceso productivo del chorito se desarrolla de manera bastante estacionalizada, dependiendo fuertemente de los ciclos biológicos y de maduración del recurso. Con ello, los requerimientos de fuerza de trabajo varían, no están repartidos equilibradamente durante el año, sino ajustados a situaciones flexibles de la producción. Además, el chorito –en tanto producto perecible– requiere de una manipulación rápida, que no puede ser atrasada, pues los riesgos para un buen producto final y para el negocio, en general, son grandes.

Ahora bien, reconociéndose ésta como una condición estructural para la demanda diferenciada de fuerza laboral a lo largo del ciclo productivo, la existencia de un “ejército de reserva” es también otra condición para la operación del sistema de trabajo temporal, pues genera una oferta dispuesta a satisfacer los requerimientos de las empresas. La composición de buena parte de esta fuerza de trabajo proviene de comunidades con alta ruralidad y muy “descampesinizadas”, donde difícilmente existen otras alternativas laborales.

De este modo, el estudio de casos permite especificar que, en sus diversas fases productivas, el rubro utiliza un contingente de personal permanente (contratado indefinidamente y de manera directa) al que adiciona la dotación de trabajadores temporales contratados directamente. En las plantas de proceso es donde los temporales tienen fuerte presencia, alcanzando casi el 50% versus el 26,9% de los centros de cultivo.

A menudo, los puestos temporales o eventuales de trabajo en sectores productivos como el de los choritos tienen como correlato bajos salarios, dificultades para constituir sindicatos con posibilidades de negociación colectiva, discontinuidad en la obtención de beneficios de salud y previsionales, etc. Las dos primeras circunstancias pudieron ser constatadas en este estudio.

El fenómeno de externalización del empleo en el sector ocurre, principalmente, bajo la modalidad de subcontratación de obras o servicios, ejecutadas de manera ocasional o permanente en las instalaciones de la empresa principal. La magnitud de trabajadores involucrados no es muy significativa. Los datos censales los cuantifican en 191 personas, y el estudio de casos arrojó una cifra de 374 trabajadores. En general, no tienen mayor vínculo con la jerarquía de la empresa principal, ni con sus trabajadores propios ya que reciben las instrucciones de qué hacer y cómo hacerlo de su empleador contratista, quien previamente acuerda las cláusulas de la prestación con la empresa principal.

### • Estándares laborales en remuneraciones y jornada

Las empresas de choritos de la Región de Los Lagos tienen un sistema de **remuneraciones** en lo formal bastante homogéneo, que está basado, en general, en cuatro componentes o ítems fundamentales: sueldo base, bono o incentivo de producción, horas extraordinarias y gratificación. Sin embargo, la ponderación de cada componente varía entre empresas.

Estos cuatro conceptos principales pueden ser complementados con otros bonos que completan el salario bruto final de los trabajadores. No obstante, el salario base es el que tiene la participación más relevante en el cálculo de la remuneración sectorial, al representar, en promedio, un 70% de lo que reciben los trabajadores.

El estudio de casos permitió concluir que quienes se ocupan en líneas de producción están concentrados, principalmente, en el tramo remuneracional de \$165.000 a \$247.500, correspondiendo en cada caso a 43,4% y a 48,5%, respectivamente, del total de trabajadores ocupados en una y otra fase de la cadena productiva. En los centros de cultivo no hay trabajadores que ganen menos del monto señalado, sin embargo en las plantas de proceso sí hay un 9,2% ubicado en tramos salariales de \$165.000 y menos.

Por su parte, los datos censales arrojan como resultado, para el año 2007, remuneraciones brutas promedio para los trabajadores productivos de entre \$160.000 y \$170.000 (acuicultura de menor escala e industria de transformación de menos de 10 trabajadores) a \$190.000 (acuicultura empresarial e industria de transformación de más de 10 trabajadores), levemente superior al IMM de la época (\$144.000).

A primera vista, es posible concluir que las remuneraciones promedio imponibles de los trabajadores de la industria de choritos son bajas. Puede argumentarse que la cadena productiva agrega poco valor al recurso chorito, en tanto sale al mercado de destino con reducida transformación. O, dicho de otro modo, que los trabajadores cumplen su actividad realizando, en general, operaciones manuales con ayuda de herramientas simples, dado lo cual no requieren niveles de calificación o aprendizaje sofisticados. Independientemente de la validez o no de estos argumentos, lo que permite constatar el análisis de los datos censales –y que es notorio en las industrias de transformación de más de diez trabajadores– es que existe una pirámide salarial que refleja fuertes inequidades entre el personal operativo y el personal directivo o administrativo. Por ejemplo, mientras el 70,8% de los trabajadores ocupados en actividades productivas no especializadas perciben algo más que 1 IMM, un 2,6% de directivos, propietarios o socios y vendedores llega a 13 y 14 IMM.

Pero, para determinar si efectivamente los salarios del sector son bajos, habría que procurar comparar estos datos con otros que den luz sobre aquello, cuestión dificultada porque las escasas fuentes existentes en el país que recogen información sobre la situación de remuneraciones de los trabajadores utilizan distintos marcos conceptuales y diseños metodológicos.

Teniendo en cuenta esta importante salvedad, se realizó una mirada global a las cifras sobre montos de remuneraciones promedio de trabajadores que se desempeñan en sectores económicos homólogos, sin profundizar en los criterios en los cuales están basados los cálculos.

Por ejemplo, la Asociación Chilena de Seguridad publica mensualmente un informe sobre el comportamiento del empleo y de las remuneraciones en empresas afiliadas a dicha mutual, elaborado a partir de una muestra. En los dos sectores a cuyas características y condiciones podrían ser asimilados los trabajadores del sector –pesca e industria–, los montos de las remuneraciones imponibles correspondieron (julio de 2008) a \$490.626 y \$501.523, respectivamente. Hay que advertir, sin embargo, que esta información incluye trabajadores de todos los estamentos ocupacionales: profesionales, gerentes, administrativos, personal de producción, etc. (ACHS, 2010). Los datos regionales del mismo informe indican que en Los Lagos, y para una muestra de 1.418 empresas afiliadas, el monto promedio de remuneraciones imponibles es \$456.525.

Por su parte, la Encuesta Casen 2006 indica que el ingreso autónomo promedio de la Región de Los Lagos es de \$524.282, menor al ingreso autónomo promedio nacional (\$613.206) (Mideplan, 2006).

En cuanto a las **jornadas de trabajo**, las distintas empresas en sus centros de cultivo y plantas de proceso informan utilizar la denominada jornada ordinaria, que se extiende hasta 45 horas a la semana, distribuidas en cinco o seis días. El alargue de la jornada por medio de horas extraordinarias, si bien aparece como situación frecuente en muchas de ellas, no implicaría un elevado número de horas laborales en el conjunto mensual ejecutado por los trabajadores/as, ni recargo fuera de lo legal en la jornada específica de cada uno/a, expresándose asimismo, en un aporte porcentual relativamente reducido al cálculo final de las remuneraciones promedio imponibles. De este modo no existirían indicios de incumplimiento normativo.

## • Nudos críticos en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales

El estudio de casos de empresas seleccionadas permite visualizar algunos nudos críticos en materia de condiciones de trabajo, a los que vale la pena poner atención de modo de contribuir a revertir esta situación.

Uno de ellos se refiere a **higiene y seguridad**, materia extraordinariamente sensible, pues alude de manera directa a la vida de los trabajadores.

En el estudio de casos, aunque la mayoría de las empresas informó cumplir con las exigencias formales de poseer instrumentos preventivos, así como también con el mandato legal de dar a conocer a los trabajadores los riesgos, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, a nivel práctico –y con pocas excepciones– expresan cierta confusión en los conceptos, cuando responden a la solicitud de profundizar sobre los grupos de factores de riesgo y exigencias específicas” a las cuales están expuestos los trabajadores de los centros de cultivo y de las industrias y que pueden derivar en daños para la salud.

Sin ser concluyente, ello da alguna pista en el sentido de que la imprecisión de la información podría implicar fragilidad en el diseño y en la ejecución de una buena gestión preventiva en materia de accidentes laborales y enfermedades profesionales. A esta situación hay que sumar la constatación de que los planes de contingencia ante accidentes laborales que manejan las empresas, cuando señalan tenerlos, no son robustos.

Las estadísticas levantadas permiten indicar que 274 trabajadores de las empresas encuestadas como casos de estudio (6,6% del total de contratados directamente), presentaron en los últimos seis meses licencias por accidentes y enfermedades derivadas del trabajo. El dato más fuerte, sin embargo, es que en el último año calendario en dos de las 24 empresas fueron consignados sendos accidentes con resultado de muerte para trabajadores, lo cual es extraordinariamente grave.

Otro nudo crítico es el de la relativa ausencia de **organizaciones sindicales** y de **instrumentos colectivos**. Sólo en siete empresas que constituyeron casos de estudio hay sindicatos con pocos socios y en seis de ellas hay instrumento colectivo. En las industrias del sector hay un contingente importante de trabajadores temporales, cuyas posibilidades de integrar los sindicatos en la práctica están disminuidas. Según información proporcionada por las empresas, el resto preferiría la opción de negociar individualmente o aceptar las condiciones laborales que se les ofrecen.

Las dificultades para revertir esta situación son muchas, parte de las cuales tienen que ver con un escenario económico y sociocultural poco receptivo a la iniciativa de constituir referentes sindicales, así como otras relacionadas con factores normativos e institucionales, que condicionan o limitan su difusión.

En cuanto a los **salarios**, el estudio de casos permite indicar que la mayoría de los trabajadores obtienen ingresos brutos superiores al mínimo legal; no obstante, un 2,7% de ocupados en plantas de proceso obtiene remuneraciones inferiores. Si bien ello podría, eventualmente, explicarse entre otros motivos por la existencia de menores de 18 años que perciben un ingreso mínimo especial por la ejecución de jornadas de trabajo parciales, etc., podría también constituir un incumplimiento a la norma sobre salario mínimo.

Percibir un ingreso mínimo, o un monto menor, significaría que el único concepto presente en la remuneración es el sueldo base, sin componentes adicionales (gratificación, horas extraordinarias, bono de producción), pues con la promulgación de la Ley N° 20.281, salario mínimo y sueldo base se corresponden.

Si fuera comprobado incumplimiento de la norma en el pago del salario mínimo, habría que considerar como elemento agravante que varias de las unidades localizadas en la Isla de Chiloé utilizan el subsidio estatal (Ley N° 19.853), que bonifica la contratación de mano de obra local, devolviéndoles por cada trabajador el 17% de la remuneración imponible con un tope.

## • Inequidades y brechas entre géneros

Una de las diferencias más importantes en la forma de inserción laboral de hombres y mujeres está vinculada, justamente, a la actividad reproductiva. La procreación y crianza de los hijos determina inequidades que perjudican a las mujeres, y sobre todo a aquellas de estratos socioeconómicos de menores ingresos.

Al respecto, en materia de **derecho a sala cuna** –si bien son pocas las empresas encuestadas que tienen la obligación legal de entregar este beneficio, y de ellas un número importante da cumplimiento a la norma– fue posible constatar que un grupo de cinco empresas calificadas para otorgarlo entregan bono compensatorio, argumentando motivos no ajustados a la ley. Por su parte, según informan algunas empresas, un grupo pequeño de trabajadoras aparecen excluidas del ejercicio de este derecho por “no demandarlo” o “preferir soluciones personales”, situación no coherente con lo estipulado en la ley. Es posible constatar, entonces, que los servicios e infraestructura de cuidado infantil para las trabajadoras asalariadas de este sector no siempre están garantizados y que, a pesar de lo expreso de la ley, el acatamiento de las empresas no es completo.

Como dato central en este sentido, el estudio de casos de empresas muestra que, aproximadamente, un 40% del personal es masculino y un 60% femenino. Si los datos son vistos diferenciando la fase productiva, es dable constatar que mientras en las plantas de proceso hay una fuerte feminización de la mano de obra (65,3% de trabajadoras), en los centros de cultivo la situación es inversa, siendo los hombres la mayoría (82,5%).

El Código del Trabajo chileno prohíbe todos los actos de discriminación, vale decir, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El sector, más que presentar situaciones de vulneración flagrante por parte de las empresas, replica fenómenos que ocurren a nivel de la sociedad: fuerte segmentación de puestos de trabajo y funciones según sexo, y brechas salariales entre hombres y mujeres. Estos fenómenos, que tienen profundas raíces culturales, no son privativos de nuestro país ni de nuestro mercado laboral, ya que cruzan de manera similar a muchas otras realidades. Lo importante es visibilizar las falencias para avanzar en equidad, promover igualdad de oportunidades y de derechos. Para ello el diseño y la aplicación de políticas pertinentes desde las propias empresas y desde los sindicatos (y obviamente desde el Estado), es un desafío central para el cambio.

Las funciones productivas en la industria del chorito son bastante segmentadas y especializadas según condición de género. Mientras los hombres tienen presencia en las distintas fases productivas, desempeñando una variedad de cargos, muchas de las cuales tienen carácter especializado, las mujeres están concentradas en plantas de proceso, ejecutando, principalmente, labores productivas no especializadas que requieren motricidad fina, delicadeza, prolijidad, meticulosidad, todas habilidades adquiridas debido a los procesos de socialización.

Esta segmentación –confirmada también en otros estudios– incuba una serie de desigualdades en la forma de inserción laboral de hombres y mujeres. A menudo los hombres son los que logran mayor estabilidad en el empleo, tienen mayores ingresos, y hasta pueden llegar a desempeñar puestos de mayor jerarquía.

El estudio de casos permitió confirmar que, desde el punto de vista de las modalidades de contratación, un mayor porcentaje de trabajadores (59,7%) que de trabajadoras (46,8%) posee contrato indefinido; y más mujeres que hombres tienen contratos temporales (53% versus 40,2%). De este modo, más trabajadoras que trabajadores de las empresas encuestadas experimentan una condición laboral flexible en sus puestos de trabajo y, consecuentemente, enfrentan limitaciones en su acceso a algunos derechos laborales (por ejemplo, indemnización por años de servicio, previsión, protección a la maternidad, libertad sindical, etc.).

Al analizar la información sobre salarios según el sexo, para el conjunto de trabajadores, sin especificar la fase productiva en la que están ocupados, fue posible constatar que la proporción de mujeres que perciben remuneraciones brutas inferiores es mayor a la proporción de hombres, y que mientras los hombres tienen presencia en todos los tramos considerados, las mujeres tienden a concentrarse en aquellos de menor ingreso.

Por ejemplo, en el rango salarial de entre \$165.000 y \$247.500, donde aparece una mayor frecuencia de trabajadores (47,9%), la lectura por sexo indica que sólo el 36,5% de los hombres y el 55,6% de las mujeres tiene dicha remuneración; o sea, existe una diferencia entre sexos de 19 puntos porcentuales en perjuicio de las mujeres. De este modo, sumados a ese tramo los dos inferiores (\$165.000 y menos), es posible concluir que 42,5% de los hombres y 65% de las mujeres tienen ingresos menores de \$247.500, ampliándose la brecha a 22,5 puntos porcentuales. O sea, las mujeres perciben, como producto de su ocupación, un ingreso bruto promedio inferior al de sus pares hombres, el que además tiene mucha cercanía con el piso salarial correspondiente al salario mínimo legal.

Conforme las remuneraciones son más elevadas, la brecha hombre-mujer en perjuicio de las mujeres aumenta. Esta discriminación salarial incide negativamente no sólo en las posibilidades de muchas mujeres de obtener ingresos razonables, sino también, seguramente, en aumentar la participación femenina en el mercado.

Sin duda, toda la información recogida por este estudio, facilitará el despliegue de acciones hacia el sector y relativas a la difusión de las normas, prevención de conductas infractoras, así como para contribuir a fomentar prácticas laborales virtuosas, mejorar estándares laborales, promover el diálogo social entre actores y acompañar estos procesos cuando la situación lo amerite.

# Programa de Buenas Prácticas Laborales en Mipymes

Permite acreditarse como empresa con Buenas Prácticas Laborales elevando el cumplimiento de la normativa laboral, previsional y protección de la seguridad y salud de los trabajadores(as).

## ¿En qué consiste?

Es un programa que tiene como objetivos asistir técnicamente a empleadores(as) y trabajadores(as) a través de una auditoría de fiscalización en la empresa o faena; colaborar con ellos para elevar el cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, y promover el mejoramiento continuo de las relaciones laborales al interior de la empresa.

## ¿A quién está dirigido?

A todas las empresas del sector Mipymes, de cualquier rubro, que cumplan con los requisitos establecidos.

## Requisitos

- Contar con un sindicato y/o delegado sindical y/o comité paritario, o en su defecto un representante elegido por los trabajadores(as).
- No tener sanciones ejecutoriadas por infracción a la norma en los últimos seis meses antes de la postulación.
- No tener procesos de fiscalización ni reclamos pendientes.
- Suscribir el Acta de Compromiso con sus trabajadores(as) para esos efectos.

## ¿Dónde se realiza?

Vía electrónica: en nuestro sitio <<http://www.dt.gob.cl/tramites/1617/w3-article-99146.html>>, pinchando el botón "Hacer el Trámite". Presencial: en todas las Inspecciones del Trabajo o Direcciones Regionales del Trabajo a lo largo del país.

## Resultados

Los beneficios del Programa son los siguientes:

- Acreditación, durante un año, como empresa con Buenas Prácticas Laborales
- Incorporación de su empresa en la lista de empresas nacionales con BPL.
- La empresa no será considerada en las fiscalizaciones programadas, sólo se fiscalizará en caso de reclamo o denuncia.
- Asistencia técnica en la implementación y mantención del cumplimiento de estándares legales.
- Capacitación gratuita impartida por funcionarios de la DT a solicitud de las partes.

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

# MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DEL PERSONAL DE NOTARÍAS Y CONSERVADORES<sup>(\*)</sup>

## LEY N° 20.510

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, iniciado en una Moción del Diputado señor Osvaldo Andrade Lara.

Proyecto de ley:

**“Artículo único.-** Agrégase el siguiente inciso final en el artículo 4° del Código del Trabajo:

“De igual forma, en el caso de los trabajadores mencionados en el inciso final del artículo 1°, no se alterarán los derechos y obligaciones emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, en el caso de cambio de la titularidad en la respectiva notaría, archivo y conservador.””

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 18 de abril de 2011.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Bruno Baranda Ferrán, Subsecretario del Trabajo.

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 28.04.2011.

PODER EJECUTIVO  
MINISTERIO DE HACIENDA

# FIJA PORCENTAJE EN QUE DEBERÁN REAJUSTARSE A CONTAR DEL 1 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2010, LAS PENSIONES DE REGÍMENES PREVISIONALES<sup>(\*)</sup>

## Decreto N° 1.547

Núm. 1.547.- Santiago, 17 de diciembre de 2010.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32, N° 6, de la Constitución Política de la República de Chile; en los artículos 14 del decreto ley N° 2.448 y 2° del decreto ley N° 2.547, ambos de 1979, y en la ley N° 18.694, y

Teniendo presente: Que la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas entre el 30 de noviembre del año 2009 y el 30 de noviembre del año 2010 ha alcanzado un 2,54% entre las fechas señaladas.

Decreto:

Las pensiones de los regímenes previsionales a que se refieren los artículos 14 del decreto ley N° 2.448 y 2° del decreto ley N° 2.547, ambos de 1979, deberán ajustarse a contar del 1 de diciembre del año 2010 en el siguiente porcentaje: 2,54%.

El porcentaje de reajuste fijado en el inciso anterior, en lo que respecta a las pensiones afectas al sistema del artículo 2° del decreto ley N° 2.547, de 1979, deberá otorgarse con sujeción a lo establecido en la ley N° 18.694.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda.- Camila Merino Catalán, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atte. a usted, Rodrigo Álvarez Zenteno, Subsecretario de Hacienda.

---

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 06.05.2011.

PODER EJECUTIVO  
MINISTERIO DE JUSTICIA

# APRUEBA REGLAMENTO QUE ESTABLECE UN ESTATUTO LABORAL Y DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO PENITENCIARIO<sup>(\*)</sup>

## Decreto N° 943

Santiago, 23 de diciembre de 2010.- Hoy se decretó lo que sigue:

Núm. 943.- Vistos: Lo dispuesto en los artículos 32 N° 6 y 35 de la Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto supremo N° 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en el decreto ley N° 3.346, de 1980, que fija el texto de la Ley Orgánica del Ministerio de Justicia; en el decreto N° 1597, de 1980, que establece el Reglamento Orgánico del Ministerio de Justicia; en el decreto ley N° 2859, de 1979, del Ministerio de Justicia, que Fija Ley Orgánica de Gendarmería de Chile; en el decreto supremo N° 518, de 1998, de esta Secretaría de Estado, que Aprueba "Reglamento de Establecimientos Penitenciarios"; en el decreto supremo N° 36, de 2005, del Ministerio de Justicia, que Aprueba Reglamento sobre reinserción de condenados mediante la capacitación laboral y el trabajo en los establecimientos penales y deroga decreto N° 1595, de 1981, y lo dispuesto en la resolución N° 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República, y

Considerando:

1°. Que con fecha 20 de marzo de 2010 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.426, que Moderniza Gendarmería de Chile incrementando su personal y readecuando las normas de su carrera funcionaria.

2°. Que el cuerpo legal precedentemente mencionado, entre otras modificaciones, reformuló el artículo 1° de la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, en el sentido de establecer que uno de los fines del mencionado servicio dependiente de esta Secretaría de Estado es contribuir a la reinserción social de las personas que por resolución de autoridades competentes fueren detenidas o privadas de libertad.

3°. Que en consonancia con la reforma legal citada, el Gobierno se ha comprometido a promover el trabajo voluntario y remunerado de quienes se encuentran internos en recintos penitenciarios durante su estadía en aquéllos, lo que permitirá que contribuyan a su propia manutención y a la de sus familias, y asimismo, favorecerá su reinserción laboral, una vez que hayan cumplido su condena.

4°. Que a fin de dar cumplimiento al compromiso adoptado por este Gobierno y a la disposición citada en el considerando anterior, se hace necesario modificar y replantear el Estatuto de Capacitación Laboral y el trabajo que hoy desarrollan los condenados en los respectivos establecimientos penales.

<sup>(\*)</sup> Publicado en el Diario Oficial de 14.05.2011.

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento que establece un Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario:

## TÍTULO I

### PRINCIPIOS QUE INFORMAN LA ACTIVIDAD LABORAL PENITENCIARIA Y DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

**Artículo 1º. De la actividad laboral y la formación para el trabajo.** Toda persona que se encuentre bajo control de Gendarmería de Chile, podrá acceder a las prestaciones de actividad laboral penitenciaria y/o de formación para el trabajo ofrecidas en los establecimientos penitenciarios, en las condiciones que establezca el presente Reglamento.

Estas actividades tendrán por objeto entregar herramientas que fomenten la integración social del sujeto, de modo que el ejercicio de aquéllas propenda a su desarrollo económico y al de su familia.

**Artículo 2º. Principio rector de la actividad laboral y de la formación para el trabajo.** Será principio rector de la actividad laboral y de la formación para el trabajo penitenciario, la relación de derecho público del interno con el Estado, de manera que, sin perjuicio de los derechos limitados por su detención, prisión preventiva o condena, su condición jurídica es idéntica a la de los ciudadanos libres.

**Artículo 3º. Relación de actividad laboral y programa de reinserción.** Gendarmería de Chile velará porque las actividades laborales que desarrollen terceros dentro de los Establecimientos Penitenciarios, sean coherentes con los programas de tratamiento y la política penitenciaria en general, y pondrá especial énfasis en los contenidos técnicos de la capacitación y el respeto de los derechos laborales de los internos en el desarrollo del trabajo remunerado.

**Artículo 4º. La relación entre internos y terceros.** Las relaciones entre internos y terceros ajenos a Gendarmería de Chile, que se encuentren regidas por la legislación laboral común, suponen la vigencia plena de todas las disposiciones que componen dicha normativa; sin embargo, el ejercicio de los derechos colectivos como el derecho a huelga, a sindicalizarse, a negociar colectivamente, u otros que las normas del trabajo contemplan, estará limitado por el respeto al régimen penitenciario a que se encuentran sometidos los trabajadores internos, el que no podrá ser alterado en modo alguno en razón de estos derechos.

**Artículo 5º. Administración Penitenciaria.** Para los fines del presente Reglamento, las expresiones "Administración Penitenciaria" y "Administración" se entenderán referidas a Gendarmería de Chile.

**Artículo 6º. Actividad Laboral.** La actividad laboral será aquella que se ajuste a las normas del Código del Trabajo, correspondiendo a la Administración Penitenciaria velar por su cumplimiento con el fin de dar protección al trabajador.

**Artículo 7º. Formación para el trabajo.** La formación para el trabajo será aquella dirigida al sujeto que se encuentra bajo control de Gendarmería, destinada a crear o preservar hábitos laborales y/o sociales en el trabajador, reforzando su identidad personal y prosocial, con la finalidad de lograr su reinserción social. Esta actividad será fomentada por la Administración Penitenciaria y se ajustará a la oferta programática de cada establecimiento.

**Artículo 8º. Naturaleza de la actividad laboral penitenciaria y de formación para el trabajo.** La actividad laboral y de formación para el trabajo, será siempre voluntaria y nunca podrá ser utilizada como castigo u otra forma de corrección, ni podrá ser considerada como fuente de lucro para la administración.

Su ejercicio deberá ser compatible con los límites que imponga el Decreto Supremo N° 518, de 1998, del Ministerio de Justicia, que Aprueba "Reglamento de Establecimientos Penitenciarios"; la seguridad interna y la oferta que en cada establecimiento exista, pudiendo los trabajadores, dentro de estos márgenes, escoger la clase de actividad que deseen realizar y que, en su caso, se ajuste con su plan de reinserción individual.

La Administración Penitenciaria deberá desarrollar Alternativas ocupacionales que reconozcan la discapacidad, el enfoque de género, el origen étnico y toda otra diferencia que favorezca la integración laboral de todos los trabajadores, permitiendo la igualdad de acceso a los planes y programas que se ejecuten con ese fin.

**Artículo 9°. Deber de promoción.** La Administración Penitenciaria estará obligada a generar las condiciones necesarias para favorecer el acceso a la actividad laboral y a la formación para el trabajo de las personas sujetas a su control, de conformidad a las posibilidades técnicas, de infraestructura y económicas propias de la Administración, con el objeto que adquieran, conserven y perfeccionen sus destrezas, aptitudes y hábitos laborales, preparándolas así para el trabajo postpena, obtener un provecho económico y fortalecer sus responsabilidades personales y familiares, todo lo anterior con pleno respeto a los derechos fundamentales de quienes realicen trabajos penitenciarios, acorde con el principio de proporcionalidad en función de las especiales condiciones en que se dará dicho acceso a la actividad laboral.

**Artículo 10. Lugar de realización del trabajo penitenciario.** El trabajo penitenciario se efectuará, en general, en los talleres y otros recintos expresamente destinados al efecto, para lo cual en cada establecimiento penitenciario deberán existir condiciones o espacios físicos para el desarrollo del trabajo o actividades de capacitación o formación laboral.

**Artículo 11. Permiso de salida laboral.** Las personas que se encuentren bajo control de la Administración, que no cumplan los requisitos para optar al permiso de salida controlada al medio libre y tengan derecho a postular a los demás beneficios intrapenitenciarios contemplados en el Decreto Supremo N° 518, ya mencionado, podrán realizar trabajos en otros establecimientos penitenciarios, en recintos anexos a ellos o fuera de los mismos, previa obtención del permiso de salida laboral. Este permiso se otorgará por el Jefe del Establecimiento, previo informe favorable del Consejo Técnico, de manera fundada, y con la autorización del juez para el caso que corresponda.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajos deberán ejecutarse bajo custodia de Gendarmería, en los casos y formas que determine el Consejo Técnico, durante el horario de jornada laboral correspondiente. Con todo, el permiso de salida otorgado no podrá exceder el lapso diario que dure dicha jornada.

**Artículo 12. Justificación de ausencia al trabajo penitenciario.** Todo sujeto que se encuentre bajo el control de Gendarmería de Chile y desarrolle una actividad laboral, tendrá derecho a exigir de la administración, las justificaciones por inasistencia laboral en tanto ésta emane de sus decisiones administrativas, tales como las que derivan de la aplicación de sanciones disciplinarias, traslados o egresos del establecimiento.

La Administración velará porque en cada contrato de trabajo celebrado con las personas mencionadas en el inciso anterior, se incorpore una cláusula en que se reconozca la especial vinculación que este tipo de trabajadores tiene con el régimen interno penitenciario, derivada del cumplimiento de una pena penal o medida cautelar personal, a objeto que se considere en situaciones que originen eventuales ausentismos laborales.

**Artículo 13. Remuneración para el trabajo.** Toda actividad productiva desarrollada por quienes se encuentren bajo control de Gendarmería de Chile, será siempre remunerada.

**Artículo 14. Incentivos no monetarios.** En la medida que sea compatible con el régimen interno, la Administración Penitenciaria podrá otorgar beneficios adicionales a los sujetos que se encuentren bajo su cus-

todia y desarrollen actividades laborales y/o afines. Tales beneficios podrán consistir en visitas adicionales de su familia en días y horarios especiales, permisos de salida adicionales, extensión horaria de desencierro para desarrollar actividades educativas, culturales, deportivas y recreativas, y priorización en la obtención de becas o acceso a actividades de capacitación, formación y/o educacionales.

**Artículo 15. Seguridad laboral.** En el desarrollo de la actividad laboral penitenciaria y de formación para el trabajo, se tomarán las mismas precauciones prescritas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores que no se encuentran privados de libertad.

La Administración Penitenciaria adoptará las precauciones necesarias para proteger la seguridad y salud de los internos trabajadores y cautelará que los mismos resguardos sean tomados por los terceros que desarrollen actividades productivas o de capacitación en que participen trabajadores que se encuentren bajo control de Gendarmería de Chile.

**Artículo 16. Estímulo del ahorro.** El Jefe de cada establecimiento penitenciario y en especial, el Asistente Social, procurarán estimular al interno para que haga acopio de sus ahorros con el fin de atender, además de sus propias necesidades en la prisión, las de su familia y sufragar los gastos que se generen una vez puesto en libertad.

El Jefe o el Asistente Social de los establecimientos penitenciarios deberá informar y asesorar a los trabajadores que realicen actividades independientes, acerca del sistema previsional, seguros, ahorros y otros, a los que puedan acogerse en forma voluntaria.

**Artículo 17. De la previsión.** Los trabajadores que no se rijan por las normas del Código del Trabajo, serán considerados como trabajadores independientes para los efectos previsionales.

Respecto de estos trabajadores, la Administración actuará como mandataria para enterar las cotizaciones previsionales, debiendo existir al efecto mandato expreso en que deberá constar la voluntad del trabajador en ese sentido.

## TÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 18. De las personas que pueden desarrollar actividades productivas.** Podrán desarrollar actividades productivas aquellas personas sometidas a prisión preventiva y quienes se encuentren condenados por sentencia judicial firme o ejecutoriada que completen el correspondiente proceso de selección.

En los procesos de selección de trabajadores, el Consejo Técnico considerará la disposición para el trabajo, salud compatible, y antecedentes psicológicos, sociales y de conducta en los casos que corresponda.

El tipo de delito y la duración de la pena<sup>250</sup>

<sup>250</sup> no constituirán factores que excluyan la selección de postulantes.

**Artículo 19. De las personas sujetas a prisión preventiva.** Las personas sometidas a prisión preventiva podrán trabajar conforme a sus aptitudes e inclinaciones, siempre que ello sea compatible con los recursos de que disponga el respectivo establecimiento penitenciario.

La Administración les facilitará los medios de ocupación de que disponga, permitiendo al interno procurarse otros a sus expensas, siempre que sean compatibles con las garantías procesales y la seguridad del Establecimiento Penitenciario.

Los que voluntariamente realicen cualquiera de los trabajos expresados, lo harán en las condiciones y con los derechos, beneficios y obligaciones previstos en este Reglamento.

