

SEPTIEMBRE
2011

ISSN 0716-968X

BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Septiembre 2011



AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

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

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

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



Año XXIV N° 272
Septiembre de 2011

BOLETÍN OFICIAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Principales contenidos

PRENSA. *ENTRE OTRAS:*

- Directora del Trabajo insta a las Buenas Prácticas Laborales.
- Multas por más de 3 mil millones de pesos ha aplicado la DT al transporte interurbano en últimos cuatro años.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El Finiquito: Análisis jurisprudencial.

CARTILLA

- La Negociación colectiva de empresa.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS. *ENTRE OTRAS:*

- Decreto N° 72. Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio N° 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Resolución N° 70. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Califica empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo.
- Resolución N° 713. Dirección del Trabajo. Aprueba Convenio de colaboración entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Fuero maternal. Separación ilegal de trabajadora. Demanda de desafuero en trámite.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

Directora Responsable
INÉS VIÑUELA SUÁREZ
ABOGADA
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO

COMITÉ DE REDACCIÓN

Cristián Ahumada Ávalos
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Carlos Ramírez Guerra
ADMINISTRADOR PÚBLICO
EDITOR DEL BOLETÍN OFICIAL

Agustinas 1253 Piso 10, Santiago
www.direcciondeltrabajo.cl

Editorial

De la sección Prensa, destacamos la nota sobre la Directora del Trabajo relativa al Programa de Buenas Prácticas Laborales (BPL), el cual, partiendo en forma piloto, y en vista de sus alentadores resultados, ha sido impulsado formalmente este año en las micro, pequeñas y medianas empresas.

En el apartado sobre Doctrina, estudios y comentarios, publicamos un análisis jurisprudencial que recopila un conjunto de fallos respecto de uno de los instrumentos que formaliza el término de la relación laboral, como es el finiquito, el cual ha sido preparado por la Unidad de Defensa Laboral del Ministerio de Justicia para servir de instrumento de apoyo a los Defensores Labores.

En la sección Normas legales y reglamentarias publicamos entre otras la resolución N° 70, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, que califica empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo, y el decreto N° 72, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

En lo que concierne a la jurisprudencia administrativa de carácter institucional, destacamos el dictamen N° 2.921/055, el cual concluye que para determinar el promedio previsto en el inciso 2° del artículo 71 del Código del Trabajo se deben considerar los tres últimos meses con denominación específica precedentes al feriado legal en que el trabajador hubiere percibido remuneración.

Por último, la cartilla preparada por el Departamento de Atención de Usuarios se refiere a la Negociación colectiva de empresa.

Inés Viñuela Suárez
ABOGADA
SUBDIRECTORA DEL TRABAJO

CONSEJO EDITORIAL

INÉS VIÑUELA SUÁREZ

Abogada
Subdirectora del Trabajo

MARÍA ANGÉLICA OYARZÚN MAUREIRA

Abogada
Jefe de Departamento Jurídico

JORGE ARRIAGADA HADI

Ingeniero (e) Agrícola
Jefe de Departamento Inspectivo

SOLEDAD NEVEU MUÑOZ

Abogada
Jefe de Departamento de Relaciones Laborales

ANDREA FRAGA YOLI

Abogada
Jefe de Departamento 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

PRENSA 11

- Directora del Trabajo insta a las Buenas Prácticas Laborales.
- Multas por más de 3 mil millones de pesos ha aplicado la DT al transporte interurbano en los últimos cuatro años.
- DT inicio plan fiscalizador para mejorar higiene y seguridad en recolección de basura.
- Directora del Trabajo en conmemoración del Día del Camionero.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS 18

- El Finiquito. Análisis jurisprudencial.

CARTILLA 28

- La negociación colectiva de empresa.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS 43

- Decreto N° 72. Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio N° 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Resolución N° 70. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Califica empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo.
- Resolución N° 713. Dirección del Trabajo. Aprueba Convenio de colaboración entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social.
- Decreto N° 47. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Establece componentes, líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del programa bono de intermediación laboral.
- Resolución N° 908. Contraloría General de la República. Fija normas sobre registro electrónico de decretos y resoluciones exentos relativos a las materias que indica.

DEL DIARIO OFICIAL 62

JURISPRUDENCIA JUDICIAL 64

- Fuero maternal. Separación ilegal de trabajadora. Demanda de desafuero en trámite.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO 71

- Índice Temático.

2913/050, 20.07.2011

El empleador está obligado a exigir al trabajador exámenes médicos de aptitud para poder desempeñarse en labores consideradas insalubres o peligrosas. Asimismo, no puede requerirle que tales exámenes se realicen en sus días de descanso, ya sea en un régimen ordinario, o excepcional, de distribución de jornada de trabajo y descansos.

2914/051, 20.07.2011

Para efectos de calcular la gratificación legal establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, la empresa Punto de Venta Servicios Externos Ltda. debe considerar todos los emolumentos que constituyen remuneración y que se pagan por períodos mensuales, excluyéndose, por el contrario el Bono de Escolaridad y los Aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias percibidos por los trabajadores de la misma.

2915/052, 20.07.2011

- 1) El ordenamiento jurídico faculta a la Dirección del Trabajo para interpretar el sentido y alcance de las normas contenidas en el artículo 38 del Código del Trabajo, y con ello, para establecer si las funciones de guardias de seguridad se encuentran dentro de alguno de aquellos numerales de dicha norma legal, que dan cuenta de labores o servicios exceptuados del descanso dominical y en días festivos;
- 2) La Dirección del Trabajo ha establecido mediante la resolución N° 1.185, de 27.09.2006, un sistema de autorización marco para guardias de seguridad y vigilantes privados y fijado criterios exigibles para la autorización de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos;
- 3) El argumento según el cual el concepto de mera vigilancia tal y como se previó en el D.S. N° 101 de 1918, se encuentra obsoleto, al no corresponderse con la plenitud de funciones que hoy desempeñan los guardias de seguridad, reafirma la doctrina institucional vigente en base a la cual tales labores al no poder reputarse como de mera vigilancia, no pueden entenderse incluidas dentro del N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo;
- 4) La normativa legal vigente no hace distinción, al momento de determinar cuáles son los trabajadores excluidos del descanso dominical por desarrollar labores que exigen continuidad a si ellos desarrollan una faena que pueda ser calificada de principal o accesoria, sino que asocia la justificación de la excepción a la naturaleza de las labores o servicios, de lo que se sigue que cabrá realizar tal calificación, tanto respecto de labores principales como accesorias. La conclusión anterior permite ratificar la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo, según la cual las labores de guardia de seguridad se encuentran incluidas dentro del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo atendido que implican continuidad por las necesidades que satisfacen.

2919/053, 21.07.2011

A los trabajadores de los jardines infantiles y salas cunas contratados por la Corporación Municipal de San José de Maipo, con cargo a los fondos traspasados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles a la Municipalidad de San José de Maipo, no les asistió el derecho a percibir el bono por término de conflicto establecido en el artículo 32 de la Ley N° 20.486, por no tener la calidad de trabajadores de sectores de la Administración del Estado traspasados a las Municipalidades.

2920/054, 21.07.2011

- 1) Las extensiones horarias de trabajo que se pactan reiteradamente en el tiempo en los anexos de los contratos de trabajo de los docentes del sector particular pagado, no se transforman en indefinidas.
- 2) No existe inconveniente legal alguno para que el empleador haya convenido con algunos docentes del establecimiento educacional el pago de bienes, siempre que ello no importe una distinción de trato efectuada en base a un criterio que carezca de fundamentación objetiva y razonable.

2921/055, 21.07.2011

Para determinar el promedio previsto en el inciso 2° del artículo 71 del Código del Trabajo se debe considerar los tres últimos meses con denominación específica precedentes al feriado legal, en que el trabajador hubiere percibido remuneración.

2922/056, 21.07.2011

Las comisiones devengadas en el respectivo período de pago por las vendedoras comisionistas que se desempeñan para Salcobrand S.A. 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, calculándose el valor de la hora correspondiente al permiso diario otorgado para dichos efectos en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

2998/057, 26.07.2011

La profesional de la educación, doña María Angélica Parra Canto, quien presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Ñuñoa, se encuentra facultada para acogerse al Plan de Retiro establecido en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501, mientras su relación laboral con dicha entidad esté vigente.

2999/058, 26.07.2011

Los valores a pagar por concepto del bono de escolaridad establecido en el artículo 13 de la Ley N° 20.486 y de la bonificación adicional contemplada en el artículo 14 de la misma ley, son de monto fijo, no

correspondiendo pagar los mismos en proporción a la jornada de trabajo del dependiente, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

3000/059, 26.07.2011

A los trabajadores de los jardines infantiles y salas cunas contratados por la Corporación Municipal de Macul, vía transferencia de fondos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, no les asistió el derecho a percibir el bono por término de conflicto establecido en el artículo 32 de la Ley N° 20.486, como tampoco el bono escolar y el aguinaldo de Navidad previstos en los artículos 2° y 13, respectivamente, del mismo cuerpo legal, por no tener la calidad de trabajadores de sectores de la Administración del Estado traspasados a las Municipalidades.

3001/060, 26.07.2011

Para los efectos de determinar el monto a pagar a un docente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, por concepto de la Bonificación por Retiro prevista en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501, deben considerarse tanto las horas titulares como las extensiones horarias que tenga vigente al 1° de diciembre de 2010.

3005/061, 27.07.2011

A un trabajador que cumple funciones de inspector de patio y de chofer en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Quinchao, trasladando a niños desde sus hogares hasta el colegio y a su regreso, le asiste el derecho a percibir el incremento de la Ley N° 19.464, pero sólo respecto de aquella parte de su jornada de trabajo destinada a labores de inspectoría de patio.

3169/062, 05.08.2011

No resulta conforme a derecho aplicar el régimen legal de subcontratación de los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, al contrato especial de trabajo de trabajador de casa particular.

3170/063, 05.08.2011

- 1) En caso de negativa del trabajador a firmar su contrato de trabajo por medios electrónicos, el empleador debe recurrir al procedimiento señalado en el inciso 3° del artículo 9 del Código del Trabajo.
- 2) En caso de existir impedimentos físicos o geográficos para suscribir digitalmente la documentación laboral, el empleador debe tomar las providencias necesarias para subsanar los inconvenientes y permitir la firma del trabajador.

3171/064, 05.08.2011

Los trabajadores que deben considerarse para constituir un sindicato de empresa en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, son los que desempeñándose en ella, se rigen para tal efecto por las normas del Libro III del Código del Trabajo, debiendo, por ende, excluirse de dicho universo a aquellos dependientes de la misma corporación afectos a las normas del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, contenidas en la Ley N° 19.378 y que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° de dicho cuerpo legal, pueden conformar asociaciones de funcionarios, con arreglo a la Ley N° 19.296.

CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

111

67, 27.07.2011

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Interregional de Fiscalización Asistida al sector de Contratistas de la Minería en Regiones I, II, III y XIII-O, con modalidad y condiciones que indica.

68, 01.08.2011

Departamento de Atención de Usuarios

Instruye acerca de la emisión de los desistimientos de reclamos a la Unidad de Solución Alternativa de Conflictos y Diálogo Social del Departamento de Relaciones Laborales.

69, 08.08.2011

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización Asistida al sector de la Construcción, en modalidad y condiciones que indica.

70, 09.08.2011

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Regional de Fiscalización a empresas del sector de los Servicios de Recolección de Residuos Sólidos Domiciliarios, en plazo y modalidades que se indica.

71, 10.08.2011

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa 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.

Directora del Trabajo insta a las Buenas Prácticas Laborales

18-Ago-2011

María Cecilia Sánchez encabezó acto en el cual la Clínica Santa María entregó a sus seis sindicatos una sede para su uso autónomo.



La Directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, resaltó las buenas relaciones laborales como una de las metas estratégicas de su institución, al participar en la inauguración de una sede habilitada por la Clínica Santa María para sus organizaciones sindicales.

La autoridad del Trabajo asistió a la ceremonia acompañada por la jefa del Departamento de Relaciones Laborales, María Soledad Neveu, y la jefa de Gabinete, Lilia Jerez.

El acto, efectuado en el auditorio de la clínica, congregó a un nutrido público compuesto por ejecutivos y jefaturas médicas, a la vez que dirigentes sindicales propios y de otras clínicas privadas.

La sede sindical, situada en las cercanías del edificio de la clínica, en la comuna de Providencia, consta de oficinas y sala de reuniones para el uso autónomo de los seis sindicatos que representan los intereses de 1.445 trabajadores del recinto asistencial.



Las relaciones entre la empresa y sus sindicatos ha alcanzado sostenidamente un positivo nivel que fue resaltado en su discurso por la presidenta del Sindicato de Paramédicos, Gloria Flores. Su intervención fue precedida por las palabras del director médico de la clínica, Cristián Ugarte, y por el gerente de Recursos Humanos, Pablo Gajardo, quien entregó las llaves de la sede sindical.

Finalmente intervino la directora del Trabajo, quien felicitó a la clínica y a sus sindicatos por esta iniciativa, que la calificó como un ejemplo elogiado y la inscribió en uno de los desafíos estratégicos de la DT: las buenas prácticas laborales.

Desde 2010 la DT mantiene un Programa de Buenas Prácticas Laborales (BPL) que empezó en forma piloto y que, en vista de sus alentadores resultados, fue impulsado formalmente este año en las micro, pequeñas y medianas empresas. Son 130 las empresas inscritas este año y 250 para el próximo, todas las cuales serán preparadas y comprometidas con metas de cumplimiento de la legislación laboral, desafío que de ser alcanzado les permitirá lograr una acreditación de buena práctica laboral.

Multas por más de 3 mil millones de pesos ha aplicado la DT al transporte interurbano en los últimos cuatro años

12-Ago-2011

Desde 2008 en adelante, el órgano inspectivo ha efectuado 12.247 fiscalizaciones a este sector del transporte y cursado 4.178 multas. Al dirigir una inspección en el Terminal Sur de Santiago, la directora nacional del servicio, María Cecilia Sánchez, informó que se aumentarán las fiscalizaciones.



En los últimos cuatro años la Dirección del Trabajo (DT) ha realizado 12.247 fiscalizaciones al transporte interurbano de pasajeros, aplicando 4.178 multas por un monto de 3.352.148.972 millones de pesos.

Estos antecedentes fueron divulgados en el marco de la fiscalización efectuada por la DT el viernes 12 de agosto en todas las regiones del país, excepto Aysén y Magallanes, en vísperas del fin de semana largo. El control fue encabezado en Santiago por la directora nacional del Servicio, María Cecilia Sánchez, acompañada por la ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei.

Coherente con esta especial atención en un sector de alto riesgo, entre enero y julio de 2011 la DT ha realizado 1.432 inspecciones, de las cuales 634 han derivado en multa, con un monto total recaudado de \$ 582 millones.

María Cecilia Sánchez explicó que, más allá de estos resultados, la DT aumentará la fiscalización a este sector del rodado. "Lo que nos interesa es cambiar el eje de la fiscalización, nosotros fiscalizamos por denuncia, y

hoy estamos haciendo una revolución con respecto a las fiscalizaciones”, planteó la autoridad, anunciando que el énfasis se centrará en los infractores más importantes.

La seguridad de los viajes entre ciudades no depende sólo del buen estado de los buses, sino que también de que las tripulaciones tengan los descansos apropiados, el que debe ser resguardado por la Dirección del Trabajo.