## TÍTULO III ACTIVIDAD LABORAL PENITENCIARIA

### Párrafo 1°

Modalidades y organización de la actividad laboral penitenciaria

**Artículo 20. Modalidades de actividad laboral penitenciaria.** La actividad laboral realizada por los internos se desarrollará sólo a través de las modalidades de que trata el presente título.

**Artículo 21. Organización de la actividad laboral penitenciaria.** La organización del trabajo penitenciario, sus métodos, modalidades, jornadas de labor, horarios, medidas preventivas de higiene y seguridad, atenderán a las exigencias técnicas y a las normas establecidas en la legislación que rige el trabajo libre.

En especial, la Administración organizará y planificará el trabajo de carácter productivo en las siguientes condiciones:

- a) La jornada de trabajo no podrá exceder de la máxima legal. En el caso de los internos condenados se cuidará que los horarios laborales permitan disponer de tiempo suficiente para la ejecución de las otras actividades contempladas en los planes de intervención individual.
- b) Deberá garantizar el descanso semanal a cada uno de los trabajadores.
- c) Velará porque la retribución sea conforme al rendimiento, categoría laboral y clase de actividad desempeñada.
- d) Cuidará que los internos contribuyan al sostenimiento de sus cargas familiares y al cumplimiento de sus restantes obligaciones, disponiendo el interno del remanente de acuerdo a lo dispuesto en este reglamento.

### Párrafo 2°

De la jornada laboral y el descanso

**Artículo 22. De la jornada laboral.** La jornada laboral ordinaria no excederá de las horas semanales<sup>(\*)</sup>, de conformidad al Código del Trabajo, la que podrá ser distribuida en 5 o 6 días de la semana, según lo determine el Jefe del Establecimiento Penitenciario.

En el caso de las actividades laborales realizadas dentro del establecimiento, las jornadas de trabajo deberán desarrollarse dentro de los horarios de desencierro y encierro que contemple el régimen interno.

Si la naturaleza del trabajo lo exige o por circunstancias excepcionales se hace imperativo el trabajo fuera de los horarios señalados en los incisos anteriores, dicha circunstancia deberá expresarse en el Registro de trabajo de que trata el artículo 25 de este Reglamento, autorizándose por el Jefe del Establecimiento.

**Artículo 23. Del descanso anual de los reclusos trabajadores dependientes.** Los trabajadores que se encuentren participando en una actividad laboral, tendrán derecho a un período de descanso anual equivalente al feriado legal. Las circunstancias, condiciones y modalidad de ejercicio de este derecho a descanso, deberán ajustarse al régimen interno del Establecimiento Penitenciario.

(\*) N. del E.: Según el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

### Párrafo 3° Del Encargado Laboral y del Registro

**Artículo 24. Encargado Laboral.** En cada Establecimiento Penitenciaria existirá un encargado laboral nombrado por el Director Regional a propuesta del Jefe Técnico Regional, cuyo rol será asegurar el adecuado desarrollo de los programas laborales y de capacitación al interior de los establecimientos penitenciarios, siendo su dependencia funcional el Área Técnica Local.

El Encargado Laboral tendrá las siguientes funciones:

- a) Llevar un registro actualizado del trabajo y capacitación de los internos, el que deberá comunicar al Consejo Técnico del Establecimiento o Tribunal de Conducta, según le fuere solicitado.
- b) Controlar la asistencia y evaluar el desempeño de los trabajadores.
- c) Gestionar la ejecución de los planes de capacitación laboral existentes en el Establecimiento.
- d) Coordinar con el área administrativa la gestión de recursos para la ejecución de proyectos laborales
- e) Coordinar con el área operativa el ingreso y egreso de materiales y productos que elaboren los internos. Asimismo deberá coordinar el ingreso de personas relacionadas con el desarrollo de las actividades productivas.
- f) Canalizar hacia el área técnica las postulaciones a los cupos laborales y cursos correspondientes.
- g) Proponer al Consejo Técnico, el monto de las deducciones a que se refiere el artículo 47 de este reglamento, que correspondan a los internos trabajadores condenados.

En el caso de los establecimientos penitenciarios concesionados, las funciones del Encargado Laboral deberán ajustarse al contrato de concesión respectivo.

**Artículo 25. Registro de trabajo.** En cada Establecimiento Penitenciario deberá existir un registro de trabajo. Este registro deberá contener:

- a) Copia de los contratos de trabajo de los internos que desarrollan actividad laboral;
- b) Registro de las órdenes de trabajo, cuando corresponda;
- c) Registro de los internos trabajadores por modalidad laboral, rubro y especialidad;
- d) La programación horaria del trabajo;
- e) Listado de las empresas y sus proveedores que interactúan en razón de sus actividades, productivas con los internos en sus diversas formas;
- f) Nómina de internos interesados en incorporarse a una modalidad de trabajo específica.

**Artículo 26. Adecuación del régimen interno.** Los Jefes de Establecimiento deberán adaptar el Régimen Interno, cuando sea necesario, para que las empresas y los trabajadores puedan desarrollar adecuadamente su actividad productiva.

Los trabajadores que realicen una actividad laboral formal, deberán estar completamente separados del resto de la población penal, en un sector laboral, en la medida que las condiciones del Establecimiento Penitenciario lo permitan.

Los aspectos relativos a horarios de alimentación, visitas, encierro y desencierro de los trabajadores, deberán adecuarse a las actividades productivas que desarrollen. Se tendrán en consideración particularmente las siguientes situaciones:

- a) Preferentemente, las visitas se efectuarán los días sábados y domingos, por un mayor tiempo que el correspondiente a las visitas convencionales que se realizan en días de semana.

- b) Para los trabajadores que además participen en actividades formativas, educativas, culturales, deportivas, recreativas y asistenciales después de la jornada laboral, se podrá posponer el horario de encierro hasta la hora que sea necesaria.
- c) A solicitud de la empresa, y previo informe del Encargado Laboral, el Jefe del Establecimiento podrá autorizar turnos de trabajo nocturno o en fines de semana.

Los empresarios podrán instalar en los espacios destinados por Gendarmería para el desarrollo de la actividad productiva, teléfono fijo, fax, equipos computacionales y acceso a internet, a su costo y previa autorización por escrito del Jefe del Establecimiento quien, al momento de otorgarla, deberá instruir las medidas de seguridad que correspondan.

**Artículo 27. De los incumplimientos.** Los incumplimientos legales y reglamentarios que se presenten en estas relaciones laborales, deberán ser denunciados por la Administración a los órganos competentes, sea que hayan sido conocidas de oficio o por denuncia del trabajador.

**Artículo 28. Labores encomendadas por la Administración.** La ejecución del trabajo remunerado, no exime a ningún interno de su obligación de realizar las labores generales del establecimiento o comisiones que se le encomienden por la Administración.

#### Párrafo 4°

Contratación por empresas instaladas al interior de Establecimientos Penitenciarios

**Artículo 29. Del proceso de instalación de una empresa al interior de un Establecimiento Penitenciario.** La Administración adjudicará los contratos que celebre de conformidad al artículo 9° del D.F.L. N° 1/19.653, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Las bases de licitación deberán establecer las condiciones que permitan alcanzar la combinación más ventajosa entre todos los beneficios del bien o servicio por adquirir y todos sus costos asociados, presentes y futuros. En el caso de la prestación de servicios habituales, que deban proveerse a través de licitaciones o contrataciones periódicas, se otorgará mayor puntaje o calificación a aquellos postulantes que exhibieren mejores condiciones de empleo y remuneraciones. Estas condiciones no podrán establecer diferencias arbitrarias entre los proponentes, ni sólo atender al precio de la oferta. Para tales efectos, los interesados en participar deberán completar un Formulario de Antecedentes y Proyecto, el que deberá ser presentado en la Dirección Regional respectiva. Recibido dicho Formulario, el Área Técnica de la Dirección Regional verificará que se cumpla con los requerimientos formales exigidos. De no ser así, se solicitará al representante de la empresa que los complete o aclare. El Área Técnica coordinará el proceso de incorporación de los empresarios, hasta la firma del Convenio.

Los interesados podrán visitar el o los Establecimientos Penitenciarios, con el objeto de observar las dependencias o espacios en que se podría instalar y las instalaciones básicas existentes. Asimismo, se le informará acerca de las normas y procedimientos de régimen interno y seguridad penitenciaria del Establecimiento.

Las visitas aludidas sólo podrán realizarse observando las normas de orden interno y de seguridad del recinto respectivo.

**Artículo 30. Evaluación de los antecedentes de la empresa.** El contrato se adjudicará mediante resolución fundada de la autoridad competente, comunicada al proponente. El adjudicatario será aquél que, en su conjunto, haga la propuesta más ventajosa, teniendo en cuenta las condiciones que se hayan establecido en las bases respectivas y los criterios de evaluación que se señalan a continuación.

El Director Regional respectivo, previo informe del Jefe Técnico Regional, evaluará los antecedentes de la empresa y del proyecto mediante una Pauta de Evaluación diseñada al afecto y podrá solicitar informes complementarios a otras Instituciones como Servicio de Registro Civil e Identificación, Inspección del Trabajo, Boletín Comercial, entre otros.

La Pauta de evaluación deberá considerar, al menos, los siguientes criterios:

- a) Oferta de suscripción de contratos de trabajo con los internos de acuerdo a la legislación laboral vigente.
- b) Solvencia económico-comercial.
- c) Tenencia de unidades productivas funcionando en el medio externo que mantengan regularidad y continuidad en sus procesos, en forma paralela a su funcionamiento al interior del Establecimiento Penitenciario.
- d) Tipo de actividad laboral que oferta instalar en el Establecimiento.

El Director Regional deberá pronunciarse sobre la aceptación o rechazo de una empresa en un plazo máximo de 10 días hábiles desde su postulación. Transcurrido éste, al Director Regional comunicará su decisión, por escrito, al representante legal de la empresa empresario en un plazo máximo de 3 días hábiles.

**Artículo 31. Instalación de la empresa en el Establecimiento Penitenciario.** La empresa podrá iniciar su instalación física a partir de la firma del Convenio, procediendo el Establecimiento Penitenciario a la entrega de las dependencias o espacios que han sido asignados, levantando un Acta de Entrega e Inventario, que deberá ser firmada por el Jefe del Establecimiento, el Jefe Administrativo y el empresario, con copia para la Dirección Regional.

La empresa tendrá el plazo estipulado en el Convenio para su instalación e inicio del proceso productivo, al cabo del cual, si no estuviera instalada, se dará por terminado el Convenio unilateralmente. Excepcionalmente dicho plazo podrá prorrogarse en las condiciones que estipula el artículo 34.

El empresario deberá entregar al Jefe de Establecimiento la nómina de las personas de su empresa que accederán al espacio que le fue entregado en el Establecimiento.

El Jefe del Establecimiento Penitenciario convocará al Consejo Técnico para reunirse con el empresario en un plazo no superior a 10 días hábiles, contados desde la firma del Convenio, con el objeto de coordinar los aspectos operativos y administrativos necesarios para poner en marcha el proceso productivo.

**Artículo 32. Supervisión y control del cumplimiento del convenio.** Una vez puesto en marcha el proyecto, la responsabilidad de exigir el cumplimiento de las normativas y disposiciones legales vigentes y de lo establecido en el Convenio, corresponderá, en primer lugar al Jefe de Establecimiento y, en segundo lugar, al Director Regional, sin perjuicio del rol que compete a los organismos fiscalizadores estatales.

El Jefe del Establecimiento Penitenciario deberá remitir un informe mensual de la situación de cada empresa a la Dirección Regional respectiva con copia a la Subdirección Técnica.

El Área Técnica Regional remitirá una evaluación consolidada anual del desempeño de la empresa a la Subdirección Técnica.

**Artículo 33. Pago de los servicios básicos.** El empresario estará obligado a pagar a Gendarmería el consumo de los servicios básicos que haga uso a consecuencia de su actividad productiva, tales como agua, energía eléctrica, gas, teléfono, extracción de basura y otros. Los detalles de dicha obligación y los plazos para su cumplimiento deberán ser indicados en las Bases de Licitación respectivas.

**Artículo 34. Convenio de Capacitación y Empleo.** Las empresas que de acuerdo al procedimiento detallado resulten aprobadas, deberán formalizar su incorporación mediante la firma de un Convenio de Capacitación y Empleo con Gendarmería de Chile, en un plazo máximo de 3 días hábiles a partir de dicha aprobación, pudiendo introducir en él las particularidades o complementos que se acuerdan entre las partes. Paralelamente, el Director Regional comunicará por escrito la aprobación del proyecto al Jefe del Establecimiento Penitenciario para que se inicie el proceso de preselección de los trabajadores.

El Convenio deberá señalar el plazo de duración mínima de instalación de la empresa, el cual será prorrogable de común acuerdo entre las partes, sujeto a una evaluación e informe del Establecimiento Penitenciario sobre el desempeño de la empresa.

Dicho convenio será firmado entre el representante legal de la empresa y el Director Regional correspondiente, en virtud de la delegación de facultades efectuada por el Director Nacional de Gendarmería a los Directores Regionales efectuada mediante la resolución exenta N° 2.947, de 2001.

Posteriormente se emitirá una resolución del Director Regional aprobando el Convenio, el cual será protocolizado notarialmente, con copia para el empresario, el Establecimiento Penitenciario, la Dirección Regional y la Subdirección Técnica, según corresponda.

**Artículo 35. Características del plan de capacitación.** La capacitación deberá definirse y programarse en conjunto con el Área Técnica del Establecimiento, adecuándola a los criterios y requerimientos del proceso de reinserción social en el que el trabajador se encuentra inmerso.

Deberá formalizarse en un plan que detalle objetivos, técnicas, nivel de calificación, metodología y duración, además de describir los métodos de evaluación, aprobación y certificación.

Las actividades de capacitación deberán ser siempre compatibles con las otras acciones formativas y educativas que realice el Establecimiento.

**Artículo 36. Objetivos de la capacitación.** La capacitación otorgada al trabajador tendrá como objetivo la adquisición de destrezas y hábitos que preparen al interno para desarrollar una actividad productiva regulada a través de un contrato de trabajo. Tal circunstancia deberá ser estipulada en el convenio celebrado entre Gendarmería y el empresario.

**Artículo 37. Proyecto de capacitación.** El empresario deberá estipular y desarrollar en su proyecto la capacitación que entregará a sus trabajadores.

**Artículo 38. Del período de capacitación.** La capacitación se entregará durante el periodo inicial de operación de la empresa en el Establecimiento. No podrá extenderse por más de dos meses.

**Artículo 39. Financiamiento de los programas de capacitación.** Para la ejecución y financiamiento de la capacitación, el empresario podrá optar a subsidios o créditos directos de organismos del Estado (CORFO, SENCE, SERCOTEC, FOSIS, otros), o a través de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) u Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC).

**Artículo 40. Modalidades de capacitación.** La capacitación a entregar podrá definirse de acuerdo a las siguientes modalidades, según los requerimientos de la empresa y la experiencia con que cuenten los trabajadores:

- a) **Apresto Laboral**, consistente en un entrenamiento básico para el manejo de las tareas necesarias para desempeñar el respectivo puesto de trabajo en la empresa, en especial, en el caso de trabajadores con experiencia previa en el mismo rubro. Su duración máxima debe ser de un mes.

- b) **Capacitación Especializada**, consistente en el entrenamiento en un oficio determinado, con el fin que el trabajador alcance un completo dominio de éste a nivel teórico y práctico. Debe ser certificada y de una duración máxima de dos meses.

Podrán acordarse, entre el empresario y el Consejo Técnico, otros procesos de capacitación durante el funcionamiento productivo de la empresa, adecuando los horarios de trabajo y percibiendo los trabajadores la remuneración estipulada en su contrato.

**Artículo 41. Selección de los trabajadores.** El proceso de selección de los trabajadores constará de dos etapas:

- a) Etapa de preselección: En los Establecimientos cerrados y semiabiertos, Gendarmería de Chile, a través de la Área Técnica respectiva, deberá elaborar un listado de internos susceptibles de ser contratados, considerando los antecedentes psicosociales, criminológicos y penitenciarios, además del perfil de trabajador requerido por el empresario. En los Establecimientos abiertos la nómina será elaborada por el Centro de Reinserción Social mediante el mismo procedimiento. Los trabajadores que forman parte de dicha nómina serán informados de la oferta laboral existente y sus condiciones.
- b) Etapa de selección: El adjudicatario hará la selección final del trabajador a contratar, pudiendo realizar previamente una entrevista individual o grupal con los trabajadores preseleccionados.

**Artículo 42. De las remuneraciones de los reclusos que trabajan para empresas instaladas en los recintos penitenciarios.** El contrato debe señalar expresamente el monto, forma y día de pago. Asimismo, deberá señalar claramente la autorización para trabajar horas extraordinarias. En la liquidación de sueldo constarán los descuentos legales y reglamentarios.

En el caso de los trabajadores de los Establecimientos cerrados y semiabiertos, el adjudicatario deberá hacer entrega a Gendarmería o a quien corresponda de acuerdo a lo dispuesto en el respectivo contrato de concesión, del dinero correspondiente por concepto de ahorro de los internos y entregar copia de la planilla de descuento de ahorro al Área Administrativa del Sector Laboral o Establecimiento Penitenciario, según corresponda, en un plazo no superior a los cinco días hábiles posterior al pago de los internos, con el fin de que Gendarmería realice el debido depósito, entregando al empresario copia de los comprobantes que den cuenta de este trámite. Este plazo también es aplicable a la entrega de parte de la Empresa a Gendarmería del dinero correspondiente a la suma de libre disposición.

## Párrafo 5°

### De las remuneraciones

**Artículo 43. Remuneración.** La remuneración del trabajador interno, será idéntica a la de los trabajadores libres que desempeñen la misma labor y estará sujeta a las retenciones y disposiciones especiales que la pertinente normativa prescribe.

Tanto los condenados como aquellos que se encuentren sujetos a prisión preventiva que realicen una actividad laboral penitenciaria o de formación para el trabajo que perciban un ingreso económico podrán contar con una cuenta de ahorro o instrumento de ahorro vigente para depositar sus ingresos y retenciones. La Administración, a través del Área Administrativa del establecimiento, será la encargada de realizar este trámite. En los establecimientos concesionados se estará a lo que señale el respectivo contrato de concesión.

**Artículo 44. Pagos de los trabajos efectuados.** El monto de las contraprestaciones que se pague a los condenados o a los trabajadores internos que se encuentren en prisión preventiva, podrá ser determinado conforme a los mecanismos diferenciados según el tipo de trabajo. De este modo, dichas contraprestaciones podrán estar constituidas por:

- a) Montos fijos por días trabajados
- b) Monto pactado por obra
- c) Porcentaje de operaciones o comisiones
- d) Bonos de producción o compensación por el trabajo realizado

**Artículo 45. De la forma en que deberán enterarse las remuneraciones.** Durante los primeros quince días de cada mes, el empresario deberá entregar al Jefe o Encargado Administrativo del Sector Laboral o del Establecimiento Penitenciario, copia de las liquidaciones del mes anterior de las remuneraciones de todos sus trabajadores, y fotocopias de las planillas de pago de las cotizaciones previsionales, de salud y de seguros complementarios, si los hay.

El Establecimiento Penitenciario deberá llevar un control y registro de todos los pagos del empresario a cada trabajador, manteniendo un archivo actualizado de la documentación correspondiente.

En la planilla de remuneraciones de los trabajadores deberá figurar la cantidad de dinero que se haya entregado directamente al trabajador, la que deberá ceñirse al monto máximo autorizado por resolución del Director Regional respectivo. La suma de libre disposición que exceda este máximo deberá ser entregada al funcionario o instancia designada por el Jefe del Establecimiento Penitenciario, para ser distribuida conforme a las indicaciones previas del trabajador.

Esta operación deberá ser consignada en los registros contables del establecimiento, entregando a la Empresa un comprobante de dicho procedimiento.

En caso de incumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y convencionales, Gendarmería realizará la denuncia ante el órgano fiscalizador respectivo.

**Artículo 46. Los comprobantes de pago.** Toda contraprestación en dinero deberá constar en un comprobante impreso que detalle el monto del ingreso y sus deducciones legales y reglamentarias, el cual deberá ser firmado por el trabajador conjuntamente con el Jefe Administrativo respectivo en dos ejemplares, uno para cada parte.

**Artículo 47. Deducciones que se efectúan al monto pagado al condenado.** Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, se deducirá del ingreso del condenado:

- a) Un 11% a fin de hacer efectiva la responsabilidad civil proveniente del delito, según lo dispuesto por la sentencia judicial.
- b) Hasta un 5% destinado a indemnizar los gastos que ocasionen al establecimiento, incluyendo las materias primas que les proporcione la Administración Penitenciaria, porcentaje que será determinado por el Consejo Técnico respectivo.
- c) Un 15% destinado a la formación de un fondo individual de reserva que será entregado cuando egresen del establecimiento penitenciario, ya sea por el cumplimiento de la pena, obtención de libertad condicional, o bien mediante el beneficio de salida controlada al medio libre.

**Artículo 48. Del remanente del ingreso.** El remanente del ingreso mensual del trabajador, realizadas las deducciones dispuestas por el artículo anterior constituirá un Fondo de Libre Disposición. La suma de libre disposición del interno que exceda el monto máximo autorizado para circular en el Establecimiento, podrá ser depositado en una cuenta de ahorro bancaria, según lo contempla el artículo 43, inciso segundo del presente Reglamento.

**Artículo 49. Control de Libretas de Ahorro.** La Administración velará por el control de las libretas de ahorro.

Su gestión estará sujeta a auditorías aleatorias periódicas por parte del Ministerio de Justicia.

Esta libreta deberá ser entregada al interno sin sujetarla a ninguna condición y a sólo requerimiento de su titular, al momento en que salga del establecimiento en que se encuentra privado de libertad, ya sea por habersele concedido la libertad condicional, por cumplimiento de la pena, por habersele puesto término a la prisión preventiva a la que se encontraba sujeto, o por otorgársele algún tipo de permiso de salida de los contemplados en el Decreto Supremo N° 518, de 1998, del Ministerio de Justicia, salvo la Salida Esporádica.

Sólo tratándose de casos debidamente justificados y previo informe del Consejo Técnico, el Jefe del Establecimiento ordenará que el trabajador pueda disponer anticipadamente del Fondo de Reserva.

**Artículo 50. Porte de dinero.** Con el fin de salvaguardar el correcto uso de los recursos económicos pertenecientes a las personas privadas de libertad, la Administración mantendrá un estricto control del dinero que dispongan los internos, evitando su uso indebido.

### Párrafo 6° Término de Convenio

**Artículo 51. Causales de término del convenio.** Se podrá poner término al Convenio por alguna de las siguientes causales:

- a) Por vencimiento del plazo establecido para el Convenio.
- b) Por mutuo acuerdo de las partes
- c) Por decisión unilateral de cualquiera de las partes, dando aviso por escrito con al menos 45 días de anticipación a la fecha que se le quiera poner término al Convenio, fundamentada en necesidades de la empresa o de la Institución, o por incumplimiento de alguna de las partes.

**Artículo 52. Procedimiento de término del convenio.** Para poner término al Convenio se deberá seguir el siguiente procedimiento:

Las partes deberán dejar constancia en un acta, indicando la causa del término del Convenio. Asimismo, se deberá dejar constancia del cumplimiento de todas las obligaciones contractuales y de los pagos que correspondan a Gendarmería, tales como consumo de agua, energía eléctrica, gas, teléfono, extracción de basura y otros. Se deberá adjuntar al acta los documentos que respalden dicha información

Deberán levantar un inventario firmado por ambas partes, en que se deje constancia de todas las maquinarias y otras especies de propiedad de la empresa que se encontraban en su taller del Establecimiento Penitenciario, señalando cuales son retiradas y cuales permanecerán en el Establecimiento Penitenciario.

El empresario deberá presentar copia a Gendarmería de la comunicación a la Inspección del Trabajo del cese de faenas y finiquito a los trabajadores.

Cada vez que exista incumplimiento de obligaciones laborales, legales y previsionales, el Jefe de Establecimiento deberá oficiar a la Inspección del Trabajo respectiva, con el fin de interponer las denuncias y reclamos correspondientes.

### Párrafo 7° Empresario interno

**Artículo 53. Empresario interno.** Los sujetos privados de libertad podrán conformar empresas y cooperativas al interior de los establecimientos penitenciarios, previo informe favorable del Consejo Técnico y ajustándose a la normativa comercial vigente. La Administración deberá otorgar las facilidades que esta constitución demande, haciéndola compatible con la ejecución penal que se lleva a cabo.

En estos casos, dichas empresas o cooperativas sólo podrán contratar a trabajadores internos, bajo las condiciones previstas en el Código del Trabajo o de acuerdo a las normas del Código Civil, según corresponda.

La Administración, siempre que uno o más internos se constituyan bajo alguna forma societaria del Código de Comercio, deberá establecer un protocolo pormenorizado de las relaciones para con esta empresa, detallando todas y cada una de los deberes, derechos y prohibiciones a que se encuentra afecto dado el régimen especial de ejecución que se realice en el establecimiento, sometiéndolo a revisión ordinaria semestral y extraordinariamente todas las veces que la correcta gestión demande.

El protocolo pormenorizado deberá contener, a lo menos, la regulación de los siguientes aspectos: selección de los participantes, segmentación, adecuación al régimen interno, capacitación técnica, pago de servicios básicos, remuneración, normas de seguridad laboral, sistemas de control de ingreso y egreso de insumos y productos, habilitación de dependencias, rendición del ejercicio de actividades, supervisión administrativo-contable, deducciones legales y reglamentarias.

**Artículo 54. Maquinarias e insumos para el trabajo.** El empresario interno que desempeñe labores dentro de los Establecimientos, podrá gestionar la introducción de maquinaria, materia prima o cualquier otro insumo que sea necesario para el desarrollo de la actividad productiva autorizada por la Administración.

Estas autorizaciones y restricciones deberán constar en resolución fundada, dictada por el Jefe del Establecimiento, previo informe del Consejo Técnico.

## TÍTULO IV PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INTERNOS

**Artículo 55. Prestación de servicios o servicios a trato.** Siempre que exista compatibilidad con el régimen interno del Establecimiento y/o con el Plan de Reinserción Individual, según corresponda, los internos podrán, en las condiciones que establezca la Administración Penitenciaria, prestar servicios a trato a personas o empresas externas.

La prestación de estos servicios deberá ajustarse a las normas tributarias y demás del derecho común que les resulten aplicables.

**Artículo 56. Del trato directo.** Gendarmería deberá informar al empresario o particular interesado en esta modalidad, acerca de los empresarios internos o internos trabajadores que estarían en condiciones de efectuar el trabajo requerido.

En caso de requerirlo el empresario o particular, se debe programar y realizar una visita a los talleres laborales del Establecimiento para que éste conozca el lugar o dependencia en que trabajarían los internos, y la maquinaria y herramientas con que cuentan para cumplir con el trabajo requerido.

Podrá realizar, con la presencia del Jefe Técnico y del Encargado Laboral de la unidad, una reunión entre los internos y el empresario, para que este último dé a conocer el trabajo o servicio a desarrollar, las especificaciones técnicas del mismo, la capacitación y asesoría técnica que se entregará, cuando corresponda. Si se trata de una producción única, el contrato correspondiente, se realizará contra una Orden de Trabajo. En tal caso, el documento será visado por el Encargado Laboral y se conservará en un registro del Establecimiento Penitenciario para fines informativos y de aplicación de los descuentos que corresponda a los internos.

Los internos realizarán el trabajo en dependencias de Gendarmería, utilizando su maquinaria y herramientas propias, las fiscales o del empresario.

Al momento de la recepción del producto encargado, el empresario o particular firmará un recibo, expresando su conformidad con el trabajo y dejando constancia del pago realizado por éste.

## TÍTULO V DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

### Párrafo 1°

#### Actividades de formación para el trabajo

**Artículo 57. Descripción.** Serán consideradas como actividades de formación para el trabajo aquellas que tengan por objeto formar, crear o preservar hábitos laborales y/o sociales en el sujeto, reforzando su identidad personal y prosocial.

Esta actividad será fomentada por la Administración Penitenciaria y se ajustará a la oferta programática de cada establecimiento.

**Artículo 58. Modalidades de la formación para el trabajo.** La formación para el trabajo se desarrollará bajo las siguientes modalidades:

- a) Las propias de los Centros de Educación y Trabajo realizadas en el marco de actividades productivas y de capacitación que se ejecuten al interior de los Establecimientos Penitenciarios o en virtud de proyectos convenidos por terceros con la Administración Penitenciaria. Estas actividades se regularán por lo dispuesto en el Título VI de este Reglamento.
- b) Las que tengan por objeto apoyar las necesidades de los servicios de aseo, alimentación y mantenimiento de los Establecimientos Penitenciarios.
- c) Las que propendan al entrenamiento ocupacional o terapéutico.

**Artículo 59. Promoción de programas de formación y reconversión laboral.** La Administración Penitenciaria promoverá la organización de sistemas y programas de formación y reconversión laboral, los que podrán realizarse con la participación concertada de las autoridades laborales, agrupaciones sindicales, empresariales y otras entidades sociales vinculadas al trabajo y a la producción.

**Artículo 60. Diplomas y certificados.** Los diplomas y certificados de capacitación laboral que se expidan, no deberán contener referencias de carácter penitenciario.

### Párrafo 2°

#### Servicios de aseo, alimentación y mantenimiento

**Artículo 61. Servicios de aseo, alimentación y mantenimiento.** El apoyo a las necesidades de los servicios de aseo, alimentación y mantenimiento de los establecimientos penitenciarios podrá ser entregado a internos condenados que tendrán la calidad de Maestros o de Ayudantes.

La selección de los condenados que sirvan de Maestros o Ayudantes será de cargo del respectivo Jefe de Establecimiento, a propuesta del Consejo Técnico del establecimiento, quien otorgará esta calidad en virtud de los méritos propios del proceso de intervención individual que se lleve a efecto.

Los condenados deberán estar clasificados en alguna de las siguientes categorías o niveles de calificación laboral:

- a) Ayudante de Maestro
- b) Maestro

**Artículo 62. Del ingreso de quienes prestan servicios de aseo, alimentación y mantenimiento.** Estos servicios serán financiados con el ítem correspondiente asignado en el presupuesto institucional. La cantidad

debe estar acorde a la disponibilidad presupuestaria que contenga la pertinente resolución del Director Nacional.

Los ingresos de los internos que realicen esta actividad será el equivalente a un porcentaje del ingreso mínimo mensual imponible de los trabajadores y ascenderá a un 30% en el caso de los Maestros y un 22% en el caso los Ayudantes.

### Párrafo 3°

De las actividades que propendan al entrenamiento ocupacional o terapéutico

**Artículo 63.** El interno podrá ejecutar en forma independiente, actividades destinadas, generalmente, a la manufactura o fabricación de especies y productos por propia iniciativa y con materiales propios, las que serán ofrecidas por los internos directamente al público, sin perjuicio del apoyo en la labor de difusión y comercialización de dichas especies o productos que pueda otorgar Gendarmería al interno.

## TÍTULO VI DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN Y TRABAJO

### Párrafo 1°

Organización, fines y tipos de Centros de Educación y Trabajo

**Artículo 64. De los Centros de Educación y Trabajo.** Los Centros de Educación y Trabajo, también denominados por la sigla CET, constituyen establecimientos penitenciarios o parte de ellos, destinados a contribuir al proceso de reinserción social de las personas condenadas, proporcionando o facilitándoles, trabajo regular y remunerado, capacitación o formación laboral, psicosocial y educación, que sean necesarios para tal propósito, Sin perjuicio que en cumplimiento de este objetivo puedan constituir unidades económicas productivas y comerciales de bienes y servicios.

En el CET se podrán llevar a cabo actividades de formación para el trabajo, las cuales permitirán a los penados percibir un ingreso. Asimismo, estos podrán desarrollar las actividades laborales establecidas en este reglamento, las que se regirán por las normativas pertinentes.

En todo caso, en el ejercicio de la actividad laboral siempre deberá tenerse en cuenta el interés de los internos y su formación y capacitación. En razón de este objetivo los CET contarán con recursos asignados por el Estado, como asimismo, contarán con recursos propios, originados de la actividad productiva que realicen.