En la fiscalización del viernes 12 de agosto, entre otras infracciones, fue detectado un asistente de bus interurbano que recientemente había trabajado 30 días sin descanso. “No es posible que hoy día, a pesar de todos nuestros esfuerzos, haya empleadores que permiten que (sus trabajadores) trabajen un mes de corrido, eso es intolerable”, lamentó María Cecilia Sánchez.

Asimismo, hubo dos buses cuya tripulación había excedido el límite máximo de trabajo de diez días continuos, por lo cual las empresas respectivas fueron multadas con 20 UTM cada una.

DT inició plan fiscalizador para mejorar higiene y seguridad en recolección de basura

Ministra del Trabajo y directora nacional de este Servicio encabezaron el lanzamiento del programa visitando una empresa del rubro en San Bernardo.



Un plan para mejorar las condiciones laborales y de higiene y seguridad de los trabajadores recolectores de basura inició la Dirección del Trabajo en la Región Metropolitana.

El programa fue diseñado tras recibir reiteradas denuncias de la Federación Nacional de Trabajadores de la Basura. Tuvo como antecedente una encuesta de chequeo practicada a fines de 2010 a doce medianas y grandes empresas del rubro, para conocer el nivel de cumplimiento de las citadas normas.

El programa abarca una fase inspectiva y otra de trabajo a mediano plazo, con miras a reducir los problemas que han sido denunciados por los sindicatos de trabajadores.

La ministra del Trabajo, Evelyn Matthei, y la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, encabezaron el inicio del programa, que consistió en una fiscalización realizada a la empresa Proactiva, que realiza su actividad en San Bernardo.

Simultáneamente, en distintos sectores de la Región Metropolitana equipos fiscalizadores realizaron la misma inspección en otras seis empresas del mismo rubro: R&R, Ecosider, Crecer, PG, Servitrans y Enasa. Los controles abarcaron tanto a las estaciones base de las empresas como a los recorridos de los camiones recolectores.

En la inspección a Proactiva, la ministra y la directora del Trabajo se percataron de varias deficiencias de higiene y seguridad, sobre todo en los baños, y del mal estado de la ropa de trabajo.



Si bien tradicionalmente los principales reclamos laborales en este sector tienen que ver con aspectos contractuales, este año las quejas predominantes son sobre higiene y seguridad.

Por ejemplo, hasta 2010 los aspectos más denunciados fueron remuneraciones (31%), jornada de descanso (20%) e higiene y seguridad (17%). Pero este año, a junio, este ranking ha variado, liderando higiene y seguridad (21,4%), seguida por remuneraciones, jornada y descanso y contrato de trabajo, todas con el 18,6%.

Al respecto, María Cecilia Sánchez dijo que "hemos empezado fuertemente a revisar no sólo la parte laboral, sino también aspectos de higiene y seguridad, porque hay una norma que obliga a todos los empleadores a cuidar eficazmente la vida y la salud de los trabajadores".

Esta iniciativa, sin embargo, no es la primera de la DT en este rubro. Por ejemplo, en 2009 hubo 101 fiscalizaciones, con 64 multas por 123 millones de pesos. En 2010 las fiscalizaciones subieron a 113, con 47 multas por 92 millones y este año, a junio, ya van 56, con 23 multas por 36 millones de pesos.

Directora del Trabajo en conmemoración del Día del Camionero

29-Jul-2011

Junto a la ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei, María Cecilia Sánchez asistió a la cena que conmemoró los 38 años de existencia de la Confederación de Dueños de Camiones.



La ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei, y la directora nacional del Trabajo, María Cecilia Sánchez, asistieron a la cena con que la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile conmemoró el Día del Camionero.

En este aniversario, el número 38 de la entidad gremial, la ministra Matthei valoró el aporte que los camioneros realizan para el desarrollo del país, y destacó como “muy importante el rol que están tomando las mujeres en esta industria, lo que me pone muy contenta”.

Con anterioridad, la directiva en pleno de la Confederación –que preside Juan Araya– fue recibida en el Salón Azul de La Moneda por el Presidente Sebastián Piñera, reunión en la que también estuvo el ministro de Transportes y Telecomunicaciones, Pedro Pablo Errázuriz.

Durante la cita, los dirigentes trataron con el Mandatario los temas que conforman la agenda gremial de la Confederación.

MINISTERIO DE JUSTICIA
UNIDAD DE DEFENSA LABORAL

FINIQUITO. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL (*)

El presente boletín se ocupa de exponer algunas posiciones jurisprudenciales,¹ respecto de uno de los instrumentos que formaliza el término de la relación laboral, como es el finiquito.

El finiquito cobra importancia en una serie de instancias para las partes de la relación laboral, desde el pago del seguro de cesantía, la búsqueda de un nuevo empleo y los eventuales efectos liberatorios. Es por ello que la Unidad de Defensa Laboral del Ministerio de Justicia, debido al amplio espectro de materias en que incide el finiquito, lo aborda en este número desde la perspectiva de la actual jurisprudencia, su concepto, las formalidades, las obligaciones de los ministros de fe, sus efectos, las reservas, los finiquitos otorgados en sede jurisdiccional, casuística relevante y reciente y, por último, se presentan algunas conclusiones para su análisis.

CONCEPTO

Si bien en nuestra legislación laboral en diversas disposiciones se hace mención al finiquito, en ninguna de ellas se lo ha definido, aunque doctrinariamente ha sido descrito de manera amplia como: "...acuerdo escrito firmado por ambas partes, empleador y trabajador, por medio del cual el trabajador se da por pagado de todo lo que por los más diversos conceptos pudiera adeudársele y renuncia, por tanto, a toda acción penal, judicial o extrajudicial a su respecto, y el empleador a su vez reconoce que no tiene cargo alguno contra el trabajador".²

El profesor Luis Lizama Portal lo conceptualiza como: "...acto jurídico bilateral celebrado por las partes del contrato de trabajo –con motivo de la terminación del mismo– en el que dejan constancia del cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato y de las eventuales excepciones o reservas que sea del caso acordar".³

Por su parte, la Excelentísima Corte Suprema, reconociendo que no existe una definición legal al respecto, ha señalado: "...es lícito considerar la descripción que la doctrina ha hecho del finiquito, teniendo en cuenta el concepto aportado, entre otros autores, por William Thayer y Patricio Novoa ("Manual de Derecho del Trabajo", tomo III, Editorial Jurídica; 1998, pág. 120 y ss.): "...instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas han dado a las obligaciones emanadas del contrato...".⁴ En idéntico sentido se pronunció esta misma Corte conociendo de un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, en el cual la cuestión de derecho materia del juicio, era precisamente la validez o ineficacia del finiquito suscrito por las partes.⁵

(*) Fuente: Boletín Estudios Laborales N° 5, de Octubre de 2010. Unidad de Defensa Laboral del Ministerio de Justicia. Website: <<http://web.minjusticia.cl/laboral/index.php>>.

2 "Derecho de las Relaciones Laborales", Walker Errázuriz, Francisco, Edit. Universitaria, 1ª edición, 2003, pág. 388.

3 "Derecho del trabajo", Lizama Portal, Luis, Edit. Lexis Nexis, 1ª edición, 2005, pág. 215.

4 Fallo de Casación en el Fondo de fecha 10 de mayo de 2010, Rol 1246-2010, Considerando Segundo, en autos caratulados "Robles Calderón con Exportadora Chiquita Chile Ltda.", número legal Publishing: 44543.

5 Fallo de fecha 27 de octubre de 2009, Rol 5816-2009, Considerando Cuarto, en autos caratulados "Fuentealba con Municipalidad San José de la Mariquina".

Desde el punto de vista de su naturaleza jurídica la Corte Suprema ha estimado que este instrumento constituye: "...una convención, es decir, acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo para dar por terminada una relación laboral, esto es, a aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libres de todo vicio y sólo en lo tocante a ese acuerdo, es decir, es factible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional, ni poder liberatorio".⁶

De lo anterior, se concluye que el finiquito tiene por objeto no poner término a la relación laboral, sino formalizar su acaecimiento. No obstante, es preciso señalar que si bien el legislador promueve su otorgamiento, en la práctica no todas las relaciones laborales terminan con la suscripción de este documento; es más, tratándose de aquellas relaciones contractuales cuya duración sea inferior a 30 o 60 días,⁷ el legislador de manera expresa ha eximido al empleador de su otorgamiento.⁸

Formalidades del finiquito

El finiquito debe cumplir con ciertos requisitos formales para tener validez, tanto en sede judicial para "ser invocado por el empleador", como en sede administrativa.⁹ Estos requisitos se encuentran establecidos de manera perentoria en el artículo 177 del Código del Trabajo, a saber:

- Debe constar por escrito.
- Debe ser firmado por el trabajador y por el Presidente del Sindicato o el Delegado del Personal o sindical respectivo;¹⁰ o
- Puede ser ratificado por el trabajador ante un ministro de fe competente, pudiendo éste ser: un Inspector del Trabajo, un Notario Público de la localidad, un Oficial del Registro Civil de la misma comuna o el Secretario Municipal correspondiente.

La utilización de los términos "firmar y ratificar" que se contienen en la citada disposición no es una opción antojadiza del legislador. El término "firmar" implica la suscripción al pie o al final de un documento de la rúbrica, en este caso del trabajador, del presidente del sindicato, del delegado del personal o sindical, lo que conlleva que se autoriza lo allí manifestado o expresado; en cambio "ratificar" es un acto mediante el cual un ministro de fe aprueba o confirma actos, palabras o escritos, dándolos por válidos o ciertos.

6 Fallo de Casación en el Fondo de fecha 8 de mayo de 2006, Rol 4502-2004, Considerando Noveno, en autos caratulados "Araya Arrey con Isapre Vida Tres S.A."

7 El inciso penúltimo del artículo 177 del Código del Trabajo, dispone: "No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste".

8 Ejemplo de esto, entre otros, es el caso de los trabajadores portuarios eventuales, respecto de los cuales surgió la cuestión de cómo hacer efectivo el cobro de su seguro de cesantía sin contar con este documento. La Superintendencia de AFP impartió instrucciones mediante Oficio Ord. N° 65, de fecha 26 de mayo de 2003, en el cual señala que sólo será necesario que estos trabajadores exhiban el último contrato suscrito con la liquidación de remuneración eventual.

9 Esta última referencia tiene relación con los requisitos que debe cumplir este instrumento para el pago del Seguro de Desempleo correspondiente.

10 Esta disposición ha planteado la interrogante de si es posible que el finiquito pueda ser firmado por el presidente de un sindicato al cual el trabajador no pertenece. Al respecto la Inspección del Trabajo en dictamen 876/32 de 2/03/2005 señaló que el término "respectivo" debe ser interpretado conforme a lo previsto por los artículos 19 y 20 del Código Civil, esto es, al tenor literal de la ley y la definición del término, estimando que se ha aludido primeramente a aquel director que preside la organización sindical a la cual se encuentra afiliado el trabajador que firma el finiquito; en segundo término, al representante de los trabajadores de la empresa en que labora dicho dependiente; y, por último, al delegado de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios designado en la empresa en que labora el dependiente afiliado a dicha organización y que otorga el finiquito.

Esta distinción y la relevancia que tiene para la validez del otorgamiento de los finiquitos ha sido analizada por diversos fallos, entre ellos, se encuentra un fallo de casación en el fondo dictado por la Corte Suprema, que señala: “**Quinto:** Que aparece nítidamente que la norma en comento, además de exigir la escrituración, efectúa una distinción. A saber: si a la firma del trabajador se une la del presidente del sindicato o del delegado del personal o sindical respectivos, o si tal conjunción no se produce. En esta última situación, la disposición prevé la participación de ciertos ministros de fe -calidad que no revisten los funcionarios antes indicados- cuales son: inspector del trabajo, notario público, oficial del registro civil y secretario municipal”.

A continuación este fallo agrega cuál es el tipo de intervención que se exige de estos ministros de fe, lo que se precisa en el considerando siguiente, expresando: “**Sexto:** Que la participación que la norma de que se trata prescribe para los ministros de fe mencionados, es, indudablemente, la de atestiguar la ratificación que el trabajador hace de su manifestación de voluntad en orden a poner término a su relación laboral. Resulta, de este modo, evidente o innegable que ratificar es confirmar tal manifestación de voluntad, dándola por cierta o verdadera, confirmación de la que deben dar fe los señalados ministros”.¹¹

El fundamento práctico de la distinción contenida en la norma ya indicada; así como la mayor exigencia que ella impone, tratándose de finiquitos suscritos ante ministros de fe, de acuerdo a lo señalado por nuestro tribunal superior, radica en considerar: “**Séptimo:** Que se hace necesario en este punto del análisis, recordar el sentido o propósito tenido en vista por el legislador para crear los resguardos contemplados en la disposición citada inicialmente y que no es otro que precaver la posibilidad de que se utilice un documento firmado en blanco por el trabajador o que éste desconozca el alcance de su manifestación de voluntad, en orden a poner término a la relación laboral con la consecuente pérdida de las indemnizaciones y prestaciones que fueran procedentes en su favor”.¹²

El inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, no señala dentro de los requisitos del finiquito que este instrumento deba ser suscrito por el empleador; esta exigencia se contiene en el artículo 9° de dicho Código.¹³ La razón de esta omisión puede deberse a que en este mismo inciso se alude a la renuncia, que es un acto unilateral sometido a idénticas formalidades que el finiquito para efectos de su validez. Por otra parte, ninguna de las dos disposiciones indicadas se hace cargo de quién es el empleador que debe suscribir el finiquito, para ello debemos estar a las reglas generales establecidas en el artículo 3° y 4° del mismo cuerpo legal.¹⁴

Otros requisitos de carácter administrativo

Finalmente, los requisitos antes señalados son exigencias de tipo formal para el otorgamiento válido de un finiquito, no obstante, es posible identificar en nuestra legislación laboral relaciones contractuales de carácter excepcional que además imponen a los empleadores, cumplir con ciertas obligaciones de carácter administrativo en relación al otorgamiento del finiquito, por ejemplo:

- En los contratos de trabajo de menores de 18 años, según lo dispone el inciso final del artículo 13 del Código del Trabajo, se exige que ellos sean registrados en la Inspección del Trabajo;¹⁵ asimismo, las copias

11 Fallo de Casación en el Fondo de fecha 22 de noviembre de 1999, Rol 1400-1999, en autos caratulados “Aleuy Romero con Industria Textil Monarch S.A.”. Publicado en la revista Fallos del Mes núm. 492, correspondiente a Noviembre de 1999.

12 Fallo de Casación en la Forma de fecha 24 de diciembre de 2008, Rol 5619-2008, en autos caratulados “Parra Riffo con Centro Educacional Club Hípico S.A.”. N° Legal Publishing: 41414.

13 En el inciso final del artículo 9° del Código del Trabajo se establece de manera expresa que es obligatoria la suscripción de dicho documento tanto por el trabajador como por el empleador.