**Artículo 65. Estructura orgánica de los CET.** En la medida de sus posibilidades, la estructura orgánica y funcional de cada Centro comprenderá unidades de administración y contabilidad, producción, comercialización, capacitación e intervención. Para su buen funcionamiento deberá contar con el adecuado y suficiente personal profesional, técnico, administrativo y de vigilancia.

Cada CET podrán diseñar planes o actividades de capacitación y formación para su personal en áreas o temas atinentes a la actividad del Centro, los que deberán ser aprobados por el Director Regional y podrán financiarse con recursos de la Unidad de Capacitación Regional o Nacional o de entidades externas o bien a través de convenios gestionados por Gendarmería con instituciones acreditadas por SENCE.

**Artículo 66. Objetivos de los CET.** Los Centros de Educación y Trabajo, tendrán los siguientes objetivos:

- a) Proporcionar capacitación, formación y/o especialización sistemática en técnicas fundamentales u oficios, a las personas condenadas, mediante metodologías teórico-prácticas. El Centro de Educa-

ción y Trabajo procurará que se acrediten las competencias laborales adquiridas por sus beneficiarios, mediante la certificación otorgada por instituciones reconocidas por los Ministerios de Educación o del Trabajo.

- b) Ejecutar programas de intervención y formación psicosocial para los condenados a medidas alternativas a las penas privativas de libertad.
- c) Promover y apoyar la formación educativa. Los Centros de Educación y Trabajo podrán coordinar con los organismos educativos que correspondan, de acuerdo con la legislación vigente, los planes y programas de estudios técnicos o científico humanistas en todos sus niveles diseñados por el Ministerio de Educación, si los requerimientos para completar la capacitación de los condenados así lo exigiera. Para tal efecto, los Centros de Educación y Trabajo estarán facultados para financiar con recursos propios, un sistema de becas para que los condenados beneficiarios puedan completar sus estudios en todos los niveles.
- d) Proporcionar trabajo regular y remunerado, acorde con la realidad regional.
- e) Comercializar los productos de su giro y prestar servicios remunerados a particulares.
- f) Orientar y colaborar en el proceso de colocación laboral de los internos en el medio libre.

**Artículo 67. De los tipos de CET.** Existirán CET cerrados, semiabiertos y abiertos. Los CET cerrados serán secciones de tratamiento de un Establecimiento Penitenciario cerrado, que se caracterizarán por mantener un régimen de reclusión con sistemas de control y seguridad apropiados a la actividad laboral y productiva que desarrollarán. Se procurará que los beneficiarios de estos CET estén separados del resto de la población penal, en un sistema de segmentación diurna y nocturna.

Los CET semiabiertos serán establecimientos penitenciarios, independientes y autónomos, donde los internos cumplirán condena en un régimen basado en la autodisciplina y relaciones de confianza.

Los CET abiertos serán secciones de tratamiento que dependerán de un Centro de Reinserción Social (CRS), cuyo objetivo principal es la reinserción social de los condenados a una medida alternativa a la reclusión o que se encuentren afectos al beneficio de la salida controlada al medio libre, a través de actividades de capacitación y formación.

## Párrafo 2°

### Reglas aplicables a los Centros de Educación y Trabajo

**Artículo 68. Reglas aplicables en los CET.** En los CET cerrados, semiabiertos y abiertos se aplicarán las normas previstas en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios en cuanto no contraríen las disposiciones de la presente regulación. Sin perjuicio de lo anterior, el Director Nacional de Gendarmería podrá dictar las resoluciones e impartir las instrucciones necesarias para la correcta aplicación de este Reglamento.

**Artículo 69. Creación, modificación o supresión de los CET.** Los CET abiertos, semiabiertos y cerrados serán creados, modificados o suprimidos por Decreto Supremo del Ministerio de Justicia previo informe o a proposición del Director Nacional de Gendarmería de Chile.

La proposición de creación de un CET deberá estar acompañada de un proyecto o estudio que defina las actividades productivas, de capacitación laboral, focalización de los recursos, legalidad y viabilidad económica y productiva.

Párrafo 3°  
De la Dirección de los CET y sus funciones

**Artículo 70. Dirección de los CET.** Los Centros de Educación y Trabajo estarán a cargo de un Jefe de CET, quien requerirá ser un funcionario público que cuente con, a lo menos, licencia de Educación Media y será nombrado por resolución del Director Regional.

En los CET semiabiertos se requerirá, adicionalmente, contar con estudios superiores técnicos o universitarios asociados al área de la administración o ciencias sociales y su nombramiento será de cargo del Director Nacional.

En los CET cerrados, el Jefe de CET será nombrado por el Director Regional a propuesta del Jefe del Establecimiento. Los CET semiabiertos estarán a cargo de un Jefe que será designado por el Director Nacional de Gendarmería a proposición del Director Regional, de quien dependerá. En los CET abiertos el cargo de Jefe de CET corresponde al Jefe del CRS, quien ejercerá la función de Jefe del CET abierto.

**Artículo 71. Responsabilidad del Jefe del CET.** El Jefe del CET será responsable del funcionamiento del respectivo Centro, y del cumplimiento de la normativa que lo rige, debiendo mantener el control y supervisión cotidianos de las condiciones y actividades de los condenados, de las funciones administrativas, productivas y comerciales, y el desempeño del personal.

**Artículo 72. Funciones y atribuciones del Jefe del CET.** El Jefe del CET tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Impartir instrucciones destinadas al mejor funcionamiento de la unidad y controlar su cumplimiento; asimismo, exigir y controlar la observación de las disposiciones legales administrativas y reglamentarias vigentes.
- b) Programar, dirigir y coordinar las actividades productivas, de capacitación, de formación para el trabajo y las intervenciones psicosociales impartidas en el Centro y controlar su ejecución.
- c) Solicitar la asignación del personal necesario para las labores del Centro o proponer su contratación en la medida que los recursos económicos del Centro lo permitan.
- d) Elaborar los contratos de venta de productos y servicios confeccionados o prestados en el Centro a su cargo hasta un máximo de 500 Unidades de Fomento. Sobre este monto deberá recabar la autorización del Director Regional del Servicio.
- e) Proponer para la aprobación del Director Regional, los Convenios con empresas interesadas en instalarse dentro del Centro, los que deberán regular sus relaciones con los internos trabajadores en conformidad con las normas laborales o civiles según corresponda.
- f) Proponer al Director Regional respectivo la celebración de los contratos y convenios que tengan por objeto proveer al Centro, de material didáctico, insumos, herramientas, equipos, maquinarias y demás implementos que se requieran para el proceso de capacitación y trabajo, de acuerdo a los procedimientos establecidos en la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de suministro y prestación de servicios y su Reglamento, a la resolución N° 134, de 3 de marzo de 2005, del Director Nacional y a las instrucciones que determine la Dirección Nacional sobre este aspecto.
- g) Proponer al Director Regional de Gendarmería la celebración de convenios de capacitación o de educación formal con instituciones públicas o privadas.
- h) Determinar la distribución de horarios y demás pautas operativas internas de acuerdo con las normas legales o reglamentarias vigentes.
- i) Promover la venta de productos y la prestación de servicios del Centro hacia la comunidad.

- j) Proponer al Director Regional de Gendarmería la distribución de los ingresos provenientes de la explotación productiva del Centro, sin perjuicio de las facultades que le conceden las letras d) y f) precedentes.
- k) Mantener debidamente actualizados los expedientes individuales de cada condenado que registren sus actividades de formación y capacitación, el trabajo realizado y las anotaciones que evalúen mensualmente su aprovechamiento teórico-práctico.
- l) En el caso de los CET semiabiertos, presidir el Tribunal de Conducta y el Consejo Técnico del respectivo establecimiento.
- m) Presentar mensualmente al Director Regional de Gendarmería estados de situación y, una vez al año, un informe cualitativo y de administración contable, y el balance general del Centro.
- n) Informar y facilitar los trámites para la adscripción de los condenados a un sistema previsional, tanto en su calidad de trabajadores dependientes como independientes.
- o) Velar por el oportuno cobro de los créditos, adoptando las medidas administrativas que en su caso corresponda y/o remitiendo los antecedentes para su cobro ejecutivo a los organismos competentes.

En el caso de los CET cerrados las decisiones adoptadas en virtud de las atribuciones descritas en este artículo, deberán considerar la aprobación previa del Jefe del Establecimiento Respectivo.

**Artículo 73. Control del CET.** El control de los Centros de Educación y Trabajo será de responsabilidad del respectivo Director Regional de Gendarmería, el que ejercerá una supervisión directa sobre ellos o a través del Jefe de Establecimiento, Jefe Administrativo o Jefe Técnico Regional correspondiente.

Para el cumplimiento de estas obligaciones, el Director Regional tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Proponer al Director Nacional de Gendarmería en consideración a los informes técnicos y demás antecedentes pertinentes, la creación, modificación o supresión de estos Centros.
- b) Controlar regularmente el cumplimiento de los programas de formación, instrucción y capacitación en el área educativa.
- c) Controlar regularmente la ejecución presupuestaria anual, asignar el personal y los recursos institucionales necesarios para el buen funcionamiento del Centro.
- d) Aprobar el Plan Anual de uso de recursos provenientes de la actividad productiva de los CET, administrando estos fondos, como asimismo, los recursos presupuestarios asignados a la Región, de conformidad a las normas legales y reglamentarias sobre la materia.
- e) Fiscalizar el funcionamiento productivo, comercial y administrativo contable, y dentro de este último un especial control de las remuneraciones de los condenados.
- f) Aprobar los contratos de ventas de productos o servicios que se elaboren o presten en los Centros sujetos a su dependencia cuando su valor sea superior a las 500 UTM.
- g) Aprobar y firmar los contratos de compra para la adquisición de materias primas, servicios o implementos para su giro, de acuerdo a los procedimientos establecidos en la Ley de Compras Públicas y su Reglamento, y a las instrucciones que determine la Dirección Nacional sobre este aspecto.
- h) Aprobar y firmar los Convenios de Capacitación y Empleo para la instalación de empresas privadas en el Centro, que previamente hayan sido propuestos por el Jefe del Centro.
- i) Calificar la justificación expuesta por el empresario ante el Jefe de Establecimiento de conformidad a lo expuesto en el artículo 31 del presente Reglamento. En caso contrario, aprobar la terminación del respectivo convenio.
- j) Aprobar y firmar Convenios de capacitación, de acuerdo con los planes y programas existentes con instituciones públicas o privadas.

- k) Presentar anualmente a la Subdirección Técnica del Servicio o cuando les fuere solicitado, un informe cualitativo y de administración contable, al cual se adjuntarán los balances de cada Centro de su dependencia.
- l) Controlar periódicamente el Registro a que se refiere el artículo 25 del presente Reglamento.
- m) Distribuir y reinvertir los ingresos de los CET bajo su dependencia conforme a lo establecido en el artículo 87 del presente Reglamento.

**Artículo 74. Responsabilidad de los CET.** Los Jefes de los Centros de Educación y Trabajo serán responsables administrativamente por la gestión de todas las obligaciones que mantenga el Establecimiento y serán supervisados permanentemente en su ejercicio por el Director Regional respectivo.

#### Párrafo 4° Del Financiamiento

**Artículo 75. Financiamiento de los CET.** Los Centros de Educación y Trabajo financiarán sus actividades:

- a) Con los fondos que se les asignen anualmente en la ley de presupuesto.
- b) Con los ingresos generados por la comercialización de los productos y la prestación de sus servicios.
- c) Con los aportes externos privados y/o públicos tales como créditos, asignaciones, donaciones, entre otros, destinados a la reinserción social de los condenados. Para acceder al sistema financiero, requerirá autorización previa del Subdirector de Administración y Finanzas.

**Artículo 76. Gastos de funcionamiento y reinversión.** Para atender sus gastos de funcionamiento y reinversión, cada Centro abrirá una cuenta corriente subsidiaria de la Cuenta Única Fiscal del BancoEstado, en la que se depositarán las sumas que ingresen por concepto de comercialización de sus productos y prestación de servicios. Contra dicha cuenta girarán conjuntamente el Jefe del Centro y el Contador. En caso de no existir este último, la Dirección Regional respectiva designará al funcionario encargado de asumir dicha labor. Ambos deberán rendir fianza de acuerdo con la legislación vigente.

#### Párrafo 5° Del Proceso de Selección de los trabajadores en los Centros de Educación y Trabajo

**Artículo 77. Población de los CET.** La población penal de los Centros de Educación y Trabajo semiabiertos estará compuesta sólo por sujetos que posean la calidad procesal de condenados. Para ser destinados a un Centro de Educación y Trabajo Semiabierto, los condenados deberán presentar una solicitud de postulación y participar del proceso de selección.

**Artículo 78. Mantención de las Plazas.** El Director Regional deberá adoptar todas aquellas medidas administrativas para asegurar la ocupación de la totalidad de las plazas, disponiendo para ello la confección de listas de espera de postulantes, así como la realización de actividades de difusión necesarias para la debida información de los postulantes.

**Artículo 79. Antecedentes para la Evaluación.** El Consejo Técnico que informe, deberá tener a la vista los siguientes antecedentes:

- Ficha única de condenado;
- Informes social y psicológico;
- Informe laboral;
- Informe de escolaridad;
- Informe de conducta;

- Solicitud de postulación del interno al CET;
- Acreditación de rebajas de condena, e
- Informe de salud.

**Artículo 80. Requisitos.** Para la selección de los condenados postulantes a los CET se considerarán: su disposición al trabajo, necesidades de reinserción social, motivación al cambio y antecedentes psicológicos, sociales y de conducta, características que deberán ser medidas y apreciadas por el Consejo Técnico en su informe.

La duración de la pena no constituirá un factor excluyente. Sin perjuicio de lo cual sólo podrán ser enviados a los CET cerrados y semiabiertos, los condenados que hayan cumplido, a lo menos, dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios intrapenitenciarios.

Excepcionalmente podrán ser postulados internos con menor tiempo de cumplimiento siempre que concurren los requisitos establecidos en el inciso precedente y cuenten con la aprobación de la Subdirección Técnica de Gendarmería de Chile.

Los criterios conforme a los cuales serán seleccionados los condenados que postulen a los CET semiabiertos serán los siguientes:

- a) Conducta: Que los internos tengan Buena o Muy Buena Conducta del último bimestre a la fecha de su postulación.
- b) Tipo de delito: La selección de los condenados no estará condicionada o limitada por el delito a que se encuentre condenado el postulante.
- c) Salud: Se considerará tener salud compatible con las actividades laborales del CET al cual postula.

**Artículo 81.** La selección de los condenados que se envíen a los CET será aprobada por el Consejo Técnico del Establecimiento Penitenciario cuando se trate de condenados de los CET cerrados y abiertos.

En el caso del CET semiabierto, el Director Regional de Gendarmería otorgará la aprobación a que se refiere el inciso precedente, previo informe favorable tanto del Consejo técnico del Establecimiento de origen como del de destino, quienes evaluarán los antecedentes en reunión conjunta con el Director Regional respectivo, en los casos en que ambos Establecimientos se encuentren en la misma región. En caso contrario, el Establecimiento de origen remitirá los antecedentes a la región de destino, para la sesión del Consejo Técnico del CET de destino.

## Párrafo 6°

### Del ingreso por actividades de formación para el trabajo

**Artículo 82.** Los ingresos que correspondan a la formación para el trabajo se registrarán por las normas que la Administración determine en razón de la modalidad en que ejecute, debiendo en todo caso el Área Administrativa del establecimiento, entregar al interno comprobante detallado de los ingresos y deducciones que correspondan.

El ingreso mensual del interno estará constituido por una cantidad mensual mínima, determinada por la Subdirección Técnica a propuesta del Consejo Técnico de cada CET, que será financiada íntegramente de los ingresos que se originen por las actividades productivas y comerciales de cada Centro. Asimismo, podrá pagarse mensualmente bonos e incentivos adicionales a la cantidad mensual mínima, basado en la producción, para el caso de trabajos temporales o trabajos por obra o trato, o según el nivel de calificación laboral del condenado.

## Párrafo 7° Permisos de Salida

**Artículo 83. De los permisos.** Los condenados de los CET cerrados y semiabiertos podrán postular a los permisos de salida establecidos en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios. Además los internos de los CET semiabiertos podrán postular a los siguientes permisos:

**a) Salida Esporádica Especial:** permiso de salida extraordinario, sin custodia, que se puede otorgar en días hábiles con el objeto de realizar trámites de carácter personal e indelegables y sólo por el tiempo que sea necesario para su realización.

**b) Salida Trimestral:** Salida sin custodia, con el objeto de visitar, compartir con su familia e incluso pernoctar con ésta, todo lo anterior en el marco del reintegro progresivo al medio libre.

Los condenados podrán postular a la salida trimestral luego de un período de observación y evaluación de seis meses contados desde su ingreso al Centro respectivo y consistirá en una salida de hasta siete días en cada trimestre calendario, que podrá ejercerse en forma parcializada, por un día en una salida de hasta 15 horas consecutivas, o en dos o más días. La autorización del permiso señalará expresamente la hora de retorno del interno al Centro. Dicha salida no podrá acumularse de un trimestre a otro, pero podrá combinarse con los demás permisos establecidos tanto en el presente Reglamento como en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, a excepción de la salida controlada al medio libre.

Este permiso podrá concederse como primer beneficio o bien en forma posterior a otro en actual utilización.

**c) Permiso de Estudio y Capacitación:** Permiso sin custodia, con el objeto que el condenado pueda concurrir a establecimientos educacionales o de capacitación técnica del medio libre, para realizar estudios regulares básicos, medios científico-humanistas o técnico-profesionales, superiores, o cursos de capacitación en oficios o técnicas especializadas.

Estos permisos serán concedidos luego de un período de observación y evaluación que no podrá ser inferior a tres meses, contados desde la fecha de su ingreso al Centro y deberán limitarse al tiempo, horarios y número de horas diarias que requiera el estudio o capacitación en cada caso, considerando el tiempo de los traslados. Se podrá conceder este permiso en forma excepcional y antes de los tres meses, a aquellos condenados que al momento de ingresar al Centro se encuentren asistiendo a alguno de los cursos antes mencionados.

En caso de incumplimiento de las condiciones que imponen estos permisos, el Jefe del Centro deberá dar aplicación a lo establecido en el artículo 111 del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios.

La concesión, suspensión o revocación de estos permisos será facultad privativa del Jefe del establecimiento y sólo podrá concederlos a los internos que cuenten con informe favorable del Consejo Técnico.

## Párrafo 8° Seguros de accidentes del trabajo

**Artículo 84. De la contratación de seguros de accidentes laborales.** Los CET deberán contratar seguros de accidentes del trabajo, sea a través de convenios nacionales o directamente, con el objeto de asegurar la integridad física de las personas que acceden, por su intermedio, a la formación para el trabajo.

## Párrafo 9°

## De la explotación y comercialización de los productos

**Artículo 85. Destino de la producción del Centro.** Los CET venderán directamente su producción y prestarán los servicios de su especialidad. El precio de las ventas de los productos podrá ser pagado a los Centros al contado o a plazo.

En este último caso, el contrato respectivo deberá incluir cláusulas de reajuste de acuerdo con las modalidades existentes en el mercado y los correspondientes intereses.

Estos Centros, podrán celebrar convenios en los términos que señala el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios.

El Jefe del Centro arbitrará oportunamente, las medidas conducentes al cobro de las cuotas a plazo de los contratos de ventas de productos o prestaciones de servicios. Deberá informar al Director Regional de Gendarmería de Chile, dentro de los cinco primeros días de cada mes, de los saldos exigibles en el mes anterior que no fueron oportunamente cancelados.

**Artículo 86. Destino de los productos o servicios de los CET.** Los productos o servicios del Centro no podrán ser objeto de donaciones u otras convenciones a título gratuito, excepto cuando se entreguen como ayuda o en apoyo de otro Centro de Educación y Trabajo, en cuyo caso deberán ser aprobados previamente por el Director Regional, si se trata de un Centro de la misma región o por el Subdirector Técnico en el caso de Centros de distintas regiones.

La producción del Centro será destinada a la comercialización, y podrá reservar una cuota de bienes para atender las necesidades propias de consumo del mismo CET o de la Unidad a que pertenece, llevándose un registro detallado de la cantidad, valor y destino de los bienes.

**Artículo 87. Distribución y reinversión de utilidades y excedentes.** Las utilidades y excedentes provenientes de la explotación de los Centros de Educación y Trabajo, serán distribuidos y reinvertidos previo análisis del Consejo Técnico del Centro, de acuerdo a las necesidades de funcionamiento de cada uno de ellos, en la entrega de bonos a los condenados y en la ampliación y creación de nuevas actividades de reinserción social, de acuerdo con las pautas que deberá impartir al efecto la Subdirección Técnica y/o el Director Regional, según corresponda.

**Artículo 88. Registro de existencia de recursos de los CET.** En cada Centro se llevará un registro detallado de la existencia y movimiento de materias primas, equipos, maquinarias y demás recursos materiales, como asimismo, de todos los productos y artículos elaborados y servicios prestados.

## TÍTULO VII DE LA RELACIÓN CON EMPRESARIOS Y PARTICULARES

**Artículo 89. Difusión y promoción.** Gendarmería de Chile, propenderá la difusión y promoción, en todos sus niveles, de la incorporación de empresarios privados al trabajo que se realiza en establecimientos penitenciarios, entregando toda la información que los interesados requieran, en particular las modalidades y condiciones en que pueden incorporarse y los requerimientos o exigencias que deben cumplir.

**Artículo 90. Rol de Gendarmería de Chile en la fiscalización del contrato suscrito entre el recluso y el empleador.** El Encargado Laboral del Establecimiento Penitenciario realizará una evaluación regular del desarrollo de la actividad ejecutada por los internos y del cumplimiento por ambas partes de los términos convenidos, de acuerdo a sus funciones. En caso de dificultades entre las partes en cualquier modalidad de

trabajo, el Encargado Laboral procurará realizar las gestiones tendientes a resolverlas, informando sobre esta situación al Jefe del Establecimiento, quien podrá intervenir directamente si las dificultades persisten.

Asimismo, Gendarmería actuará como facilitador ante los conflictos de tipo laboral, con la finalidad de resguardar el cumplimiento del convenio y de los derechos laborales de los internos sin perjuicio de la responsabilidad que les compete a los órganos fiscalizadores en materia laboral y de la denuncia ante el órgano fiscalizador respectivo, que Gendarmería procederá a hacer en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y convencionales.

**Artículo 91. Cumplimiento obligaciones laborales por parte del empresario.** El empresario deberá dar fiel cumplimiento a todas las disposiciones legales y reglamentarias sobre condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo, salud ocupacional y seguridad laboral, las cuales deberán ser informadas verbalmente y por escrito a los internos, realizando periódicamente acciones de capacitación por parte del empresario, indicando expresamente los riesgos asociados a las actividades que los internos realicen, con supervisión permanente de Gendarmería de Chile.

El empresario deberá informar a Gendarmería el nombre de la entidad de seguridad laboral a la cual se encuentra adscrita, y la totalidad de antecedentes requeridos ante cualquier situación que amerite su uso.

## TÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 92.** Todas las referencias efectuadas al Reglamento sobre reinserción de condenados mediante la capacitación laboral y el trabajo en los Establecimientos Penitenciarios, contenido en el Decreto Supremo N° 36, de 2006, del Ministerio de Justicia así como las que se formulen a las normas del párrafo 9° del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, contenido en el Decreto Supremo N° 518, de 1998, de esta Secretaría de Estado, se entenderán realizadas al presente Reglamento.

**Artículo 93.** El presente Reglamento comenzará a regir desde su publicación en el Diario Oficial.

**Artículo 94.** Modifícase el Decreto Supremo N° 518, de 1998, del Ministerio de Justicia, que Aprueba "Reglamento de Establecimientos Penitenciarios", en el siguiente sentido:

- a) Deróguense los artículos 62 al 71 del Párrafo 9°: De la capacitación y el trabajo penitenciario.
- b) Deróguese el artículo 74 del Párrafo 11: De la circulación de dinero y administración de remuneraciones.

**Artículo 95.** Derógase el Decreto Supremo N° 36 de 13 de enero de 2005, del Ministerio de Justicia, que aprueba el Reglamento sobre reinserción de condenados mediante la capacitación laboral y el trabajo en los establecimientos penales.

**Artículo 96.** Derógase el Decreto Supremo N° 1.967 de 7 de julio de 1964, del Ministerio de Justicia, que reglamenta el pago de jornales de reclusos de los establecimientos penitenciarios dependientes del servicio de prisiones.

Anótese, tómesese razón y publíquese.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Felipe Bulnes Serrano, Ministro de Justicia.

Lo que transcribo para su conocimiento.- Le saluda atentamente, Patricia Pérez Goldberg, Subsecretaria de Justicia.

# DEL DIARIO OFICIAL

## 25 abril

---

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

## 27 abril

---

- Ley N° 20.503. Reforma constitucional relativo a la supervigilancia y control de armas.

## 28 abril

---

- Ley N° 20.510. Modifica el Código del Trabajo en materia del personal de Notarías y Conservadores (*publicada en esta edición del Boletín*).

## 29 abril

---

- Resolución N° 34, de 27.04.2011, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Rectifica error manifiesto de escritura en el texto del Decreto Promulgatorio de la Ley N° 20.503, publicada en el Diario Oficial de 27 de abril de 2011.

## 4 mayo

---

- Decreto N° 50 exento, de 13.04.2011, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de los estatutos de la Caja de Compensación Gabriela Mistral.

## 5 mayo

---

- Decreto N° 53, de 28.01.2011, del Ministerio de Educación. Establece elementos de enseñanza y material didáctico mínimos con que deben contar los establecimientos educacionales para obtener y mantener el reconocimiento oficial del Estado.

## 6 mayo

---

- Decreto N° 1.547, de 17.12.2010, del Ministerio de Hacienda. Fija porcentaje en que deberán reajustarse a contar del 1° de diciembre del año 2010, las pensiones de regímenes previsionales (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 43, de 20.12.2010, de la Subsecretaría de Previsión Social. Establece traspasos, aportes y uso de fondos de los organismos administradores del Seguro Social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el año 2011.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio mensual y quincenal de captación para operaciones reajustables de entre 90 y 365 días.

## 7 mayo

---

- Ley N° 20.512. Extiende el plazo de vigencia de las franquicias contenidas en el artículo 28 del decreto con fuerza de ley N° 341, de 1977, y en el artículo 35, de la ley N° 19.420.
- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas para los días comprendidos entre el 10 de mayo de 2011 y 9 de junio de 2011.
- Resolución N° 249 exenta, de 18.04.2011, del Ministerio de Salud. Modifica resolución N° 176 exenta de 1999, que aprueba el Arancel de Prestaciones de Salud del Libro II del D.F.L. N° 01/2005 del Ministerio de Salud.

---

## 9 mayo

---

- Decreto N° 561, de 24.12.2010, del Ministerio de Educación. Fija valores de la Subvención anual educacional pro-retención de alumnos para el año 2011.

---

## 10 mayo

---

- Ley N° 20.511. Faculta a los Ministerios de Relaciones Exteriores, Hacienda, Economía, Fomento y Turismo, y al Consejo Nacional de la Cultura y las Artes para integrarse al Directorio de la Fundación Imagen de Chile.
- Ley N° 20.509. Implementa la medida de Conservación 10-08 (2006), de la Comisión para la Conservación de los Recursos Vivos Marinos Antárticos.

---

## 11 mayo

---

- Decreto N° 33, de 20.01.2011, del Ministerio de Educación. Reglamenta asignación para Programa de Educación Rural.
- Decreto N° 118, de 3.03.2011, del Ministerio de Educación. Reglamenta asignación presupuestaria para transporte rural establecida en la ley N° 20.481.

---

## 13 mayo

---

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 5/2011. Determina interés corriente por el lapso que indica.

---

## 14 mayo

---

- Decreto N° 943, de 23.12.2010, del Ministerio de Justicia. Aprueba reglamento que establece un estatuto laboral y de formación para el trabajo penitenciario (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° 3.096 Exenta, de 5.05.2011, del Servicio Agrícola y Ganadero. Establece requisitos para el reconocimiento de instituciones u organismos que dicten cursos de capacitación de manejo de ganado, de la carne y productos cárnicos.

---

## 16 mayo

---

- Resolución N° 4 afecta, de 18.01.2011, de la Subsecretaría de Previsión Social. Designa representantes de los pensionados en la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones.

---

## 17 mayo

---

- Decreto N° 415, de 7.04.2011, del Ministerio de Hacienda. Aprueba el Reglamento sobre Bono Extraordinario a los cónyuges establecido en la Ley N° 20.506.
- Decreto N° 117, de 2.03.2011, del Ministerio de Educación. Fíjase el valor de la suma adicional a que se refiere el artículo 17 de la ley N° 19.715 para el año 2011, en \$6.012.
- Decreto N° 24, de 16.03.2011, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba bases, anexos y llamado a Licitación Pública para la contratación del Servicio de Administración del Régimen de Seguro de Cesantía establecido por la Ley N° 19.728.

---

## 18 mayo

---

- Decreto N° 266, de 15.07.2009, del Ministerio de Educación. Reemplaza texto del decreto N° 182, de 7 de septiembre de 2005, que aprueba reglamento de la ley N° 20.027 que establece normas para el financiamiento de estudios de educación superior.

## 20 mayo

---

- Resolución N° 3.038 exenta, de 16.05.2011, del Ministerio de Educación. Establece calendarización del proceso de evaluación docente para el año 2011 e identifica comunas y niveles que serán evaluados durante el presente año.
- Decreto N° 12, de 28.01.2011, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica decreto N° 2, de 2010, que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del programa bonificación a la contratación de mano de obra.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL  
UNIDAD COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL  
DIVISIÓN JURÍDICA

# RECONSIDERACIÓN DE MULTAS. FORMA DE COMPUTAR EL PLAZO

## DOCTRINA

La empresa **TELEMARKETING GOLDEN LINE SANTIAGO LIMITADA**, reclama judicialmente del ordinario del Centro de Conciliación y Mediación de la Región Metropolitana Poniente, por el cual este último declaró inadmisibile por extemporánea la solicitud de reconsideración de la multa cursada (fecha notificación multa: 22.11.2010; fecha presentación reconsideración: 31.12.2010).

El Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago conociendo, en procedimiento monitorio, del referido reclamo lo acoge sosteniendo que el artículo 25 de la Ley N° 19.880 dispone que los plazos establecidos en la misma ley son de días hábiles, en atención a que, si bien es cierto el artículo 512 del Código del Trabajo no señala la forma en que se computan los 30 días para solicitar la reconsideración administrativa de una multa, al resultar aplicable a la Dirección del Trabajo la Ley señalada (artículo 1°) y, por consiguiente, al tratarse la resolución dictada de un acto administrativo (artículo 3°), debe regirse por lo dispuesto en la misma ley, por lo que el plazo para resolver la reconsideración administrativa es de días hábiles, no pudiendo considerarse para el cómputo del plazo los días sábados, domingos o festivos.

En consecuencia estima que la solicitud de reconsideración fue presentada dentro de plazo, por lo que ordena a la Dirección del Trabajo conocer del recurso administrativo deducido por la empresa reclamante.

En el mismo sentido se pronunció el Tribunal en causa RIT I-12-2011, con fecha 25 de febrero del año en curso.

La doctrina establecida por el tribunal en estos casos, es contraria a lo sostenido por el Servicio sobre la materia, que teniendo como fundamento el Dictamen de la Contraloría General de la República (Oficio 64985, de 20.11.2009), considera que el plazo para deducir la reconsideración administrativa, a la luz de lo dispuesto en el artículo 512 del Código del Trabajo, es de días corridos, por la interpretación armónica y sistemática que se hace de las normas del Código, no resultando aplicable, en este caso, la norma supletoria del artículo 25 de la Ley N° 19.880.

### Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Santiago, seis de abril de dos mil once.

### VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

**Primero:** Que compareció Cristina Gaete Banda en representación de **TELEMARKETING GOLDEN LINE SANTIAGO LIMITADA**, ambos domiciliados en Antonio López de Bello N° 162, piso 8, comuna de Recoleta quien interpone demanda en juicio laboral por reclamación de resolución administrativa en contra de la resolución 82 de fecha 26 de enero de 2011, de la **DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE SANTIAGO-CENTRO DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN REGIÓN METROPOLITANA**, representada por Jorge Bahamondes Parrao, ambos domiciliados en calle General Mackenna N° 1331, comuna de Santiago a fin de que se deje sin efecto la resolución que declara inadmisibles la reconsideración administrativa, a fin de que se señale que fue presentada dentro de plazo y que la demandada debe conocer de ella, con costas.

Señala que la demandada en el curso de una fiscalización con fecha 18 de agosto de 2010, dictó una resolución de multa respecto de la cual se pidió la reconsideración administrativa, notificándose la resolución de multa por medio de carta certificada ingresada a Correos de Chile el 12 de noviembre de 2010, por lo que el plazo corría hasta el 3 de enero de 2011, sin embargo al presentarse la reconsideración de multa administrativa el 31 de diciembre de 2010, fue declarada inadmisibles por extemporánea, lo que no es efectivo.

**Segundo:** Que la demandada compareció a estrados debidamente representada, contestando la demanda en los términos que han quedado registrados en el sistema de audio.

**Tercero:** Que se procedió a llamar a las partes a conciliación, la que no prosperó, se fijaron los hechos no controvertidos y el tribunal estimando que no existían hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos procedió a dictar sentencia definitiva.

**Cuarto:** Que atendido los escritos de demanda y contestación y con la debida anuencia de las partes, se fijaron los siguientes hechos no controvertidos:

a) El Centro de Conciliación y Mediación Región Metropolitana cursó a la demandante la multa N° 13.18.7917.10.071-1 y esta fue notificada con fecha 19 de noviembre de 2010.

b) Que la reclamante solicitó una reconsideración administrativa de la misma con fecha 31 de diciembre de 2010, la que fue declarada inadmisibles por extemporánea.

**Sexto:** Que conforme lo dispone el artículo 512 del Código del Trabajo la solicitud para pedir la reconsiderar la multa administrativa ante el Director del Trabajo, debe ser presentada dentro del plazo de 30 días de notificada la resolución que aplicó dicha multa.

**Séptimo:** Que por su parte el artículo 1° del DFL N° 2 que “Dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo”, indica que la Dirección del Trabajo es un servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Octavo:** Que por otro lado el artículo 1° de la ley 19.880 señala que aquella establece y regula las bases del procedimiento administrativo de los Actos de la Administración del Estado y dispone en su artículo 2° que será aplicable a los ministerios, las intendencias, las gobernaciones y los servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa.

Que luego, el artículo 3 de la ley citada, refiere que las decisiones escritas que adopte la Administración se expresarán por medio de actos administrativos.

Que finalmente el artículo 25 de la ley 19.880 que indica que los plazos de días establecidos en esta ley son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y los festivos.

**Noveno:** Que de acuerdo a las normas referidas el artículo 512 antes señalado no contempla mención alguna respecto de si el plazo en ella es de días corridos o hábiles.

**Décimo:** Que sin embargo la demandada corresponde a un órgano de la administración del Estado y la resolución por ella dictada y reclamada en estos autos es un acto administrativo, razón por la cual debe regirse conforme lo dispuesto en el Ley 19.880, en la cual se indica que el plazo se establece que los plazos de los procedimientos (sic) tal naturaleza son de días hábiles, no pudiendo considerarse para ello los días sábados, domingos y festivos.

**Undécimo:** Que de esta forma, la solicitud de reconsideración de autos fue interpuesta dentro de plazo, razón por la cual se acogerá la demanda de autos.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 496 y siguientes, 503 y siguientes del Código del Trabajo, D.F.L. N° 2 y Ley 19.880 **SE DECLARA:**

Que **SE ACOGE** la demanda de autos interpuesta por **TELEMARKETING GOLDEN LINE SANTIAGO LIMITADA** en contra de la **DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE SANTIAGO-CENTRO DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN REGIÓN METROPOLITANA** por las razones antes expresadas y en consecuencia se declara que el recurso de reconsideración de autos fue presentado dentro de plazo y que la demandada deberá conocer del mismo, sin costas por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia definitiva, hágase devolución de los documentos a las partes, en el intertanto, custódiense.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT: I-80-2011**

**RUC: 11-4-0012076-7**

Dictada en audiencia por doña **ANGÉLICA PÉREZ CASTRO**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Dictada por doña **Angélica Pérez Castro**, Juez Titular del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Los intervinientes quedan válidamente notificados de las resoluciones dictadas en esta audiencia.

Se deja constancia que el registro oficial de la presente audiencia, se encuentra grabado en el audio y a disposición de las partes. 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, seis de abril de dos mil once.

MARTA DONAIRE MATAMOROS  
 ABOGADA  
 UNIDAD DE COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL  
 DIVISIÓN JURÍDICA

DEPARTAMENTO JURÍDICO

# DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## ÍNDICE TEMÁTICO

MATERIA	NÚMERO	FECHA	PÁGINA
Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios. Legalidad de cláusula. Indemnización por feriado.	1914/026	03.05.2011	63
Remuneración. Legalidad de cláusula por pérdida de herramientas.	1915/027	03.05.2011	69
Negociación Colectiva. Extensión de Beneficios. Requisitos.	1916/028	03.05.2011	73
Derecho para dar alimento. Comisiones.	1933/029	03.05.2011	76
Estatuto Docente. Colegio Particular Subvencionado. Contrato de reemplazo. Transformación en indefinido. Procedencia. Estatuto Docente. Colegio Particular Subvencionado. Contrato de reemplazo. Aviso de Término de Contrato con 60 días de anticipación. Procedencia.	1978/030	06.05.2011	78
Feriado legal. Justificación de la modificación de la fecha solicitada de acuerdo a necesidades de la empresa.	1979/031	06.05.2011	80
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Renuncia anticipada del artículo 70 inciso final. Facultad para desistirse. Procedencia.	2048/032	11.05.2011	82
Remuneración. Periodicidad de Pago. Anticipación.	2093/033	13.05.2011	85

## **CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS. LEGALIDAD DE CLÁUSULA. INDEMNIZACIÓN POR FERIADO.**

**1914/026, 03.05.2011**

- 1) El contrato de trabajo de los trabajadores transitorios está sujeto a las normas generales previstas por el Código del Trabajo, con las particularidades establecidas en el Párrafo 2° del Título VII del Libro I del Código del Trabajo. Por el contrario, aquellos trabajadores de la EST que no estén contratados al amparo de las normas del referido Párrafo 2° para ser puestos a disposición de empresas usuarias, sino que cumplen sus funciones en la EST, están afectos al régimen laboral común.
- 2) No se ajusta a derecho la cláusula del contrato de trabajo de servicios transitorios que no señale en forma clara y precisa las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador, no siendo suficiente invocar como tales, las causas del contrato de puesta a disposición contenidas en el artículo 183 Ñ del Código del Trabajo.
- 3) El régimen legal de indemnización por feriado que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a un contrato de servicios transitorios establecido en el artículo 183 V del Código del Trabajo, es el que se señala en el presente informe, sin perjuicio del que acuerden las partes, en el ejercicio de su autonomía contractual, el que en todo caso no podrá ser inferior al que resulte de la aplicación de las normas de las que da cuenta este oficio. Reconsidera, en el sentido indicado precedentemente, el Ord. N° 174, de 13.01.2011.

**Fuentes:** Ley 20.123; Código del Trabajo, artículos 10, 183 Ñ, 183 O, 183 R, 183 V y 183 X.

Mediante las presentaciones del antecedente..., ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de los derechos de los trabajadores de una Empresa de Servicios Transitorios, EST, y los deberes de esta última en relación con los primeros, en particular sobre los siguientes puntos:

- 1) Normas aplicables a los contratos de trabajo que suscriben los dependientes que se desempeñan para estas empresas.
- 2) Legalidad de los contratos de trabajo en los que se especifican las labores a desarrollar en conformidad con el artículo 183 Ñ del Código del Trabajo, y si los plazos de los mismos se ajustan a lo preceptuado por el artículo 183 O del mismo cuerpo legal, atendiendo a las circunstancias de la usuaria.
- 3) Legalidad del pago de la indemnización por vacaciones que contempla el artículo 183 V del Código del Trabajo considerando su pago al treceavo mes, y después de cuatro contratos celebrados en el año.

Sobre el particular, cumpla con informar a usted lo siguiente:

- 1) Tipos de contrato para el personal de la EST. En relación con lo anterior, es necesario precisar que el régimen laboral de los trabajadores contratados por una EST, distingue entre trabajadores contratados en virtud de un *contrato de trabajo de servicios transitorios* para ser puestos a disposición, y trabajadores propios de la EST.

Los primeros están sujetos al régimen especial regulado en el Párrafo 2° del Título VII del Libro I del Código del Trabajo "*De las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios*". Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores sujetos a contrato de trabajo de servicios transitorios están regidos por las normas laborales generales en aquellas materias que no estén sometidas a una regulación especial.

En efecto, de la historia fidedigna de la ley 20.123 mediante la cual se autorizó el funcionamiento de las EST y se reguló el régimen de contratación a través de ellas, consta que el Mensaje que le diera origen a su trámite legislativo señala:

*“Estas formas de contratación especial y excepcional, deben regularse considerando sus particularidades, y en lo no regulado especialmente le serán aplicables las normas laborales de la legislación común”.*

Lo mismo se desprende del elemento contextual de la regulación que se inserta en el Código del Trabajo, haciendo aplicable a estos trabajadores dicho estatuto.

En consecuencia, el contrato de trabajo de los trabajadores transitorios está sujeto a las normas generales previstas por el Código del Trabajo, con las particularidades establecidas en el Párrafo 2° antes citado.

Por el contrario, aquellos trabajadores que cumplen funciones para las EST, y que no han sido contratados en conformidad a las normas del referido Párrafo 2° para ser puestos a disposición de empresas usuarias, están afectos al régimen laboral común.

2) Contenido de los contratos de trabajo de servicios transitorios; plazo y naturaleza de las funciones.

Establece el artículo 183 R del Código del Trabajo:

*“El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.*

*“El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código.*

*“La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.*

*“Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios”.*

De la norma transcrita se desprende que el contrato de trabajo de servicios transitorios debe contener las menciones que el artículo 10 del Código del Trabajo exige. Dicha norma legal señala como contenido mínimo del contrato de trabajo, entre otros, el siguiente:

*“3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;*

*“6.- plazo del contrato, y”.*

Por su parte, el artículo 183 O del Código del Trabajo, incluido en el párrafo relativo al contrato de puesta a disposición dispone:

*“El plazo del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá ajustarse a las siguientes normas.*

*“En el caso señalado en la letra a) del artículo anterior, la puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso.*

*“En los casos señalados en las letras b) y e) del artículo anterior, el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días. En el caso de las letras c) y d) dicho plazo será de 180 días, no siendo ambos casos susceptibles de renovación. Sin embargo, si al tiempo de la terminación del contrato de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 ó 180 días en su caso”.*

Cabe observar que en el tercer inciso del artículo 183 O transcrito, que regula el plazo del *contrato de puesta a disposición*, el legislador alude reiteradamente al plazo del *contrato de trabajo*. Tales referencias inducen a pensar que se trata de un error del legislador, siendo aplicables los plazos que establece al contrato de puesta a disposición y no al contrato de trabajo. De otra forma, la norma carecería de contenido, sentido y aplicación en cuanto no establecería plazo alguno para dicho contrato de puesta a disposición, obviando el anuncio contenido en su primera frase.

Esta aplicación del artículo 183 O también la suscriben los profesores Luis Lizama Portal y José Luis Ugarte Cataldo en su obra "Subcontratación y Suministro de Trabajadores", Lexis Nexis, 2007, al señalar; "Debido a un evidente lapsus del legislador, se hace referencia en esta norma al contrato de trabajo, pero no cabe duda alguna que se refiere al CPD (sic) tanto por la ubicación de la norma como por el contenido de la misma. (Los autores citados se refieren al contrato de puesta a disposición como "CPD")."

Así lo ha sostenido este Servicio en Ord. 5249 de 13.12.2010, evacuado con ocasión de una consulta sobre el plazo del contrato de puesta a disposición. En efecto, dicha jurisprudencia administrativa concluye que la referencia al "contrato de trabajo" del artículo 183 O del Código del Trabajo debe entenderse hecha al contrato de puesta a disposición, pues el trabajador no celebra contrato alguno con la usuaria; es la EST la que lo hace.

Así además lo ha entendido la doctrina antes citada al señalar que "*el contrato de trabajo de este tipo de trabajadores podrá, como cualquier otro contrato de trabajo, adoptar las tres modalidades previstas por nuestra legislación laboral; contrato indefinido, contrato de plazo fijo o contrato por obra o faena determinada*" (Subcontratación y Suministro de Trabajadores, op. cit. pág. 95).

Al tenor de lo expuesto anteriormente, es posible concluir que el contrato de trabajo de servicios transitorios debe contener su plazo, pudiendo este ser de plazo fijo, de plazo indefinido o por obra o faena.

No obstante, en el caso que el contrato se celebre por plazo fijo o por obra o faena, el plazo o extensión del mismo deberá ajustarse al del contrato de puesta a disposición, tanto en lo relativo a su extensión máxima como a sus posibilidades de prórroga, en los términos establecidos en el art. 183 O del Código del Trabajo.

En cuanto a la naturaleza de las funciones que desempeñará el trabajador para la empresa usuaria, el art. 183 X del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, establece:

*"La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios. Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de este Código.*

*"La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos".*

De la interpretación armónica de la norma legal transcrita conjuntamente con las de los artículos 183 R y 10 N° 3 del Código del Trabajo referidas anteriormente, se desprende inequívocamente que la naturaleza de las funciones del trabajador sujeto a un contrato de trabajo de servicios transitorios será aquella que acuerden las partes en el respectivo contrato de trabajo, debiendo señalarse en él las *labores específicas* para las cuales ha sido contratado, las que de acuerdo con la doctrina invariable de este Servicio se deben establecer en forma clara y precisa en el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Se desprende asimismo de los textos legales invocados que la usuaria deberá respetar las funciones para las cuales fue contratado el trabajador puesto a su disposición, constituyendo esta convención laboral un

límite en el ejercicio de la facultad de dirigir y organizar el trabajo, tal como lo dispone el artículo 183 X transcrito.

De lo expuesto se infiere además que la determinación de la naturaleza de los servicios que debe contener el contrato de trabajo de servicios transitorios, no son los supuestos causales del contrato de puesta a disposición establecidos en el artículo 183 Ñ del Código del Trabajo. Así por ejemplo, si este último se celebra con ocasión de “*período de inicio de actividades en empresas nuevas*” contemplado en la letra d) de la última norma citada, el contrato de trabajo de servicios transitorios no podrá invocar dicha causa como la *naturaleza de los servicios* del contrato de trabajo, tanto porque no señala servicio o labor alguna del trabajador como porque no precisa la naturaleza de los mismos. Corresponderá en consecuencia, que el contrato de trabajo especifique, si el trabajador cumplirá funciones como recepcionista, operador de maquinaria pesada, enfermera, o las que fueran las labores específicas para las que el trabajador fue contratado, cumpliendo así con el mandato legal.

En consecuencia cabe hacer presente que no se ajustan a derecho las cláusulas del contrato de trabajo de servicios transitorios que no señalen en forma clara y precisa las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador, no siendo suficiente invocar como tales, las causas del contrato de puesta a disposición contenidas en el artículo 183 Ñ del Código del Trabajo.

3) Por último, se consulta sobre la modalidad de pago de la indemnización por vacaciones para los trabajadores con contratos de trabajo de servicios transitorios, que regula el artículo 183 V del Código del Trabajo, norma que dispone:

*“El trabajador de servicios transitorios que haya prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria del feriado.*

*“Por cada nuevo período de doce meses contado desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá derecho a ésta.*

*“La indemnización será equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad. La remuneración se determinará considerando el promedio de lo devengado por el trabajador durante los últimos 90 días efectivamente trabajados. Si el trabajador hubiera trabajado menos de 90 días en la respectiva anualidad, se considerará la remuneración de los días efectivamente trabajados para la determinación de la remuneración”.*

De la norma transcrita se desprende que para tener derecho a la indemnización por feriado, es necesario que el trabajador cumpla con los siguientes requisitos:

- a) que haya prestado servicios continuos o discontinuos durante a lo menos 30 días,
- b) que dicha prestación de servicios haya tenido lugar en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, independientemente de las empresas usuarias en las que fue puesto a disposición, y
- c) que dicha prestación de servicios haya tenido lugar dentro de los doce meses siguientes a la fecha del primer o único contrato de trabajo.

De igual forma, se colige que el derecho a la indemnización en análisis debe computarse por cada nuevo período de doce meses contado desde la fecha en que se devengó por el dependiente la última compensación del mismo cuando cumpla a lo menos treinta días.

Por consiguiente, se puede concluir que la norma en análisis establece una limitación al derecho a devengar nuevamente el beneficio, que en este último caso queda supeditado al cumplimiento de la exigencia contemplada en el inciso 2° de la misma, esto es, que transcurra un nuevo período de doce meses desde que se devengó la última compensación de feriado.

Ahora bien, de conformidad al artículo 183-Ñ del Código del Trabajo, los supuestos que autorizan para celebrar el contrato de puesta a disposición de servicios transitorios, deberán tener la vigencia establecida en el artículo 183-O del mismo cuerpo legal, conforme al cual estos contratos pueden tener una duración máxima de noventa o ciento ochenta días, salvo la situación determinada en su letra a), que permite extenderla al tiempo que dure la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios según sea el caso.

Como se aprecia, la intención del legislador ha sido la de compensar a través de esta indemnización a los trabajadores transitorios que por el carácter discontinuo de los servicios que prestan, podrían verse privados del derecho a feriado legal establecido para la generalidad de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, por no haber trabajado en forma continua 30 días.

De esta forma el derecho en comento nace para el trabajador transitorio cumplidos treinta días de prestación de servicios, situación que puede producirse por uno o más contratos para una misma empresa de servicios transitorios, siendo su pago exigible al término del respectivo contrato, no correspondiendo esperar para el pago de la indemnización compensatoria del feriado, que se cumpla los doce meses que establece la ley toda vez que el derecho nace por acumularse treinta días de trabajo a consecuencia de contratos continuos o discontinuos.

Sin embargo, es importante tener presente que la ley distingue dos situaciones, por una parte, se establece que para los efectos de pagar la indemnización por feriado no será necesario esperar que haya transcurrido el período de doce meses ya analizado, y por otra, para poder tener derecho a un nuevo pago de esta indemnización deberán haber transcurrido 12 meses desde que se devengó la última compensación de feriado.

En la especie, se consultó si atendido lo dispuesto por el artículo 183-V correspondía pagar esta indemnización al decimotercer mes desde la celebración del primer contrato. Para los efectos de emitir el pronunciamiento solicitado es preciso aclarar entonces si se trata de un primer pago del beneficio en cuestión o de eventuales pagos sucesivos del mismo. Para graficar mejor lo antes señalado se presentarán las siguientes consideraciones hipotéticas:

Ejemplo 1: un trabajador celebró un contrato de trabajo de servicios transitorios con una EST el 1° de enero del año 2010, por un plazo de 15 días, posteriormente celebró un segundo contrato el 1° de Junio de 2010 por un plazo de 7 días, y finalmente celebró un tercer contrato de trabajo el 1° de noviembre de 2010 por un plazo de 10 días, este trabajador tiene derecho a una indemnización por feriado, la que se devengará al término del último de los contratos que sirvieron para completar el período de 30 días exigidos para tener derecho al feriado.

Ejemplo 2: si el contrato de trabajo se celebró por 60 días corridos, a partir del 1° de enero del año 2010, al término del mismo, el trabajador podrá exigir la compensación del feriado que corresponda.

Ejemplo 3: se celebra un contrato el 1° de enero de 2010 por 35 días, se paga esa indemnización y luego se celebra un segundo contrato el 1° de junio de 2010 por otros 35 días. En este último caso el pago de la indemnización por feriado correspondiente al segundo contrato no podría ser exigida toda vez que no ha transcurrido aún el período de 12 meses que establece la ley.

Ahora bien, en todos estos casos el trabajador sólo tendrá nuevamente el derecho a esta indemnización cuando haya transcurrido un período de 12 meses contado desde que se devengó la última compensación de feriado, fecha que será diferente para cada una de las situaciones propuestas.

Cabe hacer presente, además, que la anualidad establecida como requisito en los términos señalados en la letra c) anterior, dice relación con la densidad mínima de días trabajados en el año, exigidos para devengar el derecho y no con otra circunstancia.

De esta forma, el derecho en comento nace para el trabajador transitorio cumplidos que sean treinta días de prestación de servicios, haciéndose exigible su pago al término del respectivo contrato, no correspondiendo esperar para el pago de la indemnización por feriado que se cumplan los doce meses que establece el inciso 2° del artículo 183 V del Código del Trabajo, si los requisitos para tener derecho a ella se cumplieron con anterioridad a dicho plazo.

En armonía con lo anteriormente expresado, se reconsidera lo señalado en el Ord. N° 174 de 13.01.2011, en lo relativo a la oportunidad en que se devenga el derecho a indemnización por feriado establecida en el artículo 183 V citado, en el sentido indicado precedentemente.

Por todo lo anterior, cumpro con informar a usted que el régimen legal de indemnización por feriado que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a un contrato de servicios transitorios establecido en el artículo 183 V del Código del Trabajo, es el que se señala en el presente informe, sin perjuicio del que acuerden las partes, en el ejercicio de su autonomía contractual, el que en todo caso no podrá ser inferior al que resulte de la aplicación de las normas de las que da cuenta el presente oficio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar lo siguiente:

1) El contrato de trabajo de los trabajadores transitorios está sujeto a las normas generales previstas por el Código del Trabajo, con las particularidades establecidas en el Párrafo 2° del Título VII del Libro I del Código del Trabajo. Por el contrario, aquellos trabajadores de la EST que no estén contratados al amparo de las normas del referido Párrafo 2° para ser puestos a disposición de empresas usuarias, sino que cumplen sus funciones en la EST, están afectos al régimen laboral común.

2) No se ajusta a derecho la cláusula del contrato de trabajo de servicios transitorios que no señale en forma clara y precisa las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador, no siendo suficiente invocar como tales, las causas del contrato de puesta a disposición contenidas en el artículo 183 Ñ del Código del Trabajo.

3) El régimen legal de indemnización por feriado que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a un contrato de servicios transitorios establecido en el artículo 183 V del Código del Trabajo, es el que se señala en el presente informe, sin perjuicio del que acuerden las partes, en el ejercicio de su autonomía contractual, el que en todo caso no podrá ser inferior al que resulte de la aplicación de las normas de las que da cuenta este oficio.

Reconsidera, en el sentido indicado precedentemente, el Ord N° 174, de 13.01.2011.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

**REMUNERACIÓN. LEGALIDAD DE CLÁUSULA POR PÉRDIDA DE HERRAMIENTAS.****1915/027, 03.05.2011**

1. Aplicando el principio de interpretación de la ley denominado de analogía o “a pari”, que se expresa en el aforismo jurídico que señala “donde existe la misma razón debe existir la misma disposición”, cabe concluir que, teniendo la asignación por pérdida de herramientas un carácter indemnizatorio similar al de la asignación por pérdida de caja, debe asumirse que, al igual que ésta, tiene un carácter no remuneracional.
2. Una cláusula contractual que contempla el pago por el empleador de una asignación mensual por pérdida de herramientas, conviniendo que, del monto de ésta el empleador queda autorizado para deducir las pérdidas al valor de su costo descontado el IVA según factura de compra, resulta plenamente ajustada a derecho, por cuanto se encuentra dentro del ámbito de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes y no afecta ningún derecho de carácter irrenunciable, y,
3. El empleador no se encuentra habilitado para descontar de la remuneración de los trabajadores monto alguno por concepto de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa, en tanto no haya mediado responsabilidad del trabajador, sin que ésta pueda presumirse como sucedería de aceptarse el contenido de la cláusula propuesta, debiendo limitarse el descuento únicamente hasta el monto de la asignación por pérdida de herramientas.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 10 N° 7, 41 y 58 inciso 2°.

**Concordancias:** No hay.

Mediante presentación del ANT..., se da cuenta de un contrato de trabajo entre un empleador y un trabajador que cumple la función de técnico en instalación y mantenimiento de equipos de aire acondicionado, a quien se le entrega un set de herramientas por un valor de \$400.000 para ejecutar sus labores, dejando constancia escrita de la entrega, recepción y costo (según factura de compra deduciendo el IVA) de tales utensilios, los cuales son inventariados semanal o mensualmente para verificar las pérdidas de los mismos. A partir de lo anterior, estipulan aquéllos en el mismo contrato, una asignación mensual por pérdida de herramientas ascendente a la suma de \$50.000 pagadera conjuntamente con las remuneraciones del mes, acordándose también:

- a) Que el trabajador autoriza y el empleador estará facultado para deducir del monto de la asignación mensual por pérdida de herramientas ascendente a la suma de \$50.000 el valor de tales instrumentos perdidos por el trabajador, según el costo referido en el documento que se hizo entrega de los mismos;
- b) Que, para el caso que el monto de la asignación mensual por pérdida de herramientas ascendente a la suma de \$50.000 no alcance a cubrir el costo de los utensilios perdidos, el trabajador autoriza y el empleador estará facultado para deducir el monto no cubierto por la asignación referida de la remuneración mensual del trabajador hasta con un tope máximo de 15% de la remuneración total del trabajador, y,
- c) Que, para el caso que la sumatoria del monto de la asignación mensual no alcancen a cubrir el costo de tales pérdidas durante un mes, el trabajador autoriza y el empleador estará facultado para deducir el saldo o monto no cubierto de la asignación referida del mes siguiente a aquel de la pérdida de las herramientas y si aún así la asignación no alcanza para cubrir el costo de la pérdida, el descuento se hará por el saldo de la remuneración mensual del trabajador del mes siguiente a aquél de la pérdida de las herramientas con un tope máximo del 15% de la remuneración total del trabajador y así sucesivamente hasta cubrir el costo y/o valor total de los instrumentos perdidos, asumiéndose que esta estipulación contractual se funda en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo.

A partir de lo relatado, se plantean las siguientes consultas:

1. Si constituye o no remuneración para efectos de imposibilidad la asignación mensual por pérdida de herramientas;
2. Si se conforma a derecho, la cláusula contractual de asignación mensual por pérdida de herramientas, por la que se acuerda que, del monto de ésta el empleador queda autorizado para deducir las pérdidas al valor de su costo descontado el IVA según factura de compra;
3. En caso de respuesta negativa a la pregunta anterior, ¿cuál sería el monto o valor a deducir por tales pérdidas?
4. Si resulta ajustada a derecho aquella parte de la cláusula contractual en comento, en que las partes acuerdan que para el caso que la sumatoria del monto de la asignación mensual por pérdida de herramientas y el 15% de la remuneración total del trabajador no alcancen a cubrir el costo de los instrumentos perdidos durante un mes, el trabajador autoriza y el empleador estará facultado para deducir el saldo o monto no cubierto de la asignación referida del mes siguiente a aquel de la pérdida y si aún así la asignación no alcanza a cubrir el costo de la pérdida, el descuento se hará por el saldo de la remuneración mensual del trabajador del mes siguiente a aquél de la pérdida con un tope máximo del 15% de la remuneración total del trabajador y así, sucesivamente, hasta cubrir el costo y/o valor total de los utensilios perdidos;
5. Si se conforma a derecho aquella parte de la referida cláusula contractual en que las partes acuerdan que la estipulación contractual constituye el acuerdo escrito a que alude el artículo 58 inciso 2° del Código del Trabajo.

Al respecto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo:

*“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*

*“No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”.*

De la norma legal recién transcrita, se desprende que para que una contraprestación pueda denominarse remuneración ha de tratarse de dinero o, de modo adicional al dinero, especies valuables en dinero, teniendo como causa de la misma el contrato de trabajo. Asimismo, se desprende que claramente no constituirán remuneración aquellas asignaciones que se encuentren dentro de aquellas que específica o genéricamente se mencionan en el inciso segundo de la norma legal recién transcrita.

De acuerdo a lo informado en su presentación la cláusula en comento supone el pago de una cantidad de dinero mensual, así como la autorización para que el empleador pueda imputar a la misma las pérdidas de herramientas asignadas al trabajador al valor de su costo descontado el IVA según factura de compra. De esta manera, aparece inequívocamente que la naturaleza del beneficio es de carácter indemnizatorio, pues busca resarcir a los trabajadores que se desempeñan como técnicos en instalación y mantención de equipos de aire acondicionado a quienes se les entrega un set de herramientas valorados, del costo asociado a la pérdida de las mismas.

Así, comparte este beneficio la naturaleza de la asignación por pérdida de caja, por cuanto en ambos casos se busca resarcir a los trabajadores (cajeros, en este último caso y técnicos en instalación y mantención de equipos de aire acondicionado en el planteado por Usted) de eventuales pérdidas o (de dinero, en el primer caso y de las herramientas entregadas para realizar el trabajo, en el segundo) que puedan producirse con ocasión del desempeño de sus labores, teniendo como referencia para el concepto de asignación

por pérdida de caja, el que da la doctrina institucional (contenida, entre otros, en dictamen N° 3.516/113, de 28.08.2003) y nacional (así, LIZAMA, LUIS, "Derecho del Trabajo", Lexis Nexis, 1ª edición, 2003, Santiago, pág. 131).

Con el objeto de determinar la naturaleza del beneficio que nos ocupa, cabe recurrir al principio de interpretación de la ley denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo jurídico que señala "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición", a partir del cual cabe concluir que, teniendo la asignación por pérdida de herramientas un carácter indemnizatorio similar al de la asignación por pérdida de caja, dicha asignación tiene un carácter no remuneracional.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10 N° 7 del Código del Trabajo:

*"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

*"7. demás pactos que acordaren las partes".*

De la norma legal recién transcrita y de los restantes numerales que componen la misma disposición, se desprende que las partes, una vez respetado el contenido mínimo exigido por la ley, son libres para establecer pactos que estimen necesarios vinculados a la relación laboral convenida, surgiendo como límite el no afectar derechos irrenunciables, en base a lo dispuesto en el artículo 5° inciso 2° del cuerpo legal antes citado.

A partir de lo anterior, cabe sostener que una cláusula contractual que contempla el pago por el empleador de una asignación mensual por pérdida de herramientas, conviniendo que, del monto de ésta el empleador queda autorizado para deducir las pérdidas al valor de su costo descontado el IVA según factura de compra, resulta plenamente ajustada a derecho, por cuanto se encuentra dentro del ámbito que la ley entrega a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes y no afecta ningún derecho de carácter irrenunciable.

Ahora, en cuanto a la posibilidad que se plantea de acordar las partes que para el caso que la sumatoria del monto de la asignación mensual por pérdida de herramientas y el 15% de la remuneración total del trabajador no alcancen a cubrir el costo de los instrumentos perdidos durante un mes, el trabajador autoriza y el empleador estará facultado para deducir el saldo o monto no cubierto de la asignación referida del mes siguiente a aquel de la pérdida y si aún así la asignación no alcanza a cubrir el costo de la pérdida, el descuento se hará por el saldo de la remuneración mensual del trabajador del mes siguiente a aquél de la pérdida con un tope máximo del 15% de la remuneración total del trabajador y así, sucesivamente, hasta cubrir el costo y/o valor total de los utensilios perdidos, cabe tener presente que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo, modificado por el artículo único de la ley N° 20.425, publicada en el Diario Oficial el 13.02.2010:

*"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.*

*"Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.*

*“El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.*

*“Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiera autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.*

*“La autorización del empleador, señalada en el inciso anterior, deberá constar por escrito, así como también los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos efectos de comercio.*

*“En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.*

*“La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código”.*

De la norma legal transcrita aparece que el empleador no se encuentra habilitado para descontar de la remuneración de los trabajadores monto alguno por concepto de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa, en tanto no haya mediado responsabilidad del trabajador, sin que ésta pueda presumirse como sucedería de aceptarse el contenido de la cláusula propuesta, debiendo limitarse el descuento únicamente hasta el monto de la asignación por pérdida de herramientas.