14 Al respecto ver dictamen 1.857, de 04.04.84, La Dirección del Trabajo.

15 Artículo 9°, del D.S. N° 50, del año 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

de sus finiquitos deben ser presentadas ante el Servicio dentro del plazo de 15 días, contado desde la fecha de la cesación de los servicios del menor.¹⁶

- Tratándose de trabajadores extranjeros con visa de trabajo, se establece que al término de la relación laboral el empleador debe, dentro del plazo de 15 días de su acaecimiento, informar esta situación mediante la remisión de la copia de su finiquito a Policía de Investigaciones de Chile y a la Gobernación Provincial correspondiente a su domicilio. En Santiago, dicha comunicación debe remitirse al Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior.¹⁷

Obligación de los ministros de fe de verificar el cumplimiento previsional

La Ley N° 19.844,¹⁸ modificó el inciso 3° del artículo 177 del Código del Trabajo, imponiendo la obligación a los ministros de fe que, de manera previa a ratificar un finiquito que diera cuenta del término de un contrato de trabajo por las causales de los artículos 159 N°s. 4, 5 y 6; 160 o 161 todos del Código del Trabajo, éstos deberían requerir al empleador que acreditara el cumplimiento íntegro del pago de todas las cotizaciones previsionales correspondientes,¹⁹ hasta el último día del mes anterior al despido. En su parte final el inciso tercero agrega que en caso de no acreditarse su cumplimiento, el finiquito no producirá el efecto de poner fin al contrato de trabajo.²⁰

La Corte Suprema en un fallo de casación en el fondo,²¹ expresa las razones que, a su juicio, motivaron esta modificación legal: **“Sexto:** Que la señalada disposición, sin duda, surge para los efectos de armonizar la legislación en la materia con la modificación que se había introducido al artículo 162 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.631, de 1999. De ese modo se pretendió evitar que el empleador pudiera soslayar el cumplimiento de dicha obligación de pago de las imposiciones correspondientes, a través de la suscripción de un instrumento cuya ratificación puede realizarse ante ministros de fe distintos de aquellos vinculados directamente con la relación laboral pertinente”.

Por tanto, la labor del ministro de fe es dar certeza de:

- La fecha en que se ratifica el finiquito.
- La identificación de las partes que lo suscriben.
- Los haberes que se pagan.
- Que las cotizaciones previsionales por el período trabajado se encuentran pagadas.
- Que, además, se deberá dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato, si el empleador adeudare cotizaciones previsionales.

16 Ver dictamen de la Dirección del Trabajo N° 0077/006 de fecha 8 de enero de 2008.

17 Ver D.S. 597 de 1984, Reglamento de Extranjería.

18 Publicada en el D.O. el 11 de enero de 2003. Es necesario llamar la atención que el actual texto refundido del Código del Trabajo, publicado el 10 de enero de 2003, no contiene esta modificación, por lo cual, en las ediciones oficiales del Código del Trabajo el artículo 177 sólo figura con cuatro incisos.

19 Ver dictamen de la Dirección del Trabajo N° 5230/231 de fecha 3 de diciembre de 2003, que precisa el “concepto de cotización previsional”, el cual comprendería tanto las cotizaciones para financiar los regímenes de pensiones del antiguo y nuevo sistema, así como la cuenta de capitalización individual, como la cotización adicional; el 7% para salud, porcentaje que podrá ser superior en el caso de los afiliados a Isapre; la cotización del 0,6% con cargo al 7% aludido que se entera en las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en cuyo caso el 6,4% restante se entera en el Instituto de Normalización Previsional y la cotización para el seguro de desempleo, si correspondiere.

20 En estos casos tratándose de finiquitos ratificados ante un notario, es usual que estos ministros de fe den cumplimiento al mandato legal con el solo hecho de limitarse a poner un timbre en el que se deja constancia que dicho finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el pago de todas las cotizaciones previsionales pendientes de conformidad a la Ley 19.844.

21 Fallo de la Corte Suprema de fecha 9 de junio de 2009, Rol 1939-2009, en autos caratulados “Riquelme Vásquez con E.C.M. Ingeniería S.A.”, número legal Publishing: 42064.

Finalmente, el empleador debe acreditar el pago de las cotizaciones previsionales mediante certificados otorgados por los organismos competentes,²² o con las copias de las respectivas planillas de pago.

Efectos del finiquito

El finiquito otorgado con las solemnidades legales antes señaladas gozará de:

- **Mérito ejecutivo.** De acuerdo a lo señalado en el inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo: “el finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él”. Ello supone que las obligaciones en él consignadas sean líquidas y exigibles; y que la acción ejecutiva no se encuentre prescrita. En este sentido, la Corte Suprema conociendo de un recurso de unificación de jurisprudencia señala: “**Quinto:** Que, asimismo, el finiquito legalmente celebrado se asimila en su fuerza a una sentencia firme o ejecutoriada y provoca el término de la relación en las condiciones que en él se consignan... Además, en el finiquito, obviamente, como se dijo, debe constar, desde el punto de vista sustantivo, el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que se dará satisfacción a ellas, en caso que alguna o algunas permanezcan pendientes”.²³

Efecto liberatorio. Es decir, el trabajador no puede efectuar ningún tipo de reclamación respecto de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo que lo vinculó al empleador, salvo que haya efectuado algún tipo de reserva. Al respecto, en el mismo fallo citado en la letra anterior, se señala en su **considerando sexto** que: “...n otros términos el poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó”.²⁴

- **Valor probatorio.** El empleador podrá invocar el finiquito en juicio ante eventuales demandas del trabajador que lo suscribe.

Las reservas

Lo usual, en el ámbito de las relaciones laborales, es que el finiquito sea redactado íntegramente por el empleador, por lo que muchas veces el trabajador al momento de suscribir este instrumento puede “manifestar ciertas discordancias” con su contenido, dejando constancia de ello por escrito en el mismo. A estas menciones se les denomina doctrinalmente “reservas”, ellas transforman un acto puro y simple de formalización de término de una relación contractual, en un término parcial o condicionado.

La Corte de Apelaciones de Concepción ha definido la reserva como: “...un acto unilateral no recepticio que el legislador ha establecido como un derecho irrenunciable del trabajador y que lo habilita para interponer las acciones legales para reclamar por la vía judicial el derecho reservado...”.²⁵

En términos jurisprudenciales el efecto de la reserva contenido en un finiquito: “...limita su poder liberatorio, pues implica que entre las partes del contrato de trabajo, al tiempo de la conclusión de la relación laboral, hay puntos de acuerdo pero también los hay de desacuerdo y el finiquito extinguirá sólo las obligaciones en que existe tal mancomunidad de voluntades, pero respecto de aquellas en que no hay consenti-

22 Las instituciones previsionales están obligadas a entregar al empleador un documento denominado “Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas”, que debe contener las cotizaciones que hubiera pagado el empleador durante la relación laboral con el trabajador despedido, certificado que debe ser entregado en forma inmediata o a más tardar dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la recepción de la solicitud. La certificación de las cotizaciones de salud está limitada a los 12 meses anteriores al despido si la relación laboral se extendió por más de un año.

23 Ver cita nota 5.

24 Ver cita nota 5.

25 Fallo de fecha 30 de enero de 2008, Rol 1831-2008, Considerando Tercero, en autos caratulados “Quintana Pérez con Ilustre Municipalidad de Los Ángeles”, número legal Publishing: 38904.

miento y en que así se manifieste a través de la reserva, la determinación de la existencia y cuantía de tales obligaciones quedará entregada a los tribunales de justicia.”²⁶

Lo que justifica que un trabajador pueda efectuar una reserva en este tipo de instrumento, se sustenta, a juicio de los sentenciadores, en: “...la protección a la parte más débil de la relación –trabajador–, por cuanto la subordinación y dependencia propias de este tipo de relaciones, permiten suponer que tal desigualdad se traspasa también a los actos posteriores al despido y producto del mismo, de manera que según lo anotado, el poder liberatorio, efecto propio del finiquito, se produjo respecto de aquella prestación que no fue objeto de reserva...”²⁷

Finiquito otorgado en sede jurisdiccional

Si bien el Código del Trabajo nada menciona al respecto, en la práctica forense es habitual que al momento de poner término a una acción judicial mediante un equivalente jurisdiccional, como es la conciliación, las partes se otorguen finiquito de la relación laboral que los unió, en estos casos, es muy relevante señalar con precisión entre otras la causal de despido, ya que este documento normalmente será utilizado por el trabajador en instancias administrativas.²⁸

Casuística

A continuación, se exponen una serie de fallos en los cuales los sentenciadores han estimado, fundándose en diversas razones lógicas, en las máximas de la experiencia, en los principios de la primacía de la realidad y el de continuidad en el trabajo que, no obstante, existir un finiquito válidamente suscrito por las partes, éste no siempre producirá todos sus efectos, a saber:

- **Caso de contratos a plazo fijo suscritos de manera sucesiva, separados por un finiquito válidamente otorgado, no obstante, con base en el principio de la primacía de la realidad y en las máximas de la experiencia se desestima su poder liberatorio del mismo:** En los hechos, el actor expuso que ingresó a trabajar para el demandado y firmó varios contratos por obra y faena determinada y a plazo fijo, pero que entre ellos existió una absoluta continuidad. Para efectos de dilucidar el asunto, la Corte analizó los documentos acompañados por las partes, siendo determinantes los certificados de cotizaciones previsionales que claramente daban cuenta de la continuidad, determinando que fue aplicable al caso de autos lo dispuesto en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo. Por tanto, la Corte de Apelaciones de Rancagua señala: “**CUARTO:** En consecuencia, el finiquito suscrito por el trabajador, de fecha (...) y que hace referencia a que la relación laboral habría terminado por vencimiento del plazo convenido, no obstante su formalidad, carece de poder liberatorio, pues se refiere a un contrato de trabajo que se transformó en indefinido y no pudo ser por esa razón el instrumento adecuado para poner fin a la relación laboral”.²⁹ Al respecto es también interesante un fallo de esta misma Corte que contiene similar argumentación, esta vez basada en las máximas de **la experiencia del sentenciador** que señala en su considerando “**QUINTO:** En segundo lugar, de la simple lectura del certificado de cotizaciones previsionales del actor (...) es dable concluir que (...) hubo una absoluta continuidad, antecedente que lleva –mediante un simple razonamiento lógico– a dar por establecido que los contratos de trabajo a plazo fijo, renovados después de un posterior finiquito, es una práctica destinada a encubrir la verdadera

26 Considerando Segundo, fallo citado nota 25.

27 Fallo del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de fecha 18 de julio de 2008, Rol 562–2007, Considerando Sexto, en autos caratulados “Vera Campos con Constructora Vespucio Norte S.A.”, número legal Publishing: 42609.

28 Es importante destacar al respecto que: en cuanto a las causales de despido siempre será conveniente dar por terminada la relación laboral por el artículo 161 del Código del Trabajo, ya que en estos casos el monto del subsidio por desempleo es mayor; por otra parte, las AFC y las Cajas de Compensación muchas veces requieren que se indique en estos documentos la extensión de la relación laboral.

29 Fallo de Recurso de Nulidad de fecha 28 de abril de 2010, Rol 28-2010, en autos caratulados “Lomboy con Chacón”.

relación laboral entre las partes y cuyo objetivo final es eludir el cumplimiento de obligaciones legales y darle una apariencia formal al término del vínculo laboral³⁰

- En el mismo sentido se pronuncia la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, fundando su argumentación en el **principio de la primacía de la realidad**, quien conociendo el caso de un trabajador que prestó servicios por más de 10 años, en virtud de contratos por obra y faena determinada y a plazo fijo, entre los cuales se suscribieron finiquitos, señala: “**4°**. Que de los mismos hechos comprobados por la juez de la causa, explicitados en el 1. del considerando citado, unidos al certificado de cotizaciones previsionales del actor (...) no objetado, el cual, según lo expresó el abogado del demandante en la audiencia, daría cuenta de que al trabajador se le hicieron por la demandada imposiciones previsionales durante todo el período trabajado, aplicando el principio de la primacía de la realidad, esto es cuando en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos, debe concluirse que efectivamente el trabajador prestó servicios en forma permanente y continua para la empresa demandada (...) teniendo aplicación en consecuencia la norma contenida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, en cuanto expresa que se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida el trabajador que prestó servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, conclusión que se ve confirmada por el principio de la continuidad en el trabajo, según el cual en caso de duda de si las prestaciones de servicios fueron continuas o discontinuas, debe estimarse que éstas tienen el primer carácter”³¹
- En fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción, se resuelve en idéntico, esta vez, fundándose el fallo en el **principio de la continuidad de la relación laboral**. El caso trata respecto de un trabajador que prestó servicios en un período de más de cuatro años, en virtud (de) 9 contratos de trabajo los cuales tenían una duración aproximada de cuatro meses cada uno, respecto de ellos no operó la presunción del artículo 159 N° 4, toda vez que al sumar la duración de los contratos dentro del período de 15 meses, no excedían los 11 meses y 26 días. Sin embargo, los sentenciadores aplicaron la siguiente argumentación lógica: “**10**. Que sin embargo, y para determinar la naturaleza del contrato que unió a las partes, es pertinente considerar que la contratación a plazo fijo constituye una excepción, siendo la regla general que los contratos de trabajo tengan una duración indefinida, extendiéndose mientras subsista el trabajo que lo motiva, constituyendo el principio de la continuidad un principio esencial en el Derecho del Trabajo (...) **13**. Que, por lo demás, en el Derecho del Trabajo las cosas son lo que son y no lo que indican las partes, cobrando aplicación el principio informador de la disciplina conocido como primacía de la realidad. Es por ello que debe privilegiarse lo que ocurre en el terreno de los hechos incluso por sobre lo formalizado por escrito por las partes”³²
- **Extensión del poder liberatorio del finiquito en caso de accidentes de trabajo se ve limitado por el interés colectivo involucrado:** La Corte de Apelaciones de Punta Arenas se pronuncia respecto al efecto liberatorio de un finiquito, en relación al deber de seguridad que pesa sobre el empleador; al respecto concluye: “**QUINTO:** Que, a la luz del tenor literal del artículo 5° inciso segundo del Código del trabajo, pareciera, a primera vista, que la antedicha renuncia es legalmente admisible y que, en consecuencia, el finiquito, no objetado, tendría amplios efectos liberatorios, careciendo, (...) Sin embargo, los sentenciadores de mayoría son de criterio de sostener que aun terminada la relación laboral, la renuncia formulada por el trabajador es ineficaz en la medida que se vincula no con el puro interés patrimonial individual del actor, sino con un bien jurídico o interés colectivo, como es el derecho a la integridad física y

30 Fallo de Recurso de Apelación de fecha 1° de junio de 2010, Rol 75-2010, en autos caratulados “Lobos Gallardo con Constructora Queiroz Galvao”, número legal Publishing: 44516.

31 Fallo de Recurso de Nulidad de fecha 28 de julio de 2008, Rol 3-2008, en autos caratulados “Santana Díaz con Víctor Fugellie y Cía. Ltda.”, número legal Publishing: 39520.

32 Fallo de Recurso de Apelación de fecha 30 de diciembre de 2008, Rol 223-2008, en autos caratulados “Pérez Solar con Marítima Sipsa S.A. y otra”, número legal Publishing: 41501.

psíquica establecido en el artículo 19 N° 1 inciso primero de la Constitución Política de la República, (...). Así, entonces, el artículo 5° inciso segundo, en comento, necesariamente se ve subordinado a la norma de rango constitucional referida, debiendo primar ésta por sobre la certeza o seguridad jurídica, lo que produce como consecuencia la plena vigencia del ya citado artículo 184 del mismo Código para proceder, en sede judicial, al examen y resolución que corresponda respecto de la reparación de los daños experimentados por el dependiente con motivo de una eventual trasgresión de dicho deber de seguridad (...):³³ En similar sentido se pronuncia fallo de la Corte de Apelaciones de Coyhaique, agregando un nuevo argumento: “**SEXTO:** (...) En efecto, para desestimar la alegación de la demandada se tiene presente lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que dispone que los derechos concedidos por la presente ley son personalísimos e irrenunciables y (...) Que, al respecto debe considerarse que: por una parte, el finiquito no incluyó expresamente, ni aludió al accidente catastrófico sufrido por el trabajador, ni tampoco se indicó pago de indemnización voluntaria, sino que se limitó solamente a prestaciones de servicios contractuales...”.³⁴