En consecuencia, en base a las consideraciones precedentes, cumplo con informar a usted lo siguiente:

1. Aplicando el principio de interpretación de la ley denominado de analogía o “a pari”, que se expresa en el aforismo jurídico que señala “donde existe la misma razón debe existir la misma disposición”, cabe concluir que, teniendo la asignación por pérdida de herramientas un carácter indemnizatorio similar al de la asignación por pérdida de caja, debe asumirse que, al igual que ésta, tiene un carácter no remuneracional;
2. Una cláusula contractual que contempla el pago por el empleador de una asignación mensual por pérdida de herramientas, conviniendo que, del monto de ésta el empleador queda autorizado para deducir las pérdidas al valor de su costo descontado el IVA según factura de compra, resulta plenamente ajustada a derecho, por cuanto se encuentra dentro del ámbito de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes y no afecta ningún derecho de carácter irrenunciable, y,
3. El empleador no se encuentra habilitado para descontar de la remuneración de los trabajadores monto alguno por concepto de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa, en tanto no haya mediado responsabilidad del trabajador, sin que ésta pueda presumirse como sucedería de aceptarse el contenido de la cláusula propuesta, debiendo limitarse el descuento únicamente hasta el monto de la asignación por pérdida de herramientas.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS. REQUISITOS.****1916/028, 03.05.2011**

La empresa Callsouth S.A. debió seguir otorgando a los trabajadores afectos al contrato colectivo celebrado el 01.10.2010, los beneficios denominados "Permiso por Fallecimiento", "Permiso Familiar", "Permiso Cumpleaños y la "Asignación de Turno Stand By", por encontrarse incorporados a sus contratos individuales como cláusulas tácitas, luego de su aplicación por el empleador a partir del 27.02.2010 y no haber sido reemplazadas por el referido instrumento colectivo convenido por las partes, sin que, por otra parte, éstas hayan acordado el cese de dicho otorgamiento.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 344, 346 y 348. Código Civil, artículo 1545.

**Concordancia:** Dictámenes N° s. 2127/118, de 21.04.97 y 4442/276, de 21.08.93.

Mediante presentación citada en el antecedente..., requieren un pronunciamiento de esta Dirección acerca de los efectos que acarrearía la extensión de beneficios de un convenio colectivo suscrito en conformidad a lo dispuesto en el artículo 314 bis C del Código del Trabajo, respecto de los contratos individuales de los trabajadores favorecidos con dicha extensión.

Ello, por cuanto, desde su perspectiva, todas las estipulaciones de dicho convenio colectivo pasaron a formar parte de los contratos individuales de los trabajadores beneficiados con la extensión.

En tales circunstancias consultan, en definitiva, si resulta procedente que la empresa se niegue a cumplir las estipulaciones que luego de la extensión de beneficios pasaron a formar parte de los contratos individuales de los trabajadores favorecidos con dicha prerrogativa del empleador y que no fueron objeto de la negociación colectiva en la que posteriormente participaron los referidos dependientes y que culminó con la suscripción del contrato colectivo que actualmente los rige.

Por su parte, el representante del empleador, en respuesta a traslado conferido por este Servicio, en cumplimiento de la norma prevista en el inciso final del artículo 10 de la Ley N° 19.880, que consagra los principios de contradicción e igualdad de los interesados, manifiesta, en síntesis, que es efectivo que su representada suscribió un convenio colectivo con un grupo de trabajadores reunidos al efecto cuyos beneficios fueron extendidos a los restantes dependientes de la empresa.

Agrega que algunos de dichos trabajadores favorecidos con la extensión integraron posteriormente un grupo que negoció en forma reglada con su empleador, que culminó con la celebración de un contrato colectivo, por lo que dejaron de percibir los beneficios del convenio colectivo.

Señala, por último, que el convenio colectivo cuyos beneficios fueron extendidos a los trabajadores en referencia, que posteriormente conformaron el grupo negociador, no se ha extinguido y, por ende, no resulta aplicable a su respecto lo dispuesto en el artículo 348 del Código del Trabajo, ya que las cláusulas cuya aplicación se pretende se encuentran convenidas en dicho instrumento vigente.

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

El artículo 346 del Código del Trabajo, en su inciso primero, prescribe:

*"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquél que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa".*

De la norma precedentemente transcrita se infiere, en lo pertinente, que la obligación de efectuar la cotización por parte de los trabajadores a quienes se les hubiere extendido beneficios contenidos en un instrumento colectivo, se genera a favor del sindicato que obtuvo tales beneficios en un proceso de negociación colectiva.

En otros términos, conforme a la disposición legal en comento, la extensión de beneficios de que se trata fue concebida para favorecer a los sindicatos que pactaron las cláusulas respectivas, generando la obligación de los trabajadores no sindicalizados en quienes recayó dicha extensión, la obligación de cotizar el 75% de la cuota ordinaria mensual de dichos sindicatos durante toda la vigencia del instrumento colectivo respectivo.

Así también, mediante dictamen N° 6164/288, de 26.10.1992, este Servicio, interpretando el sentido y alcance de la disposición legal en comento, ha sostenido que *“su fundamento se encuentra en que los trabajadores respectivos se benefician en forma efectiva y permanente con las condiciones de trabajo y remuneraciones obtenidas en virtud de una negociación colectiva efectuada a través de un sindicato y de la cual no fueron parte”*.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que de los antecedentes proporcionados por las partes, así como de documentación remitida por la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, es posible determinar que en la especie, no ha existido una extensión de beneficios en los términos previstos por el inciso 1° del artículo 346 antes transcrito y comentado, toda vez que los contenidos en el convenio colectivo suscrito con fecha 17.02.2010 y otorgados a todos los trabajadores de la empresa Callsouth S.A. que no participaron de la negociación respectiva, fueron obtenidos por un grupo negociador, no por una organización sindical.

Efectuada tal precisión resulta necesario puntualizar que, atendido que de los antecedentes recopilados en torno al asunto, no se desprende que el otorgamiento de los beneficios en análisis por parte del empleador, se haya verificado expresamente, a través de la suscripción de anexos de los contratos individuales u otros documentos suscritos por los dependientes de que se trata, debe colegirse que dicha decisión unilateral ha implicado, más bien, la incorporación de cláusulas tácitas a los señalados instrumentos, por la circunstancia de haberse percibido por los referidos dependientes tales estipendios por alrededor de ocho meses, según se desprende de los mismos antecedentes y porque no ha habido una extensión de beneficios en los términos del citado artículo 346, según ya se expusiera precedentemente.

Ello porque como consecuencia de la naturaleza consensual del contrato individual de trabajo, prevista en el artículo 9° del Código del ramo y la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio sobre el particular, deben entenderse incorporadas a éste, no sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no expresadas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

Siguiendo este mismo orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo ha señalado que la formación del consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo, puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo los casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a la que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo, así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

De lo señalado precedentemente es posible concluir que una relación laboral expresada mediante un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones de éste sino que deben

entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo instrumento las que derivan de la reiteración de pago, por vía de ejemplo, de determinados beneficios que, no obstante no haberse contemplado expresamente en sus estipulaciones, han sido constantemente aplicados por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando, de esta forma, un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del respectivo contrato y que por aplicación del artículo 1545 del Código Civil —al igual que cualquier otra cláusula contractual—, sólo puede ser alterada, suprimida, complementada o modificada por el mutuo consentimiento de las partes.

Por otra parte y atendido que, en la especie, la consulta dice relación con la procedencia de exigir el mantenimiento del goce de beneficios incorporados como cláusulas tácitas a los contratos individuales, según ya se analizara, luego de haberse suscrito un contrato colectivo en que los dependientes respectivos participaron como grupo negociador, debe tenerse presente lo previsto en los tres primeros incisos del artículo 344 del Código del Trabajo, que al efecto dispone:

*“Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo.*

*“Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores, con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.*

*“El contrato colectivo deberá constar por escrito.”*

Del claro tenor de la norma precedentemente transcrita se desprende que el contrato colectivo está constituido por las estipulaciones que, en un proceso de negociación colectiva, acuerden las partes con el fin de regular condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un período determinado. De la misma disposición legal se infiere que dicho instrumento deberá constar por escrito.

A su vez, el artículo 7° del Código del Trabajo, dispone:

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

El análisis conjunto de las normas que definen ambas especies de contrato de trabajo, antes reproducidas, permite colegir que para el nacimiento y subsistencia de un vínculo jurídico de carácter laboral es menester que exista un contrato individual de trabajo vigente, el cual es requisito *sine qua non* de las relaciones jurídicas reguladas por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias y cuya existencia se presume por la sola prestación de los servicios en los términos señalados en el precepto legal citado.

Por ello, no procede negociar colectivamente ni establecer las estipulaciones que constituyen el contrato colectivo, sin la vigencia de un contrato individual de trabajo. Más aún, la terminación del contrato individual acarrea la extinción del contrato colectivo respecto del trabajador afectado.

Por el contrario, no obsta a la existencia de la relación laboral la ausencia de un contrato colectivo, por cuanto se trata de una convención eventual, que requiere cumplir formalidades legales particulares y que, en todo caso, tiene vigencia limitada en el tiempo.

Consecuente con lo expuesto, el inciso 1° del artículo 348 del Código del Trabajo, establece:

*“Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346.”*

La norma precedente deja de manifiesto que el contrato colectivo no tiene la virtud de extinguir el contrato individual, sino que solamente reemplaza sus estipulaciones sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo en lo pertinente, esto es, en todo aquello convenido expresamente en el instrumento colectivo.

De este modo, durante la vigencia del contrato colectivo coexisten ambas especies de contrato de trabajo y sus estipulaciones son complementarias, de forma tal que las contenidas en el contrato individual subsisten cuando a su respecto no acaece el reemplazo consagrado en la norma que nos ocupa.

El sentido de la ley antes expuesto se confirma, además, al confrontar la norma del derogado artículo 318 del Código del Trabajo de 1987, según la cual las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazaban en su totalidad a las contenidas en los contratos individuales, con las del artículo 124 de la Ley N° 19.069, de 1991, actual artículo 348 del Código del Trabajo, que modificó tal criterio y dispuso que el reemplazo de las estipulaciones se produce sólo en lo pertinente.

Pues bien, de la revisión de los instrumentos colectivos tenidos a la vista, aparece que de los beneficios pactados en el convenio colectivo y otorgados a todos los trabajadores de la empresa, cuatro de ellos, denominados "Permiso por Fallecimiento", "Permiso Familiar", "Permiso Cumpleaños" y la "Asignación de Turno Stand By" no habrían sido convenidos expresamente en el contrato colectivo que actualmente rige a dichos trabajadores.

En estas circunstancias, con arreglo a las disposiciones legales citadas y a lo sostenido por este Servicio en dictamen N° 2127/118, de 21.04.1997, debe necesariamente estimarse que por tratarse de cláusulas tácitas incorporadas a los contratos individuales de los trabajadores respectivos, según ya se expusiera, los beneficios allí contenidos y pormenorizados en el párrafo anterior, deben entenderse subsistentes, no pudiendo, en consecuencia, el empleador, dejar de otorgarlos; ello por aplicación de lo dispuesto en el citado artículo 1545 del Código Civil.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds., que la empresa Callsouth S.A. debió seguir otorgando a los trabajadores afectos al contrato colectivo celebrado el 01.10.2010, los beneficios denominados "Permiso por Fallecimiento", "Permiso Familiar", "Permiso Cumpleaños" y la "Asignación de Turno Stand By", por encontrarse incorporados a sus contratos individuales como cláusulas tácitas, luego de su aplicación por el empleador a partir del 27.02.2010 y no haber sido reemplazadas por el referido instrumento colectivo convenido por las partes, sin que, por otra parte, éstas hayan acordado el cese de dicho otorgamiento.

Saluda atentamente a Uds.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

### **DERECHO PARA DAR ALIMENTO. COMISIONES.**

**1933/029, 03.05.2011**

Las comisiones devengadas en el respectivo período de pago por las vendedoras comisionistas que se desempeñan para West Store S.A. (Ripley Mall Plaza Vespucio) deben considerarse para efectos de pagarles el tiempo que utilizan con el fin de dar alimento a sus hijos en conformidad a lo prevenido en el inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 206, inciso 1°.

Mediante el oficio del antecedente..., Ud. solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre la procedencia jurídica de considerar las comisiones devengadas en el respectivo período de pago por las vendedoras comisionistas que se desempeñan para West Store S.A. (Ripley Mall Plaza Vespucio), para efectos de pagarles el tiempo que utilizan con el fin de dar alimento a sus hijos en conformidad a lo prevenido en el inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo. Requiere, además, se indique si, en caso afirmativo, tendrían derecho a la suma adeudada por dicho concepto, con efecto retroactivo, intereses y reajustes.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

Los incisos 1°, 4° y 5° de la norma legal citada previenen:

*“Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:*

*“a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.*

*“b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.*

*“c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.*

*“Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.*

*“El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.”*

Del precepto legal preinserto se infiere que el legislador ha otorgado a las madres el derecho a disponer, a lo menos, de una hora diaria para dar alimento a sus hijos menores de dos años, beneficio que no podrá ser renunciado en forma alguna y será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna en conformidad al artículo 203 del Código del Trabajo.

La norma en comento agrega que el tiempo que la trabajadora utilice para dichos fines se considera trabajado para todos los efectos legales.

En otros términos, el que la dependiente utilice el tiempo que el legislador le ha otorgado con el objeto de alimentar a sus hijos no le priva del derecho a la remuneración a que habría tenido derecho si efectivamente hubiere prestado servicios, esto es, en forma íntegra, independientemente del sistema remuneracional a que estuviere afecta, esto es, sea que se trate de un sistema de remuneración mixto compuesto de sueldo base y comisión, como sucede en la especie, fijo o exclusivamente variable.

Precisado lo anterior, se hace necesario referirse a la forma de calcular la remuneración correspondiente al período que la trabajadora utiliza para efectos de dar alimento a sus hijos, considerando que se encuentra afecta a una remuneración compuesta por sueldo base más comisiones.

En lo que respecta al sueldo base, cabe hacer presente que la dependiente debe percibir la remuneración íntegra que ha pactado para su jornada ordinaria.

En lo concerniente a las comisiones, es del caso hacer presente, en armonía con la jurisprudencia de esta Dirección contenida en el punto 2) del dictamen N° 2640/104, de 6 de mayo de 1996, que no existiendo norma legal que regule la materia, el valor de la hora correspondiente al permiso diario para dar alimento a los hijos menores de dos años debe determinarse sumando el total de lo percibido por dicho concepto durante el respectivo mes y dividiendo el resultado por el número mensual de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso de que hicieron uso.

Por otra parte, es necesario señalar que el no pago de las comisiones devengadas por las vendedoras durante el período en que se ausentan de sus labores para dar alimento a sus hijos, originaría una deuda del empleador, afecta como tal, a la reajustabilidad e intereses contemplados en el artículo 63 del Código del Trabajo, precepto que sobre el particular dispone:

*“Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.*

*“Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador.*

*“Las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la forma allí indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación.”*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que las comisiones devengadas en el respectivo período de pago por las vendedoras comisionistas que se desempeñan para West Store S.A. (Ripley Mall Plaza Vespucio) deben considerarse para efectos de pagarles el tiempo que utilizan con el fin de dar alimento a sus hijos en conformidad a lo prevenido en el inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO. CONTRATO DE REEMPLAZO. TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO. PROCEDENCIA.**

**ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO. CONTRATO DE REEMPLAZO. AVISO DE TÉRMINO DE CONTRATO CON 60 DÍAS DE ANTICIPACIÓN. PROCEDENCIA.**

**1978/030, 06.05.2011**

- 1) El contrato de reemplazo de los docentes del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, no se transforma en indefinido como consecuencia de su renovación.
- 2) El empleador no se encuentra obligado a dar aviso de término de contrato de trabajo de reemplazo al docente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto Docente, esto es con sesenta días de anticipación al término de su reemplazo.

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 78, 79 y 87 incisos 1° y 3°. Código del Trabajo, artículos 159 N° 4, inciso final 162.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con los contratos de trabajo de remplazo de los docentes del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación:

- 1) Si dichos contratos de reemplazo pasan a ser indefinidos por el hecho de haber sido renovados en tres oportunidades;

- 2) Si el aviso de término del contrato por vencimiento del reemplazo debe ser dado al docente con sesenta días de anticipación y, de ser ello procedente y no darse el aviso con dicha anticipación, si correspondería el pago de indemnización adicional por todo el año laboral docente en curso.

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

- 1) En lo que dice relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 79 de la Ley N° 19.070, en su inciso 1°, letra d) e incisos 2° y 3, dispone:

*“Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:*

*“d) Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo.*

*“El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. El contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia.*

*“El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario”.*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que los contratos de trabajo de los docentes del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, en cuanto a su duración, pueden ser, indefinidos, a plazo fijo o de reemplazo.

Aparece, asimismo, que el contrato de reemplazo es aquel, en virtud del cual un docente presta servicios para suplir a otro profesional de la educación que transitoriamente se encuentra impedido de desempeñar sus funciones, cualquiera sea la causa y, durante el tiempo que dure su ausencia o uno inferior si así lo convinieren las partes.

Ahora bien, dicho contrato de reemplazo, caracterizado por su transitoriedad, se encuentra contemplado como un contrato especial en el Estatuto Docente, de naturaleza distinto al contrato de plazo fijo, razón por la cual no le resultan aplicables supletoriamente las normas que sobre renovación se contemplan para los contratos de plazo fijo en el inciso final del N° 4, del artículo 159 del Código del Trabajo.

En efecto, la referida norma legal dispone:

*“El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo”.*

De ello se sigue que las renovaciones de los contratos de reemplazo no los transforman en indefinidos, aun cuando le hayan fijado una fecha para su duración.

- 2) En lo que respecta a la segunda pregunta planteada, cabe señalar que el artículo 87, del Estatuto Docente, en sus incisos 1° y 3°, prescribe:

*“Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle, además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo Código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.*

*“El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente”.*

Conforme con la disposición legal transcrita, cuando el empleador invoque alguna de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo y, pretenda liberarse de la indemnización adicional que se consigna en el referido artículo 87 del Estatuto Docente, el aviso deberá darse al profesional de la educación, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con sesenta días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases, en el año escolar siguiente y, el término efectivo de la relación laboral se produzca en dicha data.

De ello se sigue que la comunicación al trabajador con la antelación prevista en la norma legal antes transcrita y comentada sólo es aplicable respecto de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, y para el caso que el empleador invocando dichas causales pretendiera liberarse del pago de la indemnización adicional por el año laboral docente.

Por consiguiente, dando respuesta a la consulta formulada, preciso es sostener que el aviso de los sesenta días contemplado en la norma legal antes transcrita y comentada, no resulta aplicable respecto de la causal de vencimiento del reemplazo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y, consideraciones formuladas, cumplo en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El contrato de reemplazo de los docentes del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, no se transforma en indefinido como consecuencia de su renovación.
- 2) El empleador no se encuentra obligado a dar aviso de término de contrato de trabajo de reemplazo al docente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto Docente, esto es, con sesenta días de anticipación al término de su reemplazo.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

### **FERIADO LEGAL. JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN DE LA FECHA SOLICITADA DE ACUERDO A NECESIDADES DE LA EMPRESA.**

**1979/031, 06.05.2011**

La empresa Laboratorio Ballerina Limitada se encontrará facultada para modificar la fecha de otorgamiento del feriado, sea anticipándolo o postergándolo, en la medida que dicha decisión se justifique en necesidades de la empresa, la que, de acceder a la solicitud de feriado en período estival, no podría mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes de su personal.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 67, incisos 1° y final. Reglamento N° 969, de 1933, artículos 43 y 44.

**Concordancias:** Dictamen N° 474, de 28.02.1983.

Mediante presentación del ANT..., se solicita un pronunciamiento relativo al hecho que su empleador, la empresa Laboratorio Ballerina Limitada les estaría vulnerando el derecho de los trabajadores a su descanso anual en período estival, como ha sido tradicional que la empresa cierre sus puertas, incluso en tiempos de crisis, añadiendo que esta materia fue objeto de multa el año pasado por parte de la fiscalizadora Rosalina Hernández Jara.

En cumplimiento del principio de la igualdad y contradicción de los interesados, consagrado en el inciso final del artículo 10 de la Ley N° 19.880, se dio traslado de la presentación a la empresa para que formulara sus descargos o aportara antecedentes pertinentes para mejor resolver.

Con fecha 18.02.2011 la empresa respondió el traslado, dando cuenta que no es efectivo lo afirmado en la presentación del sindicato, por cuanto cada año todos sus trabajadores, incluidos los afiliados a tal organización, hacen uso del derecho a feriado, sin que existan períodos pendientes, acompañando un listado al efecto. Agrega, que todos los años la empresa solicita a sus trabajadores que no hagan uso de tal beneficio durante los meses en que se genera la mayor producción y venta de sus productos, lo que ocurre durante la primavera y el verano, sin perjuicio de lo cual se afirma que se ha acordado que trabajadores tomen sus vacaciones entre los meses de enero y marzo del presente año, adjuntando una lista de 20 dependientes alcanzados por dicha medida, incluidos socios del señalado sindicato.

Al respecto, cumplo con manifestar a Usted lo siguiente:

El artículo 67 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y final, dispone:

*“Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.*

*“El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.”*

A su vez, los artículos 43 y 44 del Reglamento N° 969, de 18.12.1933, disponen:

*“Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación, a lo menos para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleador.*

*“El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado.”*

De las normas legales y reglamentarias transcritas, se desprende que todo trabajador que cumpla con el requisito establecido por la ley para hacer uso de su feriado, esto es, haber estado al servicio de su empleador durante más de un año, tiene derecho a 15 días hábiles de descanso, con remuneración íntegra.

Teniendo en cuenta que es el trabajador a quien le asiste el derecho de solicitar el referido beneficio en el momento que estime necesario, es posible concluir que el empleador, salvo el caso del feriado colectivo, no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine.

Del mismo modo se deduce que el titular del derecho al feriado es el trabajador, de forma tal que, una vez cumplida la condición exigida por la disposición del Código del Trabajo en estudio, le asiste la facultad de hacerlo efectivo en cualquier momento, sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione la oportunidad de su otorgamiento, en atención a la directriz que fija el artículo 44 del Reglamento citado, esto es, en la medida que no pueda mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes del personal de la empresa o establecimiento que tenga más de cinco trabajadores, pudiendo en

tal caso, concederlo en otra oportunidad que no sea en las estaciones de primavera o verano. Lo anterior no significa asumir que el legislador ha concedido el derecho irrenunciable al feriado en tales estaciones del año, sino que se trata de una norma que direcciona al empleador, mas sin generar una obligación de éste.

Interpretando armónicamente la ley, cabrá sostener que resulta ajustado a derecho que un empleador no conceda el feriado legal en primavera o verano en caso que su justificación se encuentre en necesidades de la empresa, en la medida que no pueda mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes del personal de la empresa o establecimiento que tenga más de cinco trabajadores, pudiendo, en tal caso modificar la fecha, anticipándolo o postergándolo para otra oportunidad en que pueda contar con el porcentaje de trabajadores aludido.

En cuanto a la sanción que se habría cursado a la referida empresa por la misma materia en comento el año pasado, cabe señalar que la multa cursada se justificó en la circunstancia de no haberse otorgado el feriado de acuerdo a la ley, esto es, con remuneración íntegra y por lo menos continuo por diez días.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones de hecho y de derecho formuladas, cumpro con informar a ustedes que la empresa Laboratorio Ballerina Limitada se encontrará facultada para modificar la fecha de otorgamiento del feriado, sea anticipándolo o postergándolo, en la medida que dicha decisión se justifique en necesidades de la empresa, la que, de acceder a la solicitud de feriado en período estival, no podría mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes de su personal.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

***ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. RENUNCIA ANTICIPADA DEL ARTÍCULO 70  
INCISO FINAL. FACULTAD PARA DESISTIRSE. PROCEDENCIA.***

***2048/032, 11.05.2011***

Los profesionales de la educación que han presentado su renuncia anticipada para eximirse del proceso de evaluación de conformidad a la letra K), del artículo 72 del Estatuto Docente y acceder a la indemnización prevista en el artículo 73 del mismo cuerpo legal, no se encuentran facultados para desistirse posteriormente de dicha renuncia con el fin de acogerse al plan de retiro establecido en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501.

**Fuentes:** Ley N° 20.501, artículo 9° transitorio. Ley N° 19.070, artículos 70, inciso final y 72, letra K).

Mediante ordinario del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los docentes que han presentado su renuncia anticipada, para los efectos de eximirse del proceso de evaluación de conformidad a la letra K), del artículo 72 del Estatuto Docente y acceder a la indemnización prevista en el artículo 73 del mismo cuerpo legal, pueden posteriormente desistirse de dicha renuncia para los efectos de acogerse al plan de retiro previsto en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501.

Al respecto, cumpro en informar a Ud. lo siguiente:

La Ley N° 20.501, sobre calidad y equidad en la educación, publicado en el diario oficial de 26 de febrero de 2011, dispone en su artículo 9° transitorio:

“Establécese una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que durante el año escolar 2011 pertenezcan a la dotación docente del sector municipal, ya sea administrada directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, sea en calidad de titulares o contratados, y que al 31 de diciembre de 2012 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, y renuncien a la dotación docente del sector municipal a que pertenecen, respecto del total de horas que sirven. Los profesionales de la educación que deseen acogerse al beneficio anterior deberán formalizar su renuncia voluntaria con carácter irrevocable ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente, hasta el 1 de diciembre del 2012, sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos cuarto y sexto de este artículo.

*“Esta bonificación tendrá un monto de hasta \$20.000.000 (veinte millones de pesos), y será proporcional a las horas de contrato y los años de servicio en la respectiva dotación docente o fracción superior a seis meses con un máximo de once años. El monto máximo de la bonificación corresponderá al profesional de la educación que renuncie voluntariamente durante el período comprendido entre la entrada en vigencia de esta ley y el 31 de julio de 2012, que tenga once años o más de servicio en la respectiva dotación docente y un contrato por 44 horas.*

*“Los profesionales de la educación que, cumpliendo con los requisitos señalados en el inciso primero, formalicen su renuncia dentro del plazo a que se refiere el inciso anterior, tendrán derecho al ciento por ciento de la bonificación, que se calculará proporcionalmente a las horas de contrato que sirvan y la antigüedad en la respectiva dotación, considerando un máximo de once años.*

*“La bonificación precedentemente señalada no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será incompatible con toda indemnización o bonificación que, por concepto de término de la relación o de los años de servicio que pudiere corresponder al profesional de la educación, cualquiera fuera su origen y a cuyo pago concurra el empleador, especialmente a las que se refieren el artículo 73 y 2° transitorio del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, y con las que se hubieren obtenido por aplicación de lo dispuesto en los artículos 7° y 9° transitorios de la ley N° 19.410, o en la ley N° 19.504, o en el artículo 3° transitorio de la ley N° 19.715, o 6° transitorio de la ley N° 19.933, y en los artículos segundo y tercero transitorios de la ley N° 20.158. Con todo, si el trabajador hubiere pactado con su empleador una indemnización a todo evento, conforme al Código del Trabajo, cuyo monto fuere mayor, podrá optar por esta última.*

*“Los profesionales de la educación que, cumpliendo con los requisitos señalados en el inciso primero, formalicen su renuncia entre el 1 de agosto de 2012 y el 1 de diciembre del mismo año, tendrán derecho a la bonificación señalada en el inciso tercero precedente rebajada en un veinte por ciento, la que se calculará en forma proporcional a las horas de contrato que sirvan y la antigüedad en la respectiva dotación, considerando un máximo de once años.*

*“Para el cálculo de la bonificación de cada profesional de la educación, se considerará el número de horas de contrato vigentes en la respectiva comuna al 1 de diciembre de 2010.*

*“La bonificación precedentemente señalada no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será incompatible en los mismos términos señalados en el inciso quinto de este artículo.*

*“Esta bonificación será incompatible para quienes tengan la calidad de funcionarios públicos afectos al decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo.*

*“El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que haya renunciado al total de las horas que sirve en la dotación docente del sector municipal a que pertenece. Las horas que queden vacantes por la renuncia voluntaria del docente se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación.*

*“Los profesionales de la educación que cesen en sus empleos por aplicación de lo dispuesto en este artículo, no podrán incorporarse a una dotación docente administrada directamente por las municipalidades o las corporaciones municipales durante los cinco años siguientes al término de la relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad de la bonificación percibida, expresada en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables.”*

De la disposición legal precedentemente transcrita, se deduce que los profesionales de la educación que durante el año escolar 2011, han pertenecido a la dotación docente del sector municipal, sea en calidad de titulares o de contratados y, que al 31 de diciembre de 2012 tengan sesenta o más años de edad, si son mujeres o, sesenta y cinco o más edad si son hombres, y renuncien a la dotación docente a que pertenecen, tendrán derecho a una bonificación por retiro por los montos que en la misma se indican.

Asimismo, se infiere que para los efectos de acogerse al citado beneficio, los docentes deben formalizar su renuncia, con carácter de irrevocable, a más tardar el 31 de diciembre de 2012, acompañando el certificado de nacimiento correspondiente, la que se hará efectiva por el sólo ministerio de la ley, cuando el profesional de la educación cumpla con la respectiva edad.

Precisado lo anterior y, a fin de absolver la consulta planteada se hace necesario tener presente, por su parte, que el artículo 72 del Estatuto Docente en su letra K), establece:

*“Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:*

*K) Por acogerse a la renuncia anticipada conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 70”*

A su vez, el inciso final del artículo 70 del Estatuto Docente, dispone:

*“Podrán eximirse del proceso de evaluación docente establecido en los incisos anteriores, los profesionales de la educación a quienes les falten tres años o menos para cumplir la edad legal para jubilar, siempre que presenten la renuncia anticipada e irrevocable a su cargo, la que se hará efectiva al cumplirse la edad legal de jubilación por el solo ministerio de la ley. En todo caso, estos profesionales tendrán derecho a la indemnización establecida en el artículo 73 y quedarán sujetos a lo prescrito en el artículo 74”*

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se deduce que los profesionales de la educación que formen parte de una dotación docente a quienes le falten tres o menos años para pensionarse a la edad legal, tienen la facultad de eximirse del proceso de evaluación, situación en la cual deberán presentar su renuncia al cargo en forma anticipada, con derecho a la indemnización que se contempla en el artículo 73 del Estatuto Docente, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once, o la pactada a todo evento, si fuere mayor.

Para los efectos de acogerse al citado beneficio, los docentes deben formalizar su renuncia dentro de los tres años anteriores al cumplimiento de los 60 o 65 años, según se trate de mujeres o de hombres, la que **tiene el carácter de irrevocable** y se hace efectiva por el sólo ministerio de la ley, cuando el profesional de la educación cumpla la citada edad.

De consiguiente, si se considera que de conformidad con lo establecido en párrafo que antecede, la renuncia para eximirse del proceso de evaluación docente es irrevocable, preciso es sostener que los profesionales de la educación no se encuentran facultados para desistirse posteriormente de dicho acto, como tampoco para dejarlo sin efecto por mutuo acuerdo de las partes.

A mayor abundamiento, cabe tener presente que, si bien es cierto, la renuncia anticipada antes referida está ligada con el derecho a percibir la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 73 del

Estatuto Docente, no lo es menos que fue prevista por el legislador como una posibilidad para el profesional de la educación de eximirse del proceso de evaluación docente.

De ello se sigue, entonces, que de haber operado la exclusión del proceso de evaluación docente, la renuncia de que se trata ya habría producido los efectos para la cual fue establecida, no siendo procedente posteriormente dejarla sin efecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que los profesionales de la educación que han presentado su renuncia anticipada para eximirse del proceso de evaluación de conformidad a la letra K), del artículo 72 del Estatuto Docente y, posteriormente acceder a la indemnización prevista en el artículo 73 del mismo cuerpo legal, no se encuentran facultados para desistirse de dicha renuncia para los efectos de acogerse al plan de retiro establecido en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

### **REMUNERACIÓN. PERIODICIDAD DE PAGO. ANTICIPACIÓN.**

**2093/033, 13.05.2011**

En el evento que el día de pago de las remuneraciones mensuales de los trabajadores recaiga en domingo o festivo necesariamente debe anticiparse al viernes inmediatamente anterior a la fecha de pago.

**Fuentes:** Código del Trabajo, art. 44 inc. 1° y 2°, art. 55 inc. 1°, 5 y art. 56;

**Concordancias:** Ord. N° 1351 de 13.03.86; Ord. N° 2022/83 de 02.04.1996; Ord. N° 1177/60 de 11.04.2002;

Mediante presentación del antecedente..., Ud. ha solicitado que esta Dirección determine si en el evento que el día de pago de las remuneraciones mensuales de los trabajadores recaiga en domingo es jurídicamente procedente postergar el mismo al día siguiente hábil o si, por el contrario, debe adelantarse al día viernes anterior.

Sobre el particular, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 44 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2° dispone:

*“La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o “mes” o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.*

*“En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes”.*

Por su parte, el artículo 55 inciso 1° del mismo cuerpo legal, prescribe:

*“Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes”.*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se infiere que el pago de las remuneraciones debe hacerse en los períodos que las partes libremente han acordado, los que, en caso alguno, pueden exceder de un mes.

En otros términos, el legislador prohíbe a las partes todo pacto de pago de remuneraciones que exceda el período de un mes.

Ahora bien, corresponde puntualizar, además, que esta norma protectora de las remuneraciones constituye un derecho irrenunciable para los trabajadores, conforme a lo previsto en el artículo 5° del Código del Trabajo, el que, en su parte pertinente, prescribe:

*“Los derechos establecidos por las leyes laborales son “irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.*

Precisado lo anterior, cabe tener presente lo dispuesto por el 56 del Código del Trabajo, en cuya virtud las remuneraciones deberán pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada, no obstante lo cual las partes pueden acordar otros días u horas de pago.

De esta forma a la luz de las normas legales y jurisprudencia administrativa citadas posible es concluir que en el evento que el día de pago de las remuneraciones recaiga en domingo, necesariamente debe anticiparse el pago al viernes inmediatamente anterior, toda vez que, de lo contrario aparecería excediendo la periodicidad máxima prevista por el legislador para el pago de las remuneraciones.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que, en el evento que el día de pago de las remuneraciones mensuales de los trabajadores recaiga en domingo o festivo, necesariamente debe anticiparse al viernes inmediatamente anterior a la fecha de pago.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

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

## 1. Circulares

**33, 15.04.2011**

**Unidad de Planes y Programas**

**Departamento de Inspección**

Instruye realización de Programa Planificado Nacional de Fiscalización al sector de los Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros (Turismo, Transporte de Personal) y, de la Locomoción Colectiva Interurbana de Pasajeros, en plazo y modalidades que se indica.

En atención a la proximidad de la Semana Santa, oportunidad en que la actividad del transporte de pasajeros se incrementa notablemente, se instruye la realización de un Programa Planificado Nacional a los Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros (entendiendo por tal, el *destinado a Turismo, Transporte de Trabajadores u otro similar, según dictamen N° 2749/125 de 05.07.2004*) y de la Locomoción Colectiva Interurbana de Pasajeros.

### 1. BUSES A FISCALIZAR

En regiones se fiscalizará, de preferencia, los buses cuyos recorridos se originen o concluyan en la región en que se practique el control.

Por su parte, en la Región Metropolitana, se fiscalizarán los recorridos que entren y salgan de ésta.

No se fiscalizarán los buses de empresas que sólo realicen viajes de hasta 5 horas de duración.

### 2. LUGAR Y DÍA DE LA FISCALIZACIÓN

El procedimiento de fiscalización se deberá llevar a cabo el día 21 de abril 2011 a las 16:00 horas, con el fin de evitar controlar más de una vez el mismo bus, en el Terminal de Buses más importante de la región o en aquel de mayor movimiento.

Será responsabilidad de cada Coordinador Inspectivo, realizar las gestiones necesarias para coordinarse con la autoridad regional o local de Carabineros de Chile, a fin de solicitar su cooperación en la realización de esta actividad.

### 3. CANTIDAD DE FISCALIZACIONES

Se realizarán el número de fiscalizaciones detalladas en el cuadro siguiente, por cada una de las Direcciones Regionales.

DIRECCIÓN REGIONAL	CANTIDAD DE BUSES
TARAPACÁ	10
ANTOFAGASTA	10
ATACAMA	10
COQUIMBO	10
VALPARAÍSO	10
LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS	10
MAULE	10
BIOBÍO	10
ARAUCANÍA	10
LOS LAGOS	10
AYSÉN	0
MAGALLANES	0
METROPOLITANA PONIENTE	10
METROPOLITANA ORIENTE	0
LOS RÍOS	10
ARICA PARINACOTA	20
<b>TOTAL</b>	<b>140</b>

## 4. MATERIAS DE FISCALIZAR

### 4.1 Instalación y funcionamiento de dispositivos de registro automatizado de asistencia, regulado por la Resolución N° 1081 del 22-09-2005 de este Servicio.

Se constatará la instalación y funcionamiento de los referidos dispositivos. Para tales efectos, se procederá a verificar si los equipos están instalados y si se encuentran en funcionamiento, debiendo en todos los casos consignarse el Operador del Sistema (Sistema Austral de Servicios CVX-R S.A.; Industria Electrónica Eko Maiko Ltda.; A.G. SINACH de FENABUS, EGT Servicios Ltda. y eventualmente otro), al que se encuentra adscrita la empresa que se fiscaliza.

### 4.2 Jornada y Descansos

Se verificará jornada y descansos de acuerdo con las normas establecidas en los artículos 25 y 38 del Código del Trabajo, es decir:

- Tiempo máximo de conducción continua (5 horas);
- Descanso mínimo entre turnos de conducción (2 horas);
- Descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de un período de 24 hrs.;
- Descanso de 8 horas al arribar a un terminal después de haber servido un recorrido de 8 o más horas;
- Descanso semanal compensatorio; y
- Cumplimiento de ciclos de trabajo autorizados en la Resolución N° 1082 del 22-09-2005.

En todos los casos se fiscalizará su cumplimiento a través del dispositivo a bordo y en caso de no ser posible se utilizará Anexo N° 1, Acta Programa Planificado Nacional de Fiscalización al Transporte Interurbano de Pasajeros, consignando en el punto 2, la declaración de los propios trabajadores, sean estos conductores y/o auxiliares.

## 5. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN

El fiscalizador se deberá constituir el día, a la hora y en el lugar señalado en el punto 2. de esta Circular, con el objeto de fiscalizar aquellos buses que se encuentren en espera de su salida o bien estén llegando al terminal.

- a) Para efectos de contar con el reporte que emite el dispositivo instalado a bordo de los buses, se deberá proceder como se indica se indica en la propia pantalla del dispositivo.

La impresión que emita el dispositivo, dará cuenta de todas las materias objeto de esta actividad inspectiva, las mismas que deberán adjuntarse al informe de fiscalización.

Se debe tener presente que la Resolución N° 1081, en su artículo 5° señala:

**“Los instrumentos, tanto a bordo como en tierra, deberán estar dotados de una impresora, la que deberá brindar la posibilidad de imprimir todos los eventos acaecidos en las últimas veinticuatro horas. Asimismo, la emisión del comprobante deberá imprimir todas las infracciones que se hayan generado durante el mismo período, respecto de cada miembro de la tripulación.**

**De igual forma deberá permitir la impresión de infracciones referidas al descanso semanal o, en su caso, el descanso compensatorio correspondiente a los días trabajados respecto de cada miembro de la tripulación”.**

De lo transcrito precedentemente, es posible establecer que si del dispositivo a bordo del bus no es posible obtener:

- todos los eventos acaecidos las últimas veinticuatro horas,
- todas las infracciones generadas durante las últimas veinticuatro horas y
- todas las infracciones referidas al descanso semanal o descanso compensatorio;

*Se deberá cursar sanción* por no llevar correctamente registro de asistencia y de horas trabajadas según lo establecido en Resolución N° 1081 de fecha 22-09-2005 de la Dirección del Trabajo, al no entregar el reporte impreso del dispositivo a bordo, lo siguiente \_\_\_\_\_, hecho constatado en el bus placa patente N° \_\_\_\_\_, a cargo de la tripulación compuesta por los trabajadores \_ \_\_\_\_\_.

- b) En caso de no estar instalado el dispositivo a bordo o estando instalado, éste no está en funcionamiento, se deberá tipificar infracción por no llevar registro de asistencia (1034-a) y proceder a tomar declaración a los integrantes de la tripulación. Si de esta declaración es posible advertir que se está frente a alguna de las infracciones contempladas en el punto 4.2, se deberá **suspender al trabajador afectado. No se deberá tipificar infracción**, puesto que sólo estamos frente a una declaración y no a una constatación de hechos.
- c) En caso de que el reporte impreso del dispositivo a bordo no permita tener acceso a la totalidad de las materias a fiscalizar indicadas en punto 4.2, se deberá sancionar por no llevar correctamente el registro de asistencia (1034-c), tal como se señala en la letra a) y proceder a tomar declaración a los integrantes de la tripulación, en aquellas materias que no sea posible obtener del dispositivo, procediendo de la misma forma señalada en la letra b) anterior. Se deberá además dejar constancia en Anexo N° 1, los hechos constatados a través del reporte impreso.
- d) En caso de tener acceso al reporte impreso del dispositivo a bordo en forma exitosa y sea posible revisar la totalidad de las materias establecidas en el punto 2.2, se deberá verificar si existe infracción, dejando constancia de ello en Anexo N° 1. **En caso de constatar infracción, aparte de suspender al trabajador afectado, se deben cursar las sanciones correspondientes.**

Para los efectos del estudio y análisis posterior del reporte, la impresión del mismo debe ser totalmente legible y clara y, si ello no ocurre, debe entenderse que existe infracción según tipificación de letra b) anterior.

- e) No se entregará a los trabajadores copia del Anexo N° 1, como tampoco se les notificará multa.
- f) Una vez obtenidos los antecedentes necesarios para poder verificar el cumplimiento de las normas fiscalizadas, el fiscalizador deberá explicar a la tripulación del bus los hallazgos encontrados, y en caso de corresponder, informarles que su empleador podrá ser sancionado con resolución de multa, **la cual será notificada en el domicilio legal de este último.**
- g) **DE LA SUSPENSIÓN:** En todos los casos en donde se constate vía reporte impreso o los trabajadores declaren estar en una situación de infracción, se deberá suspender al trabajador afectado.

Esta suspensión se practicará mediante Acta (F27) adjunta a la presente.

Verificado el reemplazo del trabajador suspendido (o cumplido el tiempo del descanso), se autorizará la reanudación de labores mediante Acta destinada para tales efectos (F28), también adjunta a la presente.

Se deberá tener especial cuidado con lo consignado en los incisos 3°, 4° y 5° del artículo 1° de la Resolución N° 1082 del 22-09-2005, a saber:

***“Además, para los efectos de cuadrar los turnos, se podrá extender el último día de trabajo o el inicio del primer día de descanso más allá de las 00:00 horas, cuando el viaje comience el último día de trabajo del ciclo y termine al siguiente. Con todo, en este evento, el término de último día de descanso o el inicio del primer día de trabajo deberá extenderse, a lo menos, por el número de horas en que se extendió el último día de trabajo del ciclo anterior.***

***“En definitiva se trata de mantener el número total de horas de descanso que corresponda, pudiendo hacerse excepción en las horas de término e inicio de la jornada de trabajo del último o primer día de trabajo del ciclo, respectivamente.***

***“Lo anterior no excluye la aplicación de las normas legales establecidas por el artículo 25 del Código del Trabajo en materia de limitaciones de jornada, de tiempos de conducción y descansos, como asimismo de los descansos a bordo o en tierra y de los tiempos de espera entre turnos laborales.”***

## 6. TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES

Respecto de la tipificación de infracciones que eventualmente se detecten y a las sanciones que proceda cursar, se estará a lo dispuesto a continuación, aplicándose 20 UTM por cada una de ellas que se constate. Cada infracción constatada debe involucrar al total de los trabajadores afectados, es decir sólo una sanción por tipo de infracción, la cual será de 20 UTM independiente del número de trabajadores afectados.

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN
1024-d	Art. 25 inciso 4° y Art. 506 del Código del Trabajo.	Manejar más de cinco horas continuas el chofer de locomoción colectiva interurbana.
1024-f	Art. 25 inciso 4° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso mínimo de dos horas.
1024-b	Art. 25 inciso 2° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas diarias dentro de cada veinticuatro horas al personal de (choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana), (servicios interurbanos de transporte de pasajeros).
1024-c	Art. 25 inciso 3° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar al arribar a un terminal un descanso mínimo de ocho horas en tierra después de haber cumplido en ruta una jornada de 8 o más horas al personal de (choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana), (servicios interurbanos de transporte de pasajeros).
1034-a	Arts. 33 y 506 del Código del Trabajo con relación al Art. 20 del Reglamento 969 de 1933.	No llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de acuerdo lo establecido en Resolución N° 1081 del 22-09-2005 de este Servicio.
1034-d	Arts. 33 y 506 del Código del Trabajo con relación al Art. 20 del Reglamento 969 de 1933.	No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo según lo autorizado por la Dirección del Trabajo en Resolución N° 1081 del 22-09-2005.
1038-a	Art. 38 inciso 3° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No otorgar descanso semanal compensatorio.
1039-c	Art. 38 inciso 6° y Art. 506 del Código del Trabajo.	No cumplimiento de resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.

**Las eventuales sanciones deberán ser notificadas en la casa matriz de la empresa, ya sea en forma personal o por carta certificada y deberá adjuntarse una copia del formulario del Anexo N° 1 y de los eventuales F27 y F28.**

En la tipificación de la multa, se debe señalar en forma clara los hechos constatados, la patente del bus fiscalizado, a los trabajadores que afecta, horario en que se produce la infracción, etc.

## 7. ACTIVACIÓN DE LAS COMISIONES

Se deberán activar las respectivas comisiones con cargo al Programa Planificado Nacional de Transporte Interurbano abril 2011, ponderación 1, el cual se encontrará habilitado en el sistema informático del día 21-04-2011 al 25-04-2011, bajo la siguiente denominación:

***Transporte – Transporte Interurbano abril 2011 (1)***

## 8. EGRESO DE LAS COMISIONES

La totalidad de las comisiones generadas con cargo al presente programa de fiscalización deberán estar egresadas a más tardar el 26-04-2011.

## 9. INFORME CONSOLIDADO

Cada Coordinación Inspectiva Regional, deberá remitir vía correo electrónico a más tardar el **28-04-2011**, a la casilla electrónica <[unges@dt.gob.cl](mailto:unges@dt.gob.cl)> el resultado de la actividad inspectiva que mediante la presente Circular se instruye, a través del formato consolidado que se adjunta. Los montos de las multas deben expresarse en UTM, y en las últimas dos columnas, indicar sólo el número de trabajadores suspendidos.

Será responsabilidad directa de cada Coordinador Inspectivo, la revisión de la información contenida en los consolidados previo al envío de ésta, verificando el estricto cumplimiento de las instrucciones impartidas en la presente circular.

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI  
JEFE DE DIVISIÓN  
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

ACTA PROGRAMA PLANIFICADO NACIONAL DE FISCALIZACIÓN AL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS ABRIL 2011

Origen	Destino	Patente	Región	Inspección	Año	Nº Fiscalización
					2011	

En \_\_\_\_\_, a 21 de abril de 2011, siendo las \_\_\_\_\_ horas, el/la fiscalizador(a) que suscribe, en fiscalización al empleador de \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, con domicilio en \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, constata:

**1. ACTA CONSTATAción DE HECHOS**  
(Del reporte impreso del dispositivo a bordo del bus)

	Conductor 1		Conductor 2		Auxiliar	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>Artículo 25 inciso 4º del Código del Trabajo</b>						
1.1.- Exceder el máximo de 5 horas de conducción continua.						
<b>Artículo 25 inciso 4º del Código del Trabajo</b>						
1.2.- No otorgar descanso mínimo de 2 horas después de 5 horas de conducción continua.						
<b>Artículo 25 inciso 2º del Código del Trabajo</b>						
1.3.- No otorgar descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas.						
<b>Artículo 25 inciso 3º del Código del Trabajo</b>						
1.4.- No otorgar descanso mínimo de 8 horas al arribar a un terminal después de haber cumplido en ruta una jornada de 8 o más horas.						
<b>Artículo 33 del Código del Trabajo</b>						
1.5.- No llevar registro de asistencia de acuerdo a la Resolución Nº 1081.						
<b>Artículo 33 del Código del Trabajo</b>						
1.6.- No llevar correctamente registro de asistencia de acuerdo a la Resolución Nº 1081.						
<b>Artículo 38 inciso 3º del Código del Trabajo</b>						
1.7.- No otorgar descanso semanal compensatorio.						
<b>Artículo 38 inciso 6º del Código del Trabajo</b>						
1.8.- No cumplimiento de resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.						
1.9.- Razón Social " <b>Operador del Sistema</b> " al que se encuentra adscrita la empresa						

**2. DECLARACIÓN JURADA TRABAJADORES**

(Respecto de aquellas materias que no es posible constatar con reporte impreso)

En virtud del art. 23 del DFL Nº 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en este acto, los abajo firmantes, declaran bajo juramento lo siguiente:

a) Inmediatamente antes de iniciar este viaje, CONDUJE	Conductor 1	Conductor 2	HORAS CONTINUAS		
b) Luego de último descanso ininterrumpido de 8 horas, HE TRABAJADO	Conductor 1	Conductor 2	Auxiliar	HORAS	
c) Estoy afecto a un sistema de trabajo que comprende (Marcar con X donde corresponda)	6 días de trabajo	1 día de descanso	Conductor 1	Conductor 2	Auxiliar
	7 días de trabajo	2 días de descanso			
	9 días de trabajo	3 días de descanso			
	10 días de trabajo	4 días de descanso			
d) Acumulo a la FECHA	Conductor 1	Conductor 2	Auxiliar	DÍAS de trabajo ininterrumpido	

	Conductor 1	Conductor 2	Auxiliar
NOMBRE			
RUT			
FIRMA			

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma Fiscalizador



F27

Región	Inspección	Año	N° Fiscalización
		2011	

**Formulario 27 : ACTA DE SUSPENSIÓN DE LABORES PROGRAMA TRANSPORTES**

En \_\_\_\_\_ a 21 de abril de 2011, siendo las \_\_\_\_\_ horas, el(la) fiscalizador(a) que suscribe, conforme a atribuciones contenidas en el artículo 28 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, procede a ordenar la **suspensión de labores** de los trabajadores señalados más abajo y que forman parte de la tripulación del bus placa patente \_\_\_\_\_, de propiedad de \_\_\_\_\_ la empresa \_\_\_\_\_,

R.U.T. \_\_\_\_\_, representada legalmente por Don(ña) \_\_\_\_\_ R.U.T. \_\_\_\_\_, ambos domiciliados para estos efectos, en \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ por haberse detectado la prestación de servicios en condiciones que constituyen peligro inminente para su salud o vida, concretado en los siguientes hechos:  
 tipo máximo de 5 horas de conducción continua.

canso mínimo de 2 horas después de 5 horas de conducción continua.

canso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas.

- 4.- ( ) No otorgar descanso mínimo de 8 horas al arribar a un terminal después de haber cumplido en ruta una jornada de 8 o más horas.
- 5.- ( ) No llevar registro de asistencia de acuerdo a la Resolución N° 1081.
- 6.- ( ) No otorgar descanso semanal compensatorio.
- 7.- ( ) No cumplimiento de resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.

Respecto de los trabajadores Srs. \_\_\_\_\_

Período: \_\_\_\_\_

Que, lo anterior constituye infracción a lo dispuesto en (los) artículo (s) 25, 33 y 38 del Código del Trabajo, y en uso de las facultades que me confiere el art. 28° del DFL N° 2 de 1967, DFL N° 238 , de 1963, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el artículo 503 del Código del Trabajo.

Conforme a la disposición legal citada, y a las facultades contenidas en el inciso primero del artículo 28 del D.F.L N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se ordena la suspensión de labores por el periodo en que subsistan las circunstancias que la originaron, señalando al empleador que los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones conforme se establece en el inciso segundo del artículo 28 del D.F.L N° 2 de 1967, considerándose como trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales, además de informarse que se le cursarán las multas administrativas que el caso amerita.

Subsanadas las condiciones que han motivado la suspensión de labores, que deberán previamente verificarse por el suscrito, a petición del empleador, se podrán reanudar las labores cuya ejecución por esta vía se suspende.

Para constancia, siendo las \_\_\_\_\_ hrs. se entrega copia :

- al empleador
- al representante legal laboral del empleador (art. 4° C. del Trabajo)
- a persona adulta

Previa lectura dicha persona :  Firma  Se excusa de Firmar

Con ello se entiende practicada notificación legal conforme el Art. 23 y 39 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Firma : \_\_\_\_\_  
 Nombre : \_\_\_\_\_  
 RUT : \_\_\_\_\_  
 Cargo : \_\_\_\_\_

Firma : \_\_\_\_\_  
 Nombre : \_\_\_\_\_  
 RUT : \_\_\_\_\_  
 Teléfono : \_\_\_\_\_

Empleador/ Representante Empleador  
 (Art. 4° C. Del Trabajo) Persona Adulta

Fiscalizador (a)



F28

Región	Inspección	Año	N° Fiscalización
		2011	

**Formulario 28 : ACTA DE REANUDACION DE LABORES PROGRAMA TRANSPORTES**

En \_\_\_\_\_ a 21 de abril de 2011, siendo las \_\_\_\_\_ horas, el(la) fiscalizador(a) que suscribe, se constituye en \_\_\_\_\_, a objeto de verificar si se han corregido o no las situaciones de infracción que ameritaron la suspensión de labores indicadas en formulario F 27, Acta de Suspensión de Labores Programa Transportes, de fecha \_\_\_\_\_, que afectaba a los trabajadores en ella indicados y que forman parte de la tripulación del bus placa patente N° \_\_\_\_\_.

constata:

- Que, las condiciones que justificaron la medida de suspensión de labores han sido corregidas, no existiendo ya peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, sin perjuicio de eventuales infracciones aún presentes.
- Que, las condiciones que justificaron la medida de suspensión de labores siguen constituyendo un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores.

En virtud de lo anterior se determina:

- La reanudación de labores.
- La mantención de la medida de suspensión hasta cuando no se corrijan a satisfacción las condiciones de trabajo y dejen de constituir peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores.

Para constancia, siendo las \_\_\_\_\_ hrs. se entrega copia :

- al empleador
- al representante legal laboral del empleador (art. 4° C. del Trabajo)
- a persona adulta

Previa lectura dicha persona :  Firma  Se excusa de Firmar

Con ello se entiende practicada notificación legal conforme el Art. 23 y 39 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Firma : \_\_\_\_\_  
 Nombre : \_\_\_\_\_  
 RUT : \_\_\_\_\_  
 Cargo : \_\_\_\_\_

Firma : \_\_\_\_\_  
 Nombre : \_\_\_\_\_  
 RUT : \_\_\_\_\_  
 Fiscalizador (a)

Empleador/ Representante Empleador  
 (Art. 4° C. Del Trabajo)/Persona Adulta

CONSOLIDADO PROGRAMA PLANIFICADO NACIONAL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS ABRIL 2011																	
REGIÓN	N°	FOLIO (N° COMISIÓN)	RAZON SOCIAL	RUT	Patente Bus	Infracción Artículo 25 del Código del Trabajo, UTM				Infracción Art. 33 del C. del T., UTM		Infracción Art. 38 del C. del T., UTM		NÚMERO DE SUSPENSIÓNES			
						inciso 2° (102&h)	inciso 3° (102&i)	inciso 4°, manejar más de 5 horas (102&d)	inciso 4°, no otorgar descanso mínimo de 2 horas (102&f)	No llevar (103&h)	No llevar correctamente (103&i)	inciso 3° (103&h)	inciso 6° (103&i)	Cantidad Choferes	Cantidad Auxiliares		
TARAPACÁ	1																
	2																
	3																
	4																
	5																
	6																
	7																
	8																
	9																
	10																
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ANTOFAGASTA	11																
	12																
	13																
	14																
	15																
	16																
	17																
	18																
	19																
	20																
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TACAMA	21																
	22																
	23																
	24																
	25																
	26																

CONSOLIDADO PROGRAMA PLANIFICADO NACIONAL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS ABRIL 2011																	
REGIÓN	N°	FOLIO (N° COMISIÓN)	RAZON SOCIAL	RUT	Patente Bus	Infracción Artículo 25 del Código del Trabajo, UTM				Infracción Art. 33 del C. del T., UTM		Infracción Art. 38 del C. del T., UTM		NÚMERO DE SUSPENSIÓNES			
						inciso 2° (102&h)	inciso 3° (102&i)	inciso 4°, manejar más de 5 horas (102&d)	inciso 4°, no otorgar descanso mínimo de 2 horas (102&f)	No llevar (103&h)	No llevar correctamente (103&i)	inciso 3° (103&h)	inciso 6° (103&i)	Cantidad Choferes	Cantidad Auxiliares		
ARICA PARINAC	29																
	30																
	31																
	32																
	33																
	34																
	35																
	36																
	37																
	38																
	39																
	40																
	TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL GENERAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

CONSOLIDADO PROGRAMA PLANIFICADO NACIONAL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS ABRIL 2011																	
REGIÓN	N°	FOLIO (N° COMISIÓN)	RAZON SOCIAL	RUT	Patente Bus	Infracción Artículo 25 del Código del Trabajo, UTM				Infracción A.L. 33 del C. del T., UTM		Infracción Art. 38 del C. del T., UTM		NÚMERO DE SUSPENSIÓNES			
						inciso 2°	inciso 3°	inciso 4°, manejar más de 5 horas	inciso 4° no otorgar descanso mínimo de 2 horas	No llevar	No llevar correctamente	inciso 3°	inciso 5°	Camión de Choferes	Camión de Auxiliares		
						(102a-b)	(102a-c)	(102a-d)	(102a-e)	(103a-d)	(103a-e)	(103a-b)	(103a-c)				
A1	27																
	28																
	29																
	30																
	TOTAL					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
COQUIMBO	31																
	32																
	33																
	34																
	36																
	37																
	38																
	39																
	40																
	TOTAL																
	VALPARAISO	41															
42																	
43																	
44																	
45																	
47																	
48																	
49																	
50																	
TOTAL																	
Q		51															

CONSOLIDADO PROGRAMA PLANIFICADO NACIONAL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS ABRIL 2011																	
REGIÓN	N°	FOLIO (N° COMISIÓN)	RAZON SOCIAL	RUT	Patente Bus	Infracción Artículo 25 del Código del Trabajo, UTM				Infracción A.L. 33 del C. del T., UTM		Infracción Art. 38 del C. del T., UTM		NÚMERO DE SUSPENSIÓNES			
						inciso 2°	inciso 3°	inciso 4°, manejar más de 5 horas	inciso 4° no otorgar descanso mínimo de 2 horas	No llevar	No llevar correctamente	inciso 3°	inciso 5°	Camión de Choferes	Camión de Auxiliares		
						(102a-b)	(102a-c)	(102a-d)	(102a-e)	(103a-d)	(103a-e)	(103a-b)	(103a-c)				
LIBERTADOR BERNARD O'HIGGINS	52																
	53																
	54																
	55																
	56																
	57																
	58																
	59																
	60																
	TOTAL																
	MAULE	61															
62																	
63																	
64																	
65																	
66																	
67																	
68																	
69																	
70																	
TOTAL																	
BIO BIO	71																
	72																
	73																
	74																
	75																
	76																
	77																
	TOTAL																

CONSOLIDADO PROGRAMA PLANIFICADO NACIONAL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS ABRIL 2011																	
REGIÓN	N°	FOLIO (N° COMISIÓN)	RAZON SOCIAL	RUT	Patente Bus	Infracción Artículo 25 del Código del Trabajo, UTM				Infracción A.L. 33 del C. del T., UTM		Infracción Art. 38 del C. del T., UTM		NÚMERO DE SUSPENSIONES			
						inciso 2°	inciso 3°	inciso 4° manejar más de 5 horas	inciso 4° no otorgar descanso mínimo de 2 horas	No Bajar	No llevar correctamente	inciso 3°	inciso 6°	Cantidad Choferes	Cantidad Auxiliares		
						(102a-b)	(102a-c)	(102a-d)	(102a-f)	(103a-a)	(103a-d)	(103b-a)	(103b-c)				
	78																
	79																
	80																
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ARICA/CANIA	81																
	82																
	83																
	84																
	85																
	86																
	87																
	88																
	89																
	90																
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
LOS LAGOS	91																
	92																
	93																
	94																
	95																
	96																
	97																
	98																
	99																
	100																
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	101																
	102																

CONSOLIDADO PROGRAMA PLANIFICADO NACIONAL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS ABRIL 2011																	
REGIÓN	N°	FOLIO (N° COMISIÓN)	RAZON SOCIAL	RUT	Patente Bus	Infracción Artículo 25 del Código del Trabajo, UTM				Infracción A.L. 33 del C. del T., UTM		Infracción Art. 38 del C. del T., UTM		NÚMERO DE SUSPENSIONES			
						inciso 2°	inciso 3°	inciso 4° manejar más de 5 horas	inciso 4° no otorgar descanso mínimo de 2 horas	No Bajar	No llevar correctamente	inciso 3°	inciso 6°	Cantidad Choferes	Cantidad Auxiliares		
						(102a-b)	(102a-c)	(102a-d)	(102a-f)	(103a-a)	(103a-d)	(103b-a)	(103b-c)				
METROPOLITANA PONIENTE	103																
	104																
	105																
	106																
	107																
	108																
	109																
	110																
	TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	LOS RÍOS	111															
112																	
113																	
114																	
115																	
116																	
117																	
118																	
119																	
120																	
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	121																
	122																
	123																
	124																
	125																
	126																
	127																
	128																

**34 (extracto), 28.04.2011**

**Departamento de Administración y Finanzas.**

**Imparte instrucciones respecto al uso del millaje u otro beneficio similar otorgado por las líneas aéreas por viajes financiados con fondos públicos.**

**35 (extracto), 3.05.2011**

**Departamento de Administración y Finanzas.**

**Solicita efectuar un Inventario de Bienes Muebles en Unidades Operativas de su jurisdicción.**

**37, 10.05.2011**

**Departamento de Inspección.**

**Instruye realización de Programa Solicitado Nacional de Fiscalización a los supermercados, en plazo y modalidades que se indica.**

Dada la gravedad de los hechos puestos en conocimiento de la opinión pública por los medios de comunicación sobre encierro de trabajadores en horario nocturno en el interior de supermercados, este Servicio ha realizado a nivel nacional una serie de reuniones con los empleadores y/o administradores de estos establecimientos, en donde se ha dado a conocer y se han expuesto los alcances regulados por el artículo 37 del D.S. 594 del Ministerio de Salud, así como las medidas que estos establecimientos han dispuesto en este sentido, a fin de que la norma en comento sea correctamente cumplida.

Como una segunda etapa, se ha dispuesto la realización de un Programa Solicitado Nacional, con el único fin de verificar en terreno, el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el artículo señalado.