- **Caso que puede aplicarse por analogía para cuestionar la validez de un finiquito. Fallo que rechazó la validez de una renuncia válidamente otorgada, por acreditarse que ella adolecía de un vicio de la voluntad en su otorgamiento, como fue, el ejercer por parte del empleador un procedimiento intimidatorio contra el trabajador:** Al respecto es destacable un fallo dictado por la Corte Suprema³⁵ conociendo un recurso de casación en el cual si bien se trata de una renuncia otorgada con todas las formalidades legales, los sentenciadores estimaron que: “**Octavo:** Que en la sentencia impugnada se estableció como un hecho, ...que la renuncia del trabajador fue obtenida por el empleador, luego de un procedimiento intimidatorio, presión que alteró su libre voluntad para poner término a la relación laboral existente. **Noveno:** Que sobre la base del hecho reseñado y examinando la totalidad de los antecedentes del proceso, los sentenciadores del grado concluyeron que en la renuncia del demandante existió una presión indebida (...). **Undécimo:** Que, tal conclusión permitió a los sentenciadores considerar sin eficacia la pretendida renuncia del trabajador, estimando que la relación laboral terminó por decisión unilateral del empleador...”.

CONCLUSIONES

El finiquito, junto al contrato de trabajo, es uno de los instrumentos de mayor importancia en el ámbito contractual laboral. Su otorgamiento conforme a los requisitos establecidos por la ley beneficia claramente a las dos partes contratantes: al trabajador, toda vez que es su carta de presentación en la búsqueda de nuevas fuentes laborales, además de constituir un instrumento que le permitirá gozar tanto de beneficios administrativos³⁶ como comerciales,³⁷ y al empleador ya que constituye una prueba idónea de haber dado cumplimiento a todas las obligaciones nacidas de la relación laboral frente al eventual ejercicio de una acción laboral o previsional en su contra, lo que doctrinalmente se ha denominado, el efecto liberador del finiquito.

En cuanto a este efecto, tal como se ha expuesto en este Boletín, no es de carácter absoluto ya que se encuentra restringido, entre otros, por la figura de la “reserva”, que transforma al finiquito en una transacción parcial.

33 Fallo de Recurso de Apelación de fecha 24 de agosto de 2007, Rol 17-2007, en autos caratulados “Reyes Maldonado con Pesquera y Conservera Real Limitada”, número legal Publishing: 37102.

34 Fallo de Recurso de Apelación de fecha 17 de octubre de 2007, Rol 19-2007, en autos caratulados “Rojas Rojas con Pesca Chile S.A.”.

35 Fallo de Recurso de Casación de fecha 4 de julio de 2002, Rol 923-2002, en autos caratulados “Contreras Meza con BCI”.

36 Seguro de desempleo, subsidios asistenciales, etc.

37 Beneficios otorgados por seguros personales, prórrogas en el cobro de créditos en instituciones financieras, etc.

Por otra parte, este efecto también se ve morigerado con la interpretación jurisprudencial, ya que los sentenciadores han estimado con base en argumentaciones fundadas en razones lógicas y a su propia experiencia, así como a la luz de los principios de la primacía de la realidad y de la continuidad en el empleo, que no siempre estos instrumentos son válidos, no obstante que en la forma hayan sido otorgados conforme a lo prescrito por la ley.

La razón de ser, de lo que podríamos denominar este “cuestionamiento judicial del finiquito válidamente otorgado”, surge de los principios inspiradores de esta rama del derecho; del desequilibrio existente entre las partes; de la génesis del finiquito al ser redactado por el empleador; de los antecedentes del desarrollo pretérito de la relación contractual que se plantean en el juicio; y finalmente, a la forma de apreciación de la prueba que permite ir más allá de las formas. Todo ello debe ser apreciado caso a caso, tanto por los operadores del derecho, como por los sentenciadores, los primeros al analizar los antecedentes y al plantear sus pretensiones y defensas en forma fundada; y los segundos, al momento de analizar la prueba más allá de los requisitos formales, pero argumentando lógicamente este cuestionamiento.

Oficinas de Defensa Laboral

Región de Arica-Parinacota

Dirección: Yugoeslavia N° 1225, Locales D9-10-11 y 12
Teléfono: 58/583784-85-86
Jefa de Estudio: Marcela Palza

Región de Tarapacá

Dirección: Vivar N° 398
Teléfono: 57/529620-21
Jefe de Estudio: Daniel Sánchez

Región de Antofagasta

Dirección: Washington N° 2461
Teléfono: 55/410756-58
Jefe de Estudio: Rubén Gajardo

Región de Atacama

Dirección: Atacama N° 494
Teléfono: 52/523928
Jefe de Estudio: Ricardo Garrido

Región de Coquimbo

Dirección: Juan de Dios Pení N° 512
Teléfono: 51/550601-02
Jefa de Estudio: Mónica Gajardo

Región de Valparaíso

Dirección: Pastor Willis Hoover N° 527
Teléfono: 32/2450414-15-16
Jefe de Estudio: Eduardo González

Región del Libertador Bernardo O'Higgins

Dirección: Campos N° 373, piso 2
Teléfono: 72/321363-64-65-66
Jefa de Estudio: Karina Román

Región del Maule

Dirección: 2 Sur N° 705
Teléfono: 71/510810-12-14
Jefe de Estudio: Cristián Toledo

Región del Bío-Bío

Dirección: San Martín N° 457
Teléfono: 41/2861821-22
Jefa de Estudio: Paula Urzúa

Región de La Araucanía

Dirección: Manuel Bulnes N° 790
Teléfono: 45/910071-72-73-74
Jefa de Estudio: Ingrid Neira

Región de Los Ríos

Dirección: Caupolicán N° 175
Teléfono: 63/530106-530102
Jefa de Estudio: Gabriela Salgado

Región de Los Lagos

Dirección: Urmeneta N° 305, Piso 3, Of.
302
Teléfono: 65/350036-37-38-39
Jefe de Estudio: Claudio Fernández

Región de Aysén

Dirección: Francisco Bilbao, N° 425
Teléfono: 67/573266-573267
Jefa de Estudio: Sandra Espinoza

Región de Magallanes

Dirección: Julio Roca N° 1034
Teléfono: 61/243370
Jefa de Estudio: Patricia Jara (S)

Región Metropolitana

Dirección: San Pablo N° 1224-1226-1228
Teléfono: 2/6992967-6995788
Jefe de Estudio: Gonzalo Morales

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS A:
COLGUIN@MINJUSTICIA.CL

La Negociación Colectiva de Empresa

Concepto

Negociación colectiva por empresa es el procedimiento a través del cual un empleador se relaciona con una o más organizaciones sindicales de su empresa o con trabajadores que se unen para tal efecto, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Ámbito de la negociación colectiva

Los artículos 304 y 305 se refieren a los sujetos o actores que pueden intervenir en un proceso de negociación colectiva, tanto respecto de las empresas en que se puede negociar como de los trabajadores habilitados para ello. En esta materia las reglas generales son las siguientes:

1. En toda empresa del sector privado y en las que el Estado tenga aporte, participación o representación puede existir la negociación colectiva. En el artículo 304 se contienen las excepciones a esta regla, señalándose cuáles son las empresas en que no puede existir negociación colectiva.
2. Todo trabajador se encuentra habilitado para negociar colectivamente. Las excepciones a esta norma general la encontramos en el artículo 305, el cual enumera los trabajadores que se encuentran impedidos de negociar colectivamente. Conforme a la norma citada no pueden negociar colectivamente:
 - a) los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.
 - b) los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.
 - c) las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y
 - d) los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

Esta prohibición opera, para el caso de los señalados en las letras b), c) y d), en la medida que la prohibición se haya consignado por escrito en el contrato de trabajo. Además, es necesario que el dependiente se encuentre efectivamente en alguna de las situaciones descritas en el artículo que nos ocupa

Cualquier trabajador de la empresa, incluyendo dirigentes sindicales o el propio trabajador afectado por la prohibición, puede reclamar ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato o de la modificación a partir de la cual se establece la prohibición.