## **1. DISPOSICIÓN LEGAL Y SUS ALCANCES**

El artículo 37 del D.S. 594 establece:

*“Deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores.*

*“Todos los locales o lugares de trabajo deberán contar con vías de evacuación horizontales y/o verticales que, además de cumplir con las exigencias de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción, dispongan de salidas en número, capacidad y ubicación y con la identificación apropiada para permitir la segura, rápida y expedita salida de todos sus ocupantes hacia zonas de seguridad. Las puertas de salida no deberán abrirse en contra del sentido de evacuación y sus accesos deberán conservarse señalizados y libres de obstrucciones. Estas salidas podrán mantenerse entornadas, pero no cerradas con llave, candado u otro medio que impida su fácil apertura.*

*“Las dependencias de los establecimientos públicos o privados deberán contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo, así como las vías de escape y zonas de seguridad ante emergencias.*

*“Además, deberá indicarse claramente por medio de señalización visible y permanente la necesidad de uso de elementos de protección personal específicos cuando sea necesario.*

*“Los símbolos y palabras que se utilicen en la señalización, deberán estar de acuerdo con la normativa nacional vigente, a falta de ella con la que determinen las normas chilenas oficiales y aparecer en el idioma oficial del país y, en caso necesario cuando haya trabajadores de otro idioma, además en el de ellos.”*

Para una mejor comprensión de los alcances específicos de esta norma, respecto a las vías de evacuación y puertas de escape, se adjunta el Anexo N° 1 elaborado por la Unidad de Seguridad y Salud Laboral dependiente de este Departamento.

## 2. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN

El procedimiento de fiscalización se llevará a cabo entre los días 23 y 27-05-2011, previa coordinación con Carabineros de Chile, para que presten el auxilio de la Fuerza Pública, atendida la modalidad y horario de **la** fiscalización. Dicha coordinación le corresponderá al Director Regional o al funcionario en quien delegue esta función, pero **se deberá tener la certeza de tal auxilio, mientras no sea posible contar con personal de Carabineros de Chile, las fiscalizaciones no podrán ser realizadas, por los riesgos que ello implica tanto a los fiscalizadores como a la empresa, atendido el horario de su realización.**

Los fiscalizadores asignados para la ejecución de esta actividad deberán, una vez seleccionados los supermercados a fiscalizar, averiguar la hora de cierre del local y la hora estimada en que los últimos trabajadores, que no realizan turnos nocturnos, hacen abandono de él.

Aproximadamente unos 15 o 20 minutos antes del cierre o de la hora en que los trabajadores hacen abandono de él, deberán constituirse en las afueras del local **dos** fiscalizadores en compañía de personal de Carabineros de Chile.

Se fiscalizarán mínimo 3 y no más de 5 supermercados por cada región (no se fiscalizarán Jumbo y Santa Isabel atendido su plan de manejo de evacuación dispuesto a nivel nacional). Para la elección de los lugares a fiscalizar deberán elegirse supermercados de cobertura nacional y de cobertura regional o de la localidad misma de la fiscalización, privilegiando aquellos que en la primera fase no entregaron en forma satisfactoria información sobre cumplimiento del artículo 37 del D.S. 594, y que reconocieron la ejecución de trabajos nocturnos.

En el proceso de cierre del establecimiento, se deberá solicitar su interrupción a objeto de ingresar al mismo con el fin de verificar si hay o no trabajadores en su interior. El recorrido interior se hará por un fiscalizador, en compañía del encargado del supermercado, mientras el otro permanecerá al interior del mismo, antes de la puerta de salida por la que se ingresó, en compañía de la Fuerza Pública.

De constatarse la presencia de trabajadores, se deberá verificar entonces que la vía de escape cumpla con los requisitos que se establecen en el anexo a que se ha hecho referencia. Si no se cumple, se deberá cursar sanción por infracción al artículo 37 ya señalado. En el caso que el no cumplimiento se deba a:

- No mantener vías de escape o evacuación o
- Mantener con llave las vías de escape, se deberá, aparte de la aplicación de la sanción señalada, suspender la faena.

### **a) Suspensión de faenas**

Aparte de la aplicación de la sanción señalada, se deberá suspender la o las faenas nocturnas en que se hubiere detectado a trabajadores prestando servicios en las condiciones de infracción señaladas, suspensión que sólo afectará a tales faenas exclusivamente en horario nocturno, pues es en éstas en que se genera infracción al artículo 37 citado.

### **b) Reanudación de faenas**

Sólo con informe técnico o certificado del organismo administrador de la ley 16.744 en que se acredite la habilitación de vías de escape para trabajos nocturnos, se autorizará la reanudación faenas (se debe tener presente que el riesgo sólo se genera cuando las vías de acceso y salida del supermercado, destinadas al público en general, se encuentran cerradas).

Adjunto a la presente Circular se anexan las Actas de Suspensión y Reanudación de Faenas, exclusivas para utilizarse en este programa.

La constatación del funcionamiento de la vía de escape, deberá hacerse a través de cualquier trabajador, en presencia del fiscalizador, en la primera visita inspectiva, en la medida que existan trabajadores.

Si se impide el acceso al supermercado, se estará ante la infracción de impedimento de visita, infracción que se sancionará con posterioridad. Si se permite la entrada, pero luego se ponen obstáculos para recorrer su interior, se estará ante dificultades a la fiscalización.

**Para que la medida surta efecto, y no sea una mera actuación sin el resultado esperado, se deberá informar a los trabajadores de las faenas suspendidas que, si el empleador les obliga a prestar servicios en las faenas nocturnas, luego de la visita inspectiva, deben hacer la denuncia en la respectiva Inspección del Trabajo.**

### 3. TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES

Respecto de la tipificación de infracciones que eventualmente se detecten se estará a lo dispuesto en el Tipificador de Hechos Infraccionales, tal cual se señala a continuación:

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CATEGORÍA INFRACCIONAL	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA		
					Nº Trab. Empresa	Atenuantes	
1163-b	Art. 37 del D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No mantener vías de escape o evacuación libre de obstrucciones.	No mantener vías de escape o evacuación y zonas de seguridad. Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores	GRAVE	0	1 ó 2	
					1 a 49	7	4
					50 a 199	27	15
					200 y más	40	21
					U.M.	U.T.M.	
1163-c	Art. 37 del D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	Mantener con llaves u obstáculos las vías de escape.	Mantener (con llave las vías de escape) – (las vías de escape con obstáculos). Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores	GRAVE	0	1 ó 2	
					1 a 49	7	4
					50 a 199	27	15
					200 y más	40	21
					U.M.	U.T.M.	
1163-d	Art. 37 del D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud, en relación con los Art. 184 y 506 del Código del Trabajo.	No contar con señalización visible y permanente las zonas de peligro.	No contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro indicando (el agente y/o condición de riesgo) – (las vías de escape) – (las zonas de seguridad) – (el uso de elemento de protección personal). Tal hecho constituye incumplimiento a las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo e implica no tomar las medidas necesarias para proteger la vida, salud y en general la integridad física de los trabajadores	GRAVE	0	1 ó 2	
					1 a 49	7	4
					50 a 199	27	15
					200 y más	40	21
					U.M.	U.T.M.	
1233-a	Artículos 24 y 25 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	Impedir la fiscalización a la empresa.	Impedir, sin motivo justificado, la fiscalización de fecha..., a las... horas, al (no permitir la visita a los lugares de trabajo) – (no permitir el acceso del fiscalizador a todas las dependencias o sitios de faenas de la empresa).	GRAVÍSIMA	0	1 ó 2	
					1 a 49	9	3
					50 a 199	20	12
					200 y más	26	21
					U.M.	I.M.M.	

CÓDIGO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	ENUNCIADO DE LA INFRACCIÓN	HECHO INFRACCIONAL (TIPIFICACIÓN)	CATEGORÍA INFRACCIONAL	DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA MULTA																	
1233-b	Artículos 24 y 25 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	Dificultar la fiscalización a la empresa	Dificultar sin motivo justificado la fiscalización de fecha..., a las... horas, al <b>(no dar todas las facilidades para cumplir las funciones) – (no facilitar las conversaciones privadas que se deseen mantener con los trabajadores) – (no tratar personalmente con los inspectores los problemas a solucionar durante el cometido) – (no facilitar los libros de contabilidad).</b>	GRAVE	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">N° Trab. Empresa</th> <th colspan="2">Atenuantes</th> </tr> <tr> <th>0</th> <th>1 ó 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 a 49</td> <td>9</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>50 a 199</td> <td>18</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td>26</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>U.M.</td> <td colspan="2">I.M.M.</td> </tr> </tbody> </table>	N° Trab. Empresa	Atenuantes		0	1 ó 2	1 a 49	9	3	50 a 199	18	11	200 y más	26	19	U.M.	I.M.M.	
N° Trab. Empresa	Atenuantes																					
	0	1 ó 2																				
1 a 49	9	3																				
50 a 199	18	11																				
200 y más	26	19																				
U.M.	I.M.M.																					

#### 4. ACTIVACIÓN DE LAS COMISIONES

Se deberán activar las respectivas comisiones con cargo al Programa Solicitado Nacional de Supermercados, ponderación 1, el cual se encontrará habilitado en el sistema informático del día 23 al 30-05-2011, bajo la siguiente denominación:

#### **Comercio – Supermercados – artículo 37, D.S. 594 (1)**

#### 5. EGRESO DE LAS COMISIONES

El fiscalizador que hace ingreso al supermercado, será el encargado de informar, en detalle, la fiscalización efectuada, en el sistema informático, procediendo a realizar el egreso “Con Multa” o “Sin Multa”, según corresponda.

El otro fiscalizador participante, deberá consignar en el registro de asistencia del DT Plus, su hora de salida, de ese día, la que debe coincidir con la hora de término de la fiscalización. El Director Regional correspondiente, deberá autorizar la compensación o el pago de ese tiempo extraordinario.

La totalidad de las comisiones generadas con cargo al presente programa de fiscalización deberán estar egresadas a más tardar el 31-05-2011.

#### 6. INFORME CONSOLIDADO

Cada Coordinación Inspectiva Regional, deberá remitir vía correo electrónico a más tardar el **01-06-2011**, a la casilla electrónica **unges@dt.gob.cl** el resultado de la actividad inspectiva que mediante la presente circular se instruye, a través del formato consolidado que se adjunta. Los montos de las multas deben expresarse en UTM o IMM, según corresponda.

Será responsabilidad directa de cada Coordinador Inspectivo, la revisión de la información contenida en los consolidados previo al envío de ésta, verificando el estricto cumplimiento de las instrucciones impartidas en la presente Circular.

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI  
JEFE DE DIVISIÓN  
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

## ANEXO N° 1 CIRCULAR 37 /

### VÍAS DE EVACUACIÓN Y PUERTAS DE ESCAPE.

Todo lugar de trabajo debe necesariamente garantizar las condiciones de seguridad para evitar accidentes del trabajo.

Así se deriva de la normativa legal vigente, que establece: “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos para prevenir accidentes y enfermedades profesionales” (Art. 184 del Código del Trabajo).

De esta suerte, dado el gran nivel de riesgo que representan los fenómenos naturales y otros, tales como sismos, avalanchas, incendios o inundaciones, etc., que pueden afectar lugares con alta carga de ocupación<sup>1</sup> o con gran cantidad de personas, como supermercados o malls, se requiere de la adopción de medidas eficaces de seguridad que mitiguen los efectos negativos en los trabajadores que allí se desempeñan.

Las emergencias como las mencionadas, que pueden afectar a los supermercados, representan un gran nivel de riesgo para los trabajadores que allí laboran, principalmente por la reacción natural descontrolada de las personas de “salvar sus vidas”, la que puede provocar histeria, pánico y otra serie de efectos colectivos que, de no existir un sistema adecuado de evacuación o control del riesgo, puede provocar accidentes o muertes, como ha ocurrido en muchas oportunidades.

Es por esta razón que deben adoptarse medidas que atenúen el riesgo derivado de la situación planteada.



<sup>1</sup> Carga de ocupación: Relación del número máximo de personas por metro cuadrado. (Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones).

1. Todo supermercado debe contar con vías de evacuación que permitan el libre desplazamiento de los trabajadores y otras personas. Las vías de evacuación pueden ser horizontales, tales como pasillos o corredores que conduzcan a un sitio seguro, o ser verticales como escaleras. Para la identificación de una vía de evacuación, se debe tener en consideración los planos del plan de emergencia existente, el que debe estar publicado en el establecimiento y conocido por todo su personal, y que las mismas estén debidamente señalizadas.
2. Las vías de evacuación deben ser las adecuadas, las cuales deben contener iluminación de emergencia en caso de que falte electricidad o luz natural; si son escalas, éstas deben contar con pasamanos, los descansos y los pasillos que enfrentan a una escala deben tener un ancho mínimo equivalente al ancho de la escala. No se considera vía de escape los ascensores o los puntos de paso a través de las cajas registradoras (esto último no se aplica cuando no se considera el uso de carros al interior del supermercado).



3. Las vías de evacuación, sin importar la fecha o peak de ventas (Navidad, 18 de septiembre u otra fecha), siempre deben estar expeditas, limpias y libres de obstrucciones, de manera que permitan una rápida evacuación de todos los ocupantes del local (trabajadores y clientes) hacia las zonas de seguridad, por lo que no se pueden usar estos lugares como bodegas o depósitos de mercaderías. La zona de seguridad consiste en un lugar privado o público, al cual se llega al evacuar, debe estar a una distancia del establecimiento siniestrado, de forma de no sufrir las consecuencias del siniestro; este lugar debe ser seguro y estar señalizado.



4. Todas las vías de evacuación y sus accesos deben identificarse mediante señales gráficas adecuadas. Las señales deben minimizar cualquier posibilidad de confusión durante el recorrido de escape en situaciones de emergencia. Las vías de evacuación deben señalizarse en toda su extensión, de modo

que desde cualquier punto de la vía susceptible de ser ocupado por personas, sea visible, a lo menos, un distintivo que permita iniciar o continuar la evacuación, sin dudas o confusiones. Las señales de seguridad están normadas, a través de las normas NCh 2189.Of92 y NCh 2111.Of92, del Instituto Nacional de Normalización.

5. Las puertas de escape (que separen zonas interiores del local o que den al exterior del mismo) deben ser claramente reconocibles como tales. En ningún caso podrán estar cubiertas con materiales reflectantes o decoraciones que disimulen su ubicación.
6. Las puertas de escape deben abrir en el sentido de la evacuación.



7. Las puertas de escape deben abrir desde el interior sin la utilización de llaves o mecanismos que requieran algún esfuerzo o conocimiento especial; no podrán en ningún caso estar cerradas con llave, candado u otro medio que impida su fácil apertura. Podrán estar entornadas, lo que significa que las puertas de evacuación deben estar "entrecerradas". Bajo esta disposición, es viable la utilización de un sistema de empuje como bien pueden ser las puertas con sistema antipánico.



Región	Inspección	Año	N° Fiscalización
--------	------------	-----	------------------

**ACTA DE CONSTATAción DE INFRACCIONES Y NOTIFICACIÓN DE SUSPENSIÓN DE LABORES**

1.-En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de mayo de 2011, siendo las \_\_\_\_ horas en el curso de fiscalización, efectuada por el(la) fiscalizador(a) que suscribe, al empleador \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, representado legalmente por \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos con domicilio en \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, se ha constatado lo que se indica con "X":

Ejecución de labores que significan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, al constatar la ejecución de labores nocturnas sin tener habilitadas las vías de evacuación y/o puertas de escape.

Ejecución de labores que significan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, al constatar la ejecución de labores nocturnas con las vías de evacuación y/o puertas de escape cerradas con llave, candado u otro medio que impida su fácil apertura.

**Respecto de:**

La ejecución de faenas consistentes en \_\_\_\_\_, y que involucran, el día de hoy, a los trabajadores individualizados en Anexo Nómina de Trabajadores que se adjunta y que forma parte de la presente acta para todos los efectos legales.

- 2.- En virtud de lo anterior y conforme a facultades que me otorga el artículo 28 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, determino LA SUSPENSIÓN DE LABORES respecto de las faenas y trabajadores indicados.
- 3.- La medida se mantendrá mientras subsistan las condiciones descritas que constituyen peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores. En el caso que el empleador reanude las faenas suspendidas sin la debida autorización, se aplicará sanción por infracción al artículo 28 el D.F.L. N° 2, de 1967, del MINTRAB, sancionado por el artículo 506 del Código del Trabajo.
- 4.- Subsanados los hechos que han ameritado la medida de suspensión inmediata de labores, deberá el empleador comunicarlos a la Inspección respectiva a objeto que se proceda a autorizar su reanudación, siendo de su obligación y responsabilidad tal comunicación.
- 5.- Durante el período que dure la suspensión de labores los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones, o el promedio diario de los últimos seis meses si trabajaren a trato, a comisión o a sueldo y comisión, considerándose como efectivamente trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales.

Para constancia, siendo las \_\_\_\_\_ horas se entrega copia a:

- Al empleador
- Al representante laboral del empleador (artículo 4° del Código del Trabajo)
- Persona Adulta

Previo lectura dicha persona:  Firma  Se excusa de firmar

Firma : \_\_\_\_\_  
 Nombre : \_\_\_\_\_  
 R.U.T. : \_\_\_\_\_  
 Cargo : \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_  
 Nombre : \_\_\_\_\_

Empleador/Rep. Empleador  
 (Artículo 4° del Código del Trabajo)  
 Persona Adulta

Fiscalizador(a)



Región	Inspección	Año	N° Fiscalización

Hoja \_\_\_ de \_\_\_

**ANEXO ACTA DE SUSPENSIÓN DE LABORES**

**NÓMINA DE TRABAJADORES AFECTADOS**

N°	NOMBRE TRABAJADOR	CÉDULA DE IDENTIDAD
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		
32		
33		
34		
35		
36		
37		
38		
39		
40		
41		
42		
43		
44		



Región	Inspección	Año	N° Fiscalización

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

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

SUSPENSIÓN DE LABORES decretada en virtud de lo dispuesto en el artículo 28, del DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha \_\_\_\_\_

Constata:

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

Se tiene a la vista Informe técnico emitido por **MUTUAL/IST/ISL(ex INP)**, que establece que las medidas adoptadas por la empresa, permiten garantizar que en dichas faenas no existe riesgos para la seguridad y vida de los trabajadores, dado lo cual se pueden reanudar las faenas.

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

En virtud de lo anterior se determina:

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

Para constancia, siendo las \_\_\_\_\_ hrs. se entrega copia:

- al empleador
- al representante del empleador (Art. 4° Código del Trabajo)
- a persona adulta

Previa lectura dicha persona:  Firma  Se excusa de Firmar

Con ello se entiende practicada notificación legal conforme el Art. 39 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Firma	:	_____	Firma	:	_____
Nombre	:	_____	Nombre	:	_____
RUT	:	_____		:	_____
Cargo	:	_____		:	Fiscalizador(a)

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

CONSOLIDADO PROGRAMA SOLICITADO NACIONAL SUPERMERCADOS - ARTICULO 37, D.S. 594									
	N°	FOLIO (N° COMISIÓN)	RAZON SOCIAL	RUT	Infracción al artículo 37 de D.S. 594, UTM			Infracción a los artículos 24 y 25 del D.F.L. N°2, IMM	
					1163-b	1163-c	1163-d	1233-a	1233-b
TOTAL	35				0	0	0	0	0
BIOBIO	36								
	37								
	38								
	39								
	40								
TOTAL	41				0	0	0	0	0
MAUCAMILLA	42								
	43								
	44								
	45								
	TOTAL	46				0	0	0	0
LOS LAGOS	47								
	48								
	49								
	50								
	TOTAL	51				0	0	0	0
AYSEN	52								
	53								
	54								
	55								
	TOTAL	56				0	0	0	0
MAGALLANES	57								
	58								
	59								
	60								
	TOTAL	61				0	0	0	0
METROPOLITANA	62								
	63								
	64								
	65								
	TOTAL	66				0	0	0	0
VALPARAISO	67								
	68								
	69								
	70								
	TOTAL	71				0	0	0	0

CONSOLIDADO PROGRAMA SOLICITADO NACIONAL SUPERMERCADOS - ARTICULO 37, D.S. 594									
	N°	FOLIO (N° COMISIÓN)	RAZON SOCIAL	RUT	Infracción al artículo 37 de D.S. 594, UTM			Infracción a los artículos 24 y 25 del D.F.L. N°2, IMM	
					1163-b	1163-c	1163-d	1233-a	1233-b
TOTAL	1				0	0	0	0	0
TABORCA	2								
	3								
	4								
	5								
	6								
TOTAL	7				0	0	0	0	0
ANTOFAGASTA	8								
	9								
	10								
	11								
	TOTAL	12				0	0	0	0
ATACAMA	13								
	14								
	15								
	16								
	TOTAL	17				0	0	0	0
COQUIMBO	18								
	19								
	20								
	21								
	TOTAL	22				0	0	0	0
VALPARAISO	23								
	24								
	25								
	26								
	TOTAL	27				0	0	0	0
LIBERTADOR	28								
	29								
	30								
	31								
	TOTAL	32				0	0	0	0
MAULE	33								
	34								
	35								
	36								
	TOTAL	37				0	0	0	0

CONSOLIDADO PROGRAMA SOLICITADO NACIONAL SUPERMERCADOS - ARTICULO 37, D.S. 594									
	N°	FOLIO (N° COMISIÓN)	RAZON SOCIAL	RUT	Infracción al artículo 37 de D.S. 594, UTM			Infracción a los artículos 24 y 25 del D.F.L. N°2, IMM	
					1163-b	1163-c	1163-d	1233-a	1233-b
TOTAL	58				0	0	0	0	0
LOS RIOS	59								
	60								
	61								
	62								
	63								
TOTAL	64				0	0	0	0	0
ANTOFAGASTA	65								
	66								
	67								
	68								
	69								
TOTAL	70				0	0	0	0	0
TOTAL GENERAL					0	0	0	0	0

**IMPORTANTE**  
 NO SE DEBE CAMBIAR EL FORMATO DEL CONSOLIDADO.  
 SÓLO SE CONSIGNA VALOR DE LA MULTA EN LOS CASOS EN QUE SE CURSE Y EL MONTO SE INGRESA EN UTM O IMM. NO INDICAR 0 EN LOS CASOS EN QUE NO SE CURSA.  
 LA PLANILLA SUMA POR SI SOLA EN LA FILA ORIS, POR LO QUE NO SE DEBE INGRESAR LA SUMA A MANO.  
 LA PLANILLA ESTÁ HECHA PARA SER IMPRESA EN TAMAÑO FOLIO Y EN FORMA HORIZONTAL.

**39, 12.05.2011****Departamento Jurídico.**

Instruye sobre procedimientos y responsabilidades para el tratamiento de las solicitudes de Acceso a Información Pública.

Con el objeto de dar cumplimiento a la normativa establecida en la Ley N° 20.285 Sobre Acceso a la Información Pública, publicada en el Diario Oficial de 20 de agosto de 2008 y considerando las instrucciones dictadas por el Consejo para la Transparencia (CPLT), órgano encargado de la aplicación y cumplimiento de dicho cuerpo legal, se hace necesario definir criterios y procedimientos para la correcta aplicación de sus disposiciones.

## 1. ANTECEDENTES GENERALES

El derecho de acceso a la información pública, es aquel que tiene toda persona para solicitar y recibir información de cualquier órgano o servicio del Estado en los términos y condiciones previstas en la Ley, es decir, permite a toda persona acceder a la información de tal carácter que se encuentre en poder de los órganos de la Administración del Estado. Esta Ley regula la Transparencia Activa y la Transparencia Pasiva.

Transparencia Activa:

Conforme a ésta, los órganos de la de la Administración del Estado señalados en el artículo 2° de la citada Ley, deberán mantener a disposición permanente del público, a través de sus sitios electrónicos los antecedentes señalados en las letras a), a m), de su artículo 7, debidamente actualizados, a lo menos, una vez al mes.

Transparencia Pasiva:

Se traduce en el deber que tienen los organismos públicos de recibir solicitudes de información y entregar ésta, salvo que exista un motivo de secreto o reserva. De acuerdo al artículo 5 de la Ley en análisis se entiende por **información pública** la contenida en actos y resoluciones de órganos de la Administración del Estado, los fundamentos de los mismos, los documentos que le sirvan de sustento o complemento directo o esencial y los procedimientos que se utilicen para su dictación, salvo las excepciones que establece esta Ley y las que se contengan en otras de quórum calificado.

**Tratándose de la Dirección del Trabajo, el ordenamiento jurídico actual no establece documentos o antecedentes considerados como reservados, salvo aquellos de carácter personal amparados por la ley N° 19.628, Sobre Protección de la Vida Privada y Datos de Carácter Personal.**

## 2. TRANSPARENCIA PASIVA DE LAS RESPONSABILIDADES

### A) De las Jefaturas de las oficinas receptoras de solicitudes

La información pública de esta Dirección no está concentrada a nivel central, sino que en gran parte se mantiene en las distintas Direcciones Regionales, Provinciales y Comunales del país. Por esta razón la responsabilidad de responder cada solicitud de acceso a la información recae en la Oficina en que haya ingresado la respectiva petición.

De esta suerte, la responsabilidad de la respuesta recaerá en las Jefaturas de las oficinas receptoras de los respectivos requerimientos.

### **B) Del Departamento Jurídico**

Corresponderá a este Departamento administrar y monitorear los sistemas que se implementen para el cumplimiento de la aplicación de esta Ley. Para ello, estará facultado para:

- Solicitar informes o reportes necesarios a las distintas oficinas y líneas operativas de la Dirección del Trabajo.
- Impartir instrucciones sobre procedimientos para la aplicación de la Ley N° 20.285.
- Supervisar el Sistema de Gestión de Solicitudes de la Dirección del Trabajo (SGSDT).
- Asesorar jurídicamente a las oficinas Regionales, Provinciales y Comunales en las materias propias de esta Ley.

### **C) Del Departamento de Tecnologías de la Información**

Deberá prestar la asesoría y apoyo necesario al Departamento Jurídico en materia de soporte informático y otras propias de su competencia.

### **D) De las Direcciones Regionales del Trabajo**

Corresponderá a éstas el monitoreo y supervisión de la aplicación de las normas de la Ley 20.285 y su Reglamento a nivel regional, generando los informes que se soliciten o realizando las acciones necesarias para el buen funcionamiento y debida aplicación de la ley en estas materias.

## **3. NORMAS DE PROCEDIMIENTO**

### **3.a) Requisitos de las solicitudes de acceso a la información**

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 12 de la ley N° 20.285, tales solicitudes deben cumplir las siguientes exigencias:

- Formularse por escrito o por sitios electrónicos.
- Contener, a lo menos, nombre, apellidos y domicilio del solicitante y/o de su apoderado, en su caso.
- Identificación clara de la información que se requiere.
- Firma del solicitante estampada por cualquier medio habilitado.
- Órgano administrativo al que se dirige.

### **3.b) Solicitudes que no reúnan los requisitos señalados**

En tal caso, se deberá requerir al solicitante, en un plazo no superior a dos días hábiles contado desde la fecha de ingreso de la solicitud, para que, subsane la falta, debiendo otorgarse para ello un plazo de cinco días contado desde la respectiva notificación, con indicación de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición.

### **3.c) Recepción de las respectivas solicitudes**

La Ley N° 20.285 y su reglamento establecen que cada institución deberá definir las vías por las cuales serán recepcionadas las solicitudes de acceso a la información pública. Conforme a ello, la Dirección del Trabajo ha definido las siguientes modalidades:

- Carta ingresada en oficina de partes de las Inspecciones, Direcciones Regionales o Dirección Nacional.
- Formulario disponible en las OIRS de las Direcciones Regionales, Inspecciones y Oficina de Partes de la Dirección Nacional.
- Sistema de Gestión de Solicitudes vía web en el link <<http://sgs.dt.gob.cl/index.php?accion=Home>>

En el evento de que el recurrente utilice una modalidad distinta a las mencionadas, se le deberá informar cuáles son las únicas vías de recepción de la respectiva solicitud definidas al efecto por el Servicio para los efectos de que efectúe la petición a través de alguna de dichas vías.

Cabe indicar que es necesario hacer una distinción entre las solicitudes que inciden en materias de transparencia reguladas por la Ley N° 20.285 y aquellas relativas a consultas formuladas por otros organismos de la administración del Estado sobre una materia específica de nuestra Institución, las cuales, al no enmarcarse en el ámbito de dicha ley, deben ser tramitadas conforme a los procedimientos administrativos generales.

#### **4. TRAMITACIÓN DE LA SOLICITUD**

Al respecto, se hace necesario efectuar la siguiente distinción:

##### ***A. Si la Información requerida es competencia de la Oficina Receptora***

1. Ingresa a través de la OIRS, la cual hace el examen de admisibilidad (formal) y la registra en el sistema. Las solicitudes que ingresan por carta en las respectivas oficinas de partes, debe ser remitidas de inmediato a las OIRS para el inicio de la tramitación mencionada.
2. Se deriva al Jefe de Oficina, el cual hace un nuevo examen de admisibilidad, esta vez bajo los criterios de causales de reserva o denegación de información o consulta a terceros.
3. En los casos que lo ameriten, debe solicitarse el apoyo jurídico del respectivo abogado o coordinador Jurídico o del Departamento Jurídico si se estimare necesario.
4. Se genera y entrega la respuesta de acuerdo a las especificaciones del solicitante.

##### ***B. Si la Información compete a dos o más oficinas de la misma Región***

- Deberá darse cumplimiento a lo dispuesto en los números 1 a 4 antes indicados, previa solicitud de información a la oficina correspondiente.

##### ***C. Si la información es competencia de otra DRT u Oficina de otra Región***

- Se procederá de igual forma, recabando información de la(s) oficina(s) o Dirección(es) Regional(es) que correspondan.

##### ***D. Si la Solicitud es competencia de otro organismo de la Administración del Estado***

- Si es recepcionada a través de la OIRS, en ésta deberá practicarse el examen de admisibilidad (formal) y su registro en el sistema.
- Aquellas solicitudes que ingresen por carta en las oficinas de partes, se deberán entregar a la OIRS para su examen y registro.
- El Jefe de Oficina remitirá de inmediato la información a la autoridad regional del Servicio requerido, a través de Oficio.
- La solicitud se considera terminada.

**E. Solicitudes provenientes de otros Servicios sobre materias de competencia de la Dirección del Trabajo**

En este caso deberá informarse al Jefe de Oficina receptora y al Coordinador de Gestión de la Dirección Regional, a objeto de efectuar los trámites necesarios para su adecuada respuesta.

Los plazos de respuesta empiezan a contabilizarse desde el momento de recepción de la respectiva solicitud.

**F. Solicitudes que ingresan vía Internet a la página web del Servicio**

- El Departamento Jurídico realiza el examen de admisibilidad y gestiona la solicitud, estando facultado para requerir la información necesaria para la respuesta, tanto a las IPT/ICT, Direcciones Regionales, Departamentos y/o Divisiones de la Dirección Nacional, según corresponda. Recabada la información elaborará la respuesta y procederá a remitirla al interesado.

**G. Solicitudes de información que ingresan a la Dirección Nacional vía Oficina de Partes**

- Si se efectúa a través de formulario, éste deberá ser entregado de inmediato al Departamento Jurídico para su tramitación.
- Si la presentación se realiza a través de una nota escrita deberá procederse en la misma forma, sea que la solicitud de información esté dirigida a la Directora del Trabajo o en forma genérica, vale decir, a la Dirección del Trabajo, debiendo ser entregada de inmediato al Departamento Jurídico para la tramitación correspondiente. Si la solicitud está dirigida a un Departamento o División determinado, la misma deberá ser entregada al correspondiente destinatario, el cual deberá remitirla de inmediato, adjuntando la información requerida, al Departamento Jurídico para los efectos de responder al interesado.

**5. PLAZO PARA PRONUNCIARSE SOBRE LA SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN**

De conformidad a lo establecido por el artículo 14 de la ley N° 20.285 la autoridad o jefatura requerida deberá pronunciarse sobre la respectiva solicitud, sea entregando la información solicitada o negándose a ello, en un plazo máximo de 20 días hábiles (excluyendo los sábados, domingo y festivos) contado desde la fecha de recepción de la petición que reúna los requisitos que la ley exige y que se analizan el numeral 3-a) de la presente circular.

**5.a) Prórroga del plazo**

En casos excepcionales, este plazo puede ser prorrogado en otros 10 días hábiles, en virtud de lo establecido en el art. 14, inciso 2°, de la ley N° 20.285, esto es, cuando existan circunstancias que hagan difícil reunir la información solicitada dentro de los 20 días hábiles antes señalados. La prórroga y sus fundamentos deberán ser comunicados al solicitante antes del vencimiento del referido plazo.

**5.b) Solicitudes que afectan derechos de terceros. Traslado**

Cuando existiese alguna solicitud de acceso que se refiera a documentos o antecedentes que contengan información que pueda afectar derechos de terceros, el responsable de la oficina en que ingresó la solicitud, deberá en el plazo de dos días hábiles, contado desde la recepción del documento, comunicar mediante carta certificada, a la o las personas a que se refiere o a quienes pudiere afectar la información correspondiente, la facultad que les asiste para oponerse a la entrega de los documentos solicitados, adjuntando copia respectivo requerimiento.

### **5.c) Plazo para deducir oposición**

Los terceros afectados podrán ejercer su derecho de oposición dentro del plazo de tres días hábiles contado desde la fecha de notificación por parte del Servicio. La oposición del tercero deberá materializarse por escrito, y debe señalar en forma clara la causa o fundamentos que le sirven de sustento. El escrito respectivo deberá señalar la individualización del tercero (nombres y apellidos, domicilio, cédula de identidad) y nombre de la empresa si corresponde). Esto servirá de resguardo para nuestra Institución, en caso que se deba efectuar descargos ante el Consejo para la Transparencia o recurrir ante la Corte de Apelaciones respectiva.

### **5.d) Efectos de la oposición**

Deducida la oposición en tiempo y forma, el Servicio quedará impedido de proporcionar la información o antecedentes solicitados, salvo resolución en contrario del Consejo para la Transparencia.

En caso de no deducirse oposición y sin necesidad de certificación alguna, se entenderá que el tercero afectado accede a la publicidad de dicha información. Es por ello que resulta fundamental, verificar si no existió oposición al momento de entregar la información.

## **6. SUPERVISIÓN**

A partir de la entrada en vigencia de la presente circular y con el objeto de contar con una base de datos específicos para fines estadísticos, como asimismo, para realizar una oportuna y adecuada supervisión del sistema, las Autoridades Regionales del Trabajo, en tanto no se cree la plataforma de apoyo correspondiente, deberán comunicar al Departamento Jurídico, a través de informes mensuales, el total de solicitudes de acceso a la información recepcionadas en cada una de ellas, los cuales deberán contener, a lo menos, los siguientes antecedentes:

- Número de la solicitud (folio)
- Fecha de ingreso ( en oficina de parte y/o OIRS)
- Forma de ingreso (carta o formulario)
- Oficina de ingreso
- Digitador
- Responsable (asignador)
- Materia consultada
- Nombre del solicitante
- Estado de tramitación
- Fecha de vencimiento del plazo de respuesta
- Fecha de emisión de la respectiva respuesta.

Es importante destacar que toda consulta debe ser ingresada al Sistema de Gestión de Solicitudes (SGS), por el funcionario responsable, debiendo respetarse los plazos legales para su tramitación, evitando la mantención de solicitudes pendientes en el sistema a través de un constante monitoreo de éstas. Ello, con el objeto de precaver eventuales reparos y / o sanciones por parte del respectivo organismo fiscalizador.

## **7. RECLAMACIÓN ANTE EL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA**

En caso que la respuesta emitida por el Servicio no sea satisfactoria para el requirente, éste estará facultado para interponer un reclamo ante el referido Consejo, en el plazo de 15 días, contado desde la notificación

de la denegación de acceso a la información o desde que haya expirado el plazo previsto en el artículo 14 para la entrega de la misma. Dicha Entidad procederá a notificar dicha reclamación al respectivo Órgano de la Administración y al tercero involucrado, si lo hubiere, mediante carta certificada.

### 7.1 DESCARGOS. PLAZO Y REQUISITOS

La autoridad reclamada y el tercero, en su caso, podrán presentar descargos u observaciones dentro del plazo de 10 días hábiles, contado desde su notificación, adjuntando los antecedentes y los medios de prueba que se dispusieren. Los descargos u observaciones deberán señalar los fundamentos de hecho y de derecho que sustenten sus afirmaciones. Todos los hechos o circunstancias pertinentes para la adecuada solución de la reclamación podrán ser probados por cualquier medio producido o incorporado en conformidad a la ley.

## 8. SANCIONES

El Consejo para la Transparencia tiene la facultad de aplicar sanciones a los responsables del Servicio en que se hubiese requerido la información y ésta haya sido denegada sin fundamento. Las sanciones establecidas al efecto se encuentran contempladas en el artículo 45 de la Ley N° 20.285, siendo las siguientes:

### **Multa del 20% al 50% de la remuneración:**

- Si la información es negada infundadamente.
- En caso de no entrega oportuna de la información, una vez que haya sido ordenada por resolución firme y ejecutoriada.

**Si el responsable requerido persiste en su actitud, se le aplicará el duplo de la sanción indicada y la suspensión en el cargo por un lapso de cinco días.**

Cabe indicar, que resulta fundamental para una correcta operatividad y evitar situaciones de incumplimiento que puedan derivar en la aplicación de las sanciones antes indicadas, la actuación oportuna y eficaz de todos los encargados de transparencia a nivel Regional.

## 9. TRANSPARENCIA ACTIVA

Con la finalidad de cumplir las disposiciones de la ley y las instrucciones del Consejo para la Transparencia en cuanto a la información que debe estar en forma permanente disponible en la página web del servicio, la Dirección del Trabajo ha dispuesto en el sitio electrónico el Banner denominado **Gobierno Transparente**.

Este sitio electrónico alberga diversos tópicos de la Institución que sirven de guía e información a los ciudadanos para el acceso permanente a la información pública. Para esto se definen “menús” en los términos establecidos por las Instrucciones N°s. 4, 7 y 9 del Consejo Para la Transparencia.

Para el funcionamiento y cumplimiento de las instrucciones en esta materia se determinan las responsabilidades para el mantenimiento y actualización de los contenidos del mencionado Banner, en lo que respecta a:

**Estructura Orgánica:** Esta área de información será responsabilidad del Departamento Jurídico, para cuyo efecto estará facultado para solicitar al Departamento de Tecnologías de la Información, la modificación o actualización de los contenidos correspondientes.

**Marco Normativo:** Se encuentra referido a la publicación de las leyes y reglamentos que rigen el actuar de la Institución, el cual debe mantenerse debidamente actualizado. El mantenimiento de esta área de información será también responsabilidad del Departamento Jurídico a través de la Unidad de Control Jurídico,

la cual estará encargada de revisar periódicamente la modificación o actualización de esta información, debiendo enviar la información correspondiente al DTI para los fines antes señalados.

**Actos y documentos de la Institución publicados en el Diario Oficial:** Esta área de información se actualiza automáticamente a través del link que se establece para estos efectos a la página de la Biblioteca del Congreso Nacional (BCN).

**Dictámenes del Servicio:** En este menú se publican los Dictámenes del servicio, siendo el Departamento Jurídico, en forma periódica, el encargado de enviar al Departamento de Tecnologías de la Información los Dictámenes en formato digital para su publicación

**Actos con efectos sobre terceros:** Esta área se refiere a los actos administrativos de la Dirección del Trabajo que, en forma directa o indirecta, tienen efectos sobre terceros, siendo cada Departamento o División de la Dirección Nacional del Trabajo del que emane un documento o acto jurídico que cumpla con estas características, el encargado de enviarlo al Departamento Jurídico en formato digital para la publicación respectiva, destacando en forma expresa que se trata de un “acto con efectos sobre terceros”.

**Dotación de Personal:** Se hará pública la información referente al personal que presta servicios para la Dirección del Trabajo. Su contenido será elaborado y enviado por el Departamento de Recursos Humanos al Departamento de Tecnologías de la Información, con copia al Departamento Jurídico, para su publicación, debiendo utilizar para ello los formatos y plantillas establecidos para tales efectos en conformidad a las instrucciones vigentes.

**Compras y Adquisiciones:** Este menú contempla los vínculos electrónicos para acceder al portal de Compras Públicas, y contiene información respecto a todas las compras y contrataciones que realiza el servicio a través de ese portal, quedando a disposición de la ciudadanía en ese medio de información. Para el Sub menú “Otras compras y adquisiciones” el Departamento de Administración y Gestión Financiera deberá enviar periódicamente el listado de compras y contrataciones fuera del Portal de Compras Públicas al DTI en los formatos y planillas establecidos para ello, a fin de que este último proceda a la publicación de esta información.

**Información Presupuestaria:** Según las instrucciones vigentes, este menú consta de los vínculos electrónicos directos a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, accediendo de esta forma al presupuesto y ejecución presupuestaria de la Dirección del Trabajo en forma directa, quedando así la información correspondiente a disposición de la ciudadanía. Es el Departamento de Administración y Gestión Financiera quien deberá verificar la información contenida en esos vínculos, estableciendo las comunicaciones necesarias con Dipres para la actualización de la información respectiva.

**Auditorías al Ejercicio Presupuestario:** Este link contiene las Auditorías al ejercicio presupuestario realizadas al Servicio, debiendo publicar todos los documentos emitidos al efecto. La Oficina de Auditoría Interna del Servicio será la encargada de enviar al Departamento de Tecnologías de la Información (DTI) los documentos correspondientes para su publicación, con copia al Departamento Jurídico.

**Trámites del Organismo:** En esta área se especifican los trámites que se realizan en la Dirección del Trabajo. Para ello el DTI debe efectuar las actualizaciones periódicas de dicha información y establecer el vínculo con el Portal de Trámites del Estado Chileclíc, donde se publican los requisitos, trámites y procesos de todos los trámites que desee realizar el usuario en el Servicio.

Las materias de información permanente antes señaladas deberán ser actualizadas dentro de los primeros 10 días de cada mes por los encargados de proveerlas, verificando la eliminación de los contenidos no actualizados, y enviadas al Departamento de Tecnologías de la Información (DTI), con copia al Departamento Jurídico, para su correcta publicación en el respectivo sitio web.

## SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE TRANSPARENCIA ACTIVA

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley N° 20.285, el incumplimiento injustificado de las normas sobre transparencia activa, será sancionado con multa, cuyo monto oscilará entre el 20 al 50% de las remuneraciones del infractor.

Conforme a lo previsto en el artículo 48 del mismo cuerpo legal, las sanciones aplicadas, tanto en materia de transparencia activa como pasiva, deberán ser publicadas en los sitios electrónicos del Consejo y del respectivo órgano o servicio, dentro del plazo de cinco días hábiles contado desde que la respectiva resolución quede a firme.

Por último, se comunica la creación del correo electrónico interno [Transparenciadt@dt.gob.cl](mailto:Transparenciadt@dt.gob.cl), el cual será atendido por los encargados de Transparencia del Departamento Jurídico, a quienes se podrá requerir información respecto a cualquier consulta relativa a los criterios de aplicación de la Ley N° 20.285, Sobre Acceso a la Información Pública.

Saluda a Uds.

INÉS VIÑUELA SUÁREZ  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO

### **42 (extracto), 16.05.2011**

#### **Departamento Jurídico**

Instruye sobre utilización de modificaciones en plataforma de apoyo.

### **43 (extracto), 18.05.2011**

#### **Dirección del Trabajo**

Instruye nuevo procedimiento de formulación presupuestaria de la Institución.

## 2. Orden de Servicio

### **07, 18.04.2011**

#### **Dirección del Trabajo.**

- 1) Imparte instrucciones para aplicación de medios de ahorro energético.
- 2) Conformar Comité de Gestión de Energía del Servicio.

Mediante los documentos indicados en los antecedentes, el Sr. Ministro del Interior y Seguridad Pública, y el Sr. Ministro de Energía, impartieron una serie de instrucciones, a fin de que los Órganos y Servicios de la Administración Pública, implementen diversas medidas de ahorro energético. Lo anterior, sobre la base de los antecedentes actuales, relativos a las condiciones de abastecimiento de energía eléctrica en el país, lo cual hace necesario que se adopten diversas medidas tendientes a enfrentar una eventual situación de escasez energética a nivel nacional.

Conforme a lo señalado precedentemente, los citados Ministerios impartieron instrucciones a todo el Sector Público, a fin de lograr una reducción del consumo eléctrico en un mínimo de 5%, mediante el uso prudente y racional de la electricidad.

Sobre el particular, en todas las oficinas dependientes de la Dirección del Trabajo se deberán implementar las siguientes medidas mínimas de ahorro energético:

### **A. Recomendaciones técnicas que permitirán disminuir el consumo global**

1. Apagar la iluminación de fachadas y ornamentación de las diversas dependencias del Servicio, en la medida que ello no comprometa la seguridad interior de la oficina, ni afecte a la seguridad pública.
2. Apagar luminarias de pasillo, de circulación y de áreas comunes que no resulten indispensables, velando por el adecuado tránsito en el edificio.
3. Reprogramar el encendido del sistema centralizado de climatización del edificio para después de las 11:00, en verano, y hasta las 18:00 hrs.
4. En el período estival y en los inmuebles y lugares donde sea posible, aplicar ventilación natural nocturna, a fin de poder iniciar la jornada laboral del día siguiente con una temperatura interior menor.
5. Disminuir el número de ascensores disponibles en horas de menor tránsito e instalar sensores de movimiento en escaleras de emergencia para el encendido y apagado automático de luces.
6. Cuando se estén realizando labores de aseo fuera de la jornada laboral, mantener encendidas las luces sólo del sector en el cual se está realizando la limpieza.
7. Los encargados de abastecimiento deberán privilegiar la adquisición de productos de mayor eficiencia energética, de capacidad acorde a las necesidades del edificio. Para esto se cuenta con el manual de compras energéticamente eficientes para el sector público <[http://www.ppee.cl/576/articles-58694\\_doc.pdf](http://www.ppee.cl/576/articles-58694_doc.pdf)>.

### **B. Recomendaciones técnicas para el uso eficiente de energía en oficinas**

1. Aprovechar la luz natural, por ejemplo, reubicando los puestos de trabajo de manera que la superficie de éstos reciba luz natural directa de ventanas; adecuar los horarios de trabajo haciendo un mejor uso de la luz natural; mantener limpios los vidrios de las ventanas y utilizar colores claros en las paredes y cielos al interior del recinto.
2. Ajustar los termostatos en oficinas a no más de 24 °C en invierno y no menos de 20 °C en verano, ya que por cada grado que se aumente o disminuya la temperatura, según corresponda, el consumo de energía del sistema de climatización aumenta aproximadamente en un 7%.
3. Evitar filtraciones de aire a través de sellos en puertas y ventanas, ya que entre el 25% y 30% de las necesidades de climatización se deben a las pérdidas que se originan por tales filtraciones.
4. Adaptar la iluminación a las necesidades de cada sector de las oficinas ya sea con iluminación localizada, sectorizada o instalando sensores de movimiento en lugares como baños y pasillos de uso esporádico. Se debe considerar que si se disminuye la cantidad de luminarias en las oficinas, se debe mantener una luz necesaria para las estaciones de trabajo, según lo indica la NCH4/2003.
5. Efectuar el recambio de lámparas incandescentes (tradicionales) de 40, 60, 75, 100, 150 y 300 watts por ampolletas eficientes (tipo A) de 8, 13, 15, 20, 32 y 40 watts, respectivamente.
6. Cambiar los tubos fluorescentes estándar por tubos fluorescentes eficientes (tipo T5) y ballast electrónicos en lugar de magnéticos. Comenzar el recambio por aquellas lámparas de mayor uso.
7. Con posterioridad al término de la jornada laboral, verificar que se apaguen las luces en oficinas y pasillos, así como los equipos individuales de aire acondicionado.
8. Se prohíbe el uso de calefactores individuales.

9. Mantener despejadas de muebles u otros objetos las áreas cercanas a los sistemas de distribución de climatización, tales como radiadores, ventiladores, salidas de aire acondicionado.

### C. Recomendaciones técnicas para el uso eficiente de energía en equipos eléctricos

1. Desenchufar los artefactos cuando no se estén ocupando, o alternatively, conectar los artefactos a una extensión múltiple que tenga un interruptor on/off, de manera de apagar el interruptor al final de la jornada laboral o bien cuando los artefactos no se estén utilizando.
2. Reconfigurar computadores para activar el modo Sleep luego de 10 minutos de inactividad, y el modo Stand-by a los 10 minutos de activado el anterior.
3. Se instruye el uso obligatorio de termos para evitar el uso reiterado del hervidor.
4. En caso de existir secadores de mano de aire caliente en los baños, reemplazarlos por dispensadores de papel.
5. En el caso de contar con refrigeradores tener las siguientes consideraciones:
  - a) Limpiar al menos una vez al año la parte trasera del aparato.
  - b) Descongelar antes de que la capa de hielo alcance los 3 mm de espesor.
  - c) Comprobar que las gomas de las puertas estén en buenas condiciones y que cierren bien.
  - d) Ajustar el termostato a una temperatura de 5 °C en el compartimento de refrigeración y de -18 °C en el de congelación.
  - e) Si se va a adquirir un nuevo refrigerador, asegurarse de que éste sea eficiente (A++, A+ o A).

### D. Comité de Gestión de Energía del Servicio

Para impulsar, ejecutar y controlar las medidas de ahorro energético, se crea el Comité de Gestión de Energía del Servicio, el que estará compuesto por los siguientes funcionarios titulares:

- Jefa Unidad de Infraestructura
- Jefe Unidad de Logística

Además, dicho Comité estará integrado por los siguientes funcionarios suplentes:

- Un profesional de la Unidad de Infraestructura
- Subjefe Unidad de Logística

La encargada de dirigir el Comité de Gestión de Energía del Servicio y de poner en marcha las medidas de ahorro energético será la Jefa de la Unidad de Infraestructura, del Departamento de Administración y Finanzas.

Sin perjuicio del Comité de Gestión de Energía del Servicio, en el Nivel Regional será el Jefe de Administración y Finanzas Regional el encargado titular, cuya función será la de supervisar de manera directa la aplicación y cumplimiento de las medidas de ahorro energético y la de enviar en la forma que se indica en la página web <<http://achee.minenergia.cl>>, el consumo eléctrico mensual (KWh) de cada oficina de la respectiva Dirección Regional, dentro de los 5 días hábiles siguientes de recibida la factura. Como encargado suplente, el Coordinador de Gestión tendrá las mismas obligaciones del encargado titular en caso de ausencia de éste, sin perjuicio de la responsabilidad final que le compete al Director Regional del Trabajo en controlar el correcto desarrollo de tales obligaciones.

Una vez enviada la información en la página web, el Comité de Gestión de Energía del Servicio, procederá a controlar el cumplimiento absoluto de las instrucciones impartidas en este documento, de supervigilar el ahorro efectivo del consumo eléctrico total de nuestra Institución y, si procediere, incrementar otras medi-

das complementarias para tener un resultado eficaz en la disminución del consumo eléctrico mensual de la Dirección del Trabajo, en su conjunto y por oficina.

### E. Difusión de esta orden de servicio

Los destinatarios de la presente orden de servicio, deberán ponerla en conocimiento de todos los funcionarios de su dependencia, bajo firma, sin perjuicio de que sea comunicada por otras vías, siendo de responsabilidad de cada Jefatura, observar y hacer exigible su estricto cumplimiento.

Saluda atentamente a Uds.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

## 3. Resoluciones

**328 (exenta), 03.05.2011**

***Departamento de Recursos Humanos.***

Deja sin efecto resolución exenta que señala, modifica resolución exenta que indica y regula funciones de Recursos Humanos.

### VISTOS:

- 1) Lo dispuesto en los artículos 5° letra f) y 12 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- 2) Lo establecido en la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado.
- 3) La Resolución N° 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República.
- 4) La Resolución Exenta N° 576, de 30 de abril de 1997, de la Sra. Directora del Trabajo, de la época, que reestructura funciones de Recursos Humanos.
- 5) La Resolución Exenta N° 832, de 01 de agosto de 2001, de la Sra. Directora del Trabajo, de la época, que establece la estructura del Departamento de Recursos Humanos.
- 6) La Resolución Exenta N° 948, de 17 de septiembre de 2008, de la Sra. Directora del Trabajo de la época, que establece nueva denominación del Departamento de Administración y Gestión Financiera, su estructura y fija funciones de sus Unidades; y deja sin efecto Resoluciones que indica.

### CONSIDERANDO:

- 1) Que, mediante Resolución Exenta referida en el N° 5) de los Vistos, se reestructuró la función de Recursos Humanos, la que a la fecha de su dictación correspondía en virtud de lo dispuesto en el artículo 12 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al Departamento Administrativo (actual Departamento de Administración y Finanzas).
- 2) Que, en dicho acto administrativo, se asignaron a contar de 2 de mayo de 1997 las funciones de Recursos Humanos, a una Jefatura que pertenecería a la planta Directiva como Jefe de Departamento.

- 3) Que, por Resolución Exenta citada en el N° 5 de los Vistos se estableció la estructura del Departamento de Recursos Humanos y que la función de Recursos Humanos se desarrollaría a través de un Departamento el mismo nombre, dejando sin efecto toda norma o instrucción que verse sobre la materia.
- 4) Que, desde agosto de 2001, Recursos Humanos ha funcionado como Departamento, sin que hubiese una modificación legal al D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo, Orgánica de la Dirección del Trabajo, creando además, distintas Unidades que forman parte de su estructura interna.
- 5) Que, con el objeto de corregir el error administrativo suscitado por la Resolución Exenta N° 832, de 2001, se ha estimado conveniente dejar sin efecto dicho acto administrativo y proceder a regular la estructura interna de Recursos Humanos, estableciendo las Unidades que lo componen.
- 6) Que, por su parte, mediante Resolución Exenta indicada en el N° 6) de los Vistos de este acto administrativo se modificó la denominación del Departamento de Administración y Gestión Financiera, por el de Departamento de Administración y Finanzas, señalándose que dentro de la Unidad de Finanzas se encontraba la función de cálculo y pago de remuneraciones.
- 7) Que luego de un estudio acabado sobre la materia, se ha estimado conveniente y necesario que la función de cálculo y pago de remuneraciones pertenezca a la Unidad de Personal la cual se inserta dentro de las funciones asignadas a Recursos Humanos.
- 8) Que de acuerdo a lo señalado en los Considerandos precedentes, las Unidades que pertenecerán a Recursos Humanos serán las siguientes:
  - Unidad de Personal
  - Escuela Técnica de Formación y Capacitación
  - Unidad de Desarrollo Organizacional
  - Unidad de Planificación y Control
  - Unidad de Bienestar

#### RESUELVO:

- 1) **DÉJASE** sin efecto la Resolución Exenta N° 832, de 2001, de la Sra. Directora del Trabajo, de la época.
- 2) **MODIFÍCASE** la Resolución Exenta N° 948, de 2008, de la Sra. Directora del Trabajo de la época, en el único sentido de establecer que la función de cálculo y pago de remuneraciones dejará de pertenecer a la Unidad de Finanzas del Departamento de Administración y Finanzas.
- 3) **ESTABLÉCESE** que las materias específicas a que se refiere el artículo 12 letra a) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, estarán radicadas en una jefatura que tendrá el rango de Jefe de Departamento.
- 4) **CRÉASE** la función de Subjefatura de Recursos Humanos, cuya misión será la de subrogar al Jefe de Recursos Humanos cuando éste se ausente de sus funciones por cualquier causa y las de coordinar las actividades de las distintas Unidades así como también de actuar como nexo entre éstas y la Jefatura de Recursos Humanos.
- 5) **ESTABLÉCESE** que Recursos Humanos, se estructurará internamente con las siguientes Unidades, las que tendrán las funciones que en cada caso se indican:

#### UNIDAD DE PERSONAL

- Selección de personal
- Desvinculación de personal
- Aplicación de la Ley de Probidad (Declaraciones de intereses y patrimonial de bienes)
- Protección a la maternidad
- Dictación de actos Administrativos referidos a materias de personal

- Ingreso de datos al Sistema de RR.HH. y SIAGE
- Control y Administración de sistemas en línea (Certificados, Permisos y Feriados, Control y Registro de Asistencia)
- Cálculo y pago de remuneraciones

### **ESCUELA TÉCNICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

- Inducción a los nuevos funcionarios de la Dirección del Trabajo
- Actualización y desarrollo de los funcionarios
- Formación y evaluación de conocimientos y habilidades requeridos para los diferentes cargos de la Institución
- Especialización de los funcionarios, a través del diseño de programas que permitan la formación de competencias específicas, garantizando la gestión del conocimiento en cada especialidad.
- Implementar las políticas y evaluar los programas de capacitación del Servicio

### **UNIDAD DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

- Estudios Organizacionales
- confección y actualización de Perfiles de Cargo
- Elaboración de instrumentos evaluativos de competencias
- Sistema de evaluación del desempeño (SED)
- Colaboración en el diseño de talleres para formación y desarrollo de los funcionarios
- Confección de programas de diagnósticos para formación y desarrollo de los funcionarios
- Prevención e intervención en clima laboral, entre otros

### **UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL**

- Asesorar a la Jefatura en materias de planificación, coordinación y control de distintas actividades desarrolladas al interior del Departamento, procurando la entrega de herramientas para la gestión, colaborando y asesorando en cada uno de los procesos internos y la realización de las coordinaciones que sean pertinentes para atender los compromisos institucionales
- Control de la información en el sistema informático de recursos humanos
- Control de Dotación de personal
- Control Presupuestario
- Control y seguimiento de metas colectivas y PMG
- Control y seguimiento de actividades y gastos del Departamento de Recursos Humanos
- Control funcional y técnico: visitas de control de gestión, instructiva y de formación en materias de recursos humanos a las regiones
- En materias de Gobierno Transparente, actualización de la dotación del Servicio y los antecedentes complementarios requeridos por la normativa sobre transparencia
- Responsable de la Gestión de riesgo del Departamento
- Respuesta a Usuarios: Casilla de correo de recursos humanos

### **UNIDAD DE BIENESTAR Y SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL NIDITO**

- Contribuir a satisfacer las necesidades de salud, recreativas, deportivas, culturales, educacionales, brindando apoyo social y económico de sus afiliados y su grupo familiar

- Velar por el correcto funcionamiento de la Sala Cuna y Jardín Infantil Institucional
- 5) **DÉJESE** sin efecto a contar de la fecha de dictación de la presente Resolución Exenta, toda normativa interna en contrario.

### ANÓTESE Y DISTRIBÚYASE

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**375 (exenta), 13.05.2011.**

#### **Departamento de Gestión y Desarrollo**

Establece y sistematiza la nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Gestión y Desarrollo.

#### **VISTOS:**

1. Lo dispuesto en el artículo 5° letra f) del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo;
2. La Resolución Exenta N° 331, de 13 de abril de 2009, de la Sra. Directora del Trabajo de la época;
3. La Resolución N° 1600, del 2008 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que la misión del Departamento de Gestión y Desarrollo es generar y contribuir a los procesos e iniciativas de modernización del Servicio, mediante el diseño y aplicación de instrumentos que permitan el seguimiento y evaluación de los resultados de la gestión institucional.
2. Que, en la perspectiva de esta misión se debe establecer una estructura y asignación de funciones, acorde con los desafíos planteados y los nuevos requerimientos de la Dirección.
3. Que la Resolución Exenta N° 331 de 13 de abril de 2009, de la Sra. Directora del Trabajo de la época, no contempla una estructura acorde con las actuales funciones asignadas al Departamento de Gestión y Desarrollo.
4. Que resulta necesario dejar sin efecto la Resolución Exenta N° 331 de 13 de abril de 2009, indicada en el numeral 3.- precedente y cualquier otra disposición sobre la materia.

#### **RESUELVO:**

1. **ESTABLÉCESE** la siguiente estructura para el Departamento de Gestión y Desarrollo, el que estará a cargo de un Jefe de Departamento y se compondrá Unidades que a continuación se indican, cuyas funciones se señalan en la presente Resolución Exenta.
2. **ESTABLÉZCANSE** las siguientes funciones para las unidades que integran el Departamento de Gestión y Desarrollo:

#### **2.1) UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN**

- Programar, implementar y controlar la ejecución de actividades que logren el cumplimiento de los requisitos técnicos del Sistema PMG Monitoreo del Desempeño Institucional

- Implementar a nivel Institucional los procesos de Planificación Estratégica, Planificación Anual y Control de Gestión de la Planificación Anual.
- Formular los compromisos Institucionales en el ámbito externo e interno, exigidos por las Instancias Ministeriales y Técnicas, a través de los documentos legales y/o técnicos y sus medios de verificación vigentes.
- Coordinar y apoyar el establecimiento de Definiciones Estratégicas a Nivel Institucional y por cada Centro de Responsabilidad del Nivel Central, definiendo misión, objetivos y productos estratégicos.
- Monitorear y controlar el desempeño de los compromisos Institucionales contraídos para el ejercicio anual, informando a la Superioridad del Servicio a través de reportes periódicos, los resultados alcanzados, sugiriendo medidas preventivas y/o correctivas en apoyo a la toma de decisión.
- Prestar apoyo y asistencia técnica a las Direcciones Regionales del Trabajo para el cumplimiento de compromisos a nivel regional.
- Ejecutar las demás funciones que le asigne el Jefe(a) de Departamento vinculadas al Área de Planificación y Control de Gestión.

## **2.2) UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD**

- Preparar, implementar y mantener el Sistema Unificado de Gestión de la Calidad de los procesos que la Institución establezca bajo su alcance.
- Colaborar en la realización de actividades propias del ámbito de la gestión de calidad del Servicio, a través de la capacitación, gestión de recursos, acompañamientos, socializaciones, entre otras.
- Asesorar a los distintos Centros de Responsabilidad de la Institución en materias propias de la aplicación de las Normas ISO en cada uno de sus procesos.
- Ejercer como contraparte técnica ante órganos validadores, empresas implementadoras, empresas certificadoras, entre otros.
- Demás funciones que le asigne el Jefe(a) del Departamento de Gestión y Desarrollo en materias de gestión de calidad.

## **2.3) UNIDAD DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

- Obtener información desde las bases de datos (cubos OLAP) de la Dirección del Trabajo, a través de las distintas herramientas de tecnologías disponibles.
- Realizar la sistematización, análisis y validación de la información extraída de las bases de datos.
- Llevar a cabo el levantamiento de procesos con sus respectivos análisis con el objeto de generar propuestas de mejora que se transformen en nuevos proyectos del Servicio.
- Elaborar la documentación técnica de los requerimientos de incorporación de TIC en los procesos de la Institución que se encuentren en el ámbito de la modernización de la gestión institucional.
- Ejecutar, desarrollar y realizar seguimiento de proyectos e instrumentos de gestión.
- Elaborar informes periódicos de datos e información solicitados.
- Representar al Departamento de Gestión y Desarrollo en la participación de nuevas iniciativa y/o proyectos que se implementan en la Dirección del Trabajo.

## **2.4) UNIDAD DE SISTEMAS DE GESTIÓN**

- Realizar el monitoreo y seguimiento del cumplimiento de los requisitos técnicos y medios de verificación emanados anualmente de la Dirección de Presupuestos dependiente del Ministerio de

Hacienda, respecto de cada uno de los sistemas del Programa de Mejoramiento de la Gestión que la Institución.

- Brindar asistencia técnica permanente a los Sistemas del Programa de Mejoramiento de la Gestión.
  - Realizar informes periódicos sobre el estado de avance del cumplimiento de requisitos técnicos que se encuentran en cada una de las etapas comprometidas por cada sistema PMG.
  - Coordinar la Implementación de la Matriz de Gestión de Riesgos y realizar el seguimiento de las acciones y compromisos que se generen.
3. **DÉJESE** sin efecto la Resolución Exenta N° 331 de 2009, de la Sra. Directora del Trabajo de la época, y toda otra instrucción vigente sobre la materia.
  4. **ESTABLÉCESE** que la nueva estructura del Departamento de Gestión y Desarrollo comienza a regir a partir de la fecha de dictación de la presente Resolución Exenta.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE**

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Circulares

### **2730 (extracto), 12.04.2011**

Sistema de información de apoyo a la gestión y fiscalización de los regímenes de prestaciones familiares y subsidio familiar (SIAGF). Instruye regularización de reconocimientos indebidos de causante.