En todo caso, la Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 4863/210 de 12.11.2003, que si en el trámite de objeción de legalidad, se somete al conocimiento del Inspector del Trabajo o del Director del Trabajo, en su caso, el examen de cláusulas de un contrato individual de trabajo que impidan ejercer el derecho a negociar colectivamente, deberá dictar una medida para mejor resolver ordenando una fiscalización que determine si las funciones que efectivamente cumple el trabajador afectado son de aquellas a que se refiere el artículo 305 del Código del Trabajo. En el evento que la fiscalización arroje un resultado distinto al contenido en el contrato individual de que se trate y la función que realmente desarrolle el trabajador no sea de aquellas que le inhabiliten, declarará que el dependiente es competente para negociar colectivamente y, por tanto, será parte en el respectivo proceso.

Objeto

Son materia de negociación colectiva todos aquellos aspectos que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo. Por el contrario, no son objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

Clasificación

Desde la perspectiva de los actores que involucra, la negociación colectiva puede clasificarse en de empresa y supraempresa o interempresa. La negociación colectiva que afecte a más de una empresa, esto es, la negociación colectiva interempresa o supraempresa, requiere siempre acuerdo previo de las partes. En cambio, tratándose de la negociación colectiva de empresa, que es la que abordaremos aquí, cumpliéndose las exigencias legales que se analizarán más adelante, los trabajadores obligan al empleador a negociar.

Sin embargo, la clasificación más importante dice relación con el procedimiento, criterio según el cual la negociación colectiva se puede clasificar en negociación reglada, negociación semi-reglada, negociación no reglada o informal.

- Negociación colectiva reglada: es aquella regulada por la ley y puede desarrollarse entre el empleador y uno o más sindicatos de la empresa o con un grupo de trabajadores. Esta negociación se efectúa con sujeción a todas y cada una de las normas de carácter procesal establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo y da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en dicho cuerpo legal resolviéndose a través de un contrato colectivo o un fallo arbitral.
- Negociación colectiva no reglada: se refiere a ella el artículo 314 del Código del Trabajo y consiste en aquella negociación directa que, en cualquier momento, se celebra entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales en representación de los trabajadores afiliados a la misma, que no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado, concluyendo con la suscripción de un convenio colectivo.
- Negociación colectiva semi-reglada: puede ser llevada a efecto por un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar colectivamente, caso en el cual deben observarse las reglas procesales mínimas contenidas en el artículo 314 bis. Los trabajadores agrícolas de temporada también pueden negociar colectivamente de manera semi-reglada siempre que ello ocurra a través del sindicato que los agrupe y, en dicho, caso deben aplicarse las normas de los artículos y 314 bis A y 314 bis B.

Tanto la negociación no reglada como la semi-reglada dan origen a un convenio colectivo y en ambos casos, por expresa disposición del inciso segundo del artículo 314 bis C, una vez suscrito el instrumento respectivo produce los mismos efectos de un contrato colectivo. Finalmente, cabe señalar que en relación con la negociación colectiva semi-reglada, el legislador ha establecido que aun cuando en la empresa respectiva exista un convenio colectivo de aquellos celebrados por un grupo de trabajadores, unidos para el efecto de negociar colectivamente, de acuerdo con el artículo 314 bis, los restantes dependientes pueden presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad con el artículo 317 del Código del Trabajo, esto es, como en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente.

La negociación colectiva no reglada o informal

Este tipo de negociación presenta las siguientes características según lo prescrito por el artículo 314:

1. Puede tener lugar en la medida que exista un acuerdo de las partes para llevarla a cabo.

2. Los trabajadores deben actuar a través de sus organizaciones sindicales. Al negociar éstos no es necesario cumplir los quórum que exige el artículo 315 del Código del Trabajo, en la negociación colectiva reglada. Puede participar todo tipo de trabajador.
3. Como en toda negociación colectiva, su objeto es establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones.
4. El procedimiento por medio del cual se desarrolla la negociación es fijado libremente por las partes, por lo cual, no hay plazos ni procedimientos que cumplir, entre otras cosas.
5. No hay derecho a fuero ni a huelga y, en general, a las prerrogativas que se contemplan para la negociación colectiva reglada (objetar la respuesta del empleador, requerir la intervención de un mediador o arbitraje voluntario, entre otros).
6. El acuerdo que se alcance por esta vía se refleja en un instrumento denominado convenio colectivo, cuyo concepto es proporcionado por el artículo 351 del Código del Trabajo.
7. De conformidad al artículo 350 del Código del Trabajo los convenios colectivos producen los mismos efectos que los contratos colectivos. Si bien su generación es diferente, una vez concluido el proceso, los efectos son los mismos, con las salvedades que señala el artículo 351 del Código del Trabajo y que son:
 - a. La subsistencia de las cláusulas de un convenio colectivo como integrantes de un contrato individual al extinguirse aquél, sólo opera en los casos de convenios colectivos de empresa.
 - b. El reemplazo de las cláusulas de los contratos individuales por las del convenio colectivo no opera cuando en estos últimos se deja expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.
 - c. Las normas sobre duración y vigencia de los contratos colectivos no se aplican en el caso de los convenios colectivos de carácter parcial.
8. No existe inconveniente para que coexistan simultáneamente un contrato colectivo con un convenio, en las condiciones que señala el inciso final del artículo 351 del Código del Trabajo.

Negociación colectiva semi-reglada

En el evento que la negociación involucre a un grupo de trabajadores, el artículo 314 bis del Código del Trabajo, exige el cumplimiento de las exigencias que a continuación se señalan:

1. Debe tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.
2. Los trabajadores deben ser representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.
3. El empleador está obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciera, se aplica la multa prevista en el artículo 506 del Código del Trabajo.
4. La aprobación de la propuesta final del empleador debe ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.

Si se suscribe un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo.

Negociación colectiva reglada

La negociación colectiva reglada tiene su origen en la iniciativa de los trabajadores, que debe materializarse con la presentación de un proyecto de contrato colectivo de trabajo. Esta es la forma de iniciar un proceso de negociación colectiva reglada.

Respecto de los sujetos que pueden presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, la ley faculta a los sindicatos y a los grupos unidos para el solo efecto de negociar colectivamente para que puedan negociar por esta vía.

El sindicato puede presentar proyecto de contrato colectivo por el sólo hecho de tener tal calidad, con prescindencia de la cantidad de socios que agrupe.

El grupo podrá negociar en la medida que reúna los quórum y porcentajes que se exige para constituir un sindicato. En estos casos, dichos quórum y porcentajes se calculan en relación a los trabajadores facultados para negociar colectivamente y no sobre la totalidad de trabajadores de la empresa o establecimiento, como debe hacerse al constituir un sindicato.

El artículo 323 del Código del Trabajo faculta para que trabajadores que no forman parte del sindicato negociador puedan participar en la negociación colectiva mediante la adhesión a la presentación del proyecto. La decisión de si se acepta su adhesión corresponde a la directiva de la organización sindical, sin necesidad de consultar a las bases, sin perjuicio que resultaría conveniente tal consulta. La adhesión debe efectuarse antes de la presentación del proyecto al empleador, pues de acuerdo al artículo 325 del Código del Trabajo, el proyecto debe individualizarlos.

Oportunidad para presentar el proyecto

La oportunidad para presentar un proyecto de contrato colectivo está determinada por la circunstancia de si en la empresa existe o no un instrumento colectivo vigente, entendiéndose por tal un contrato colectivo, convenio colectivo o fallo arbitral.

A) EMPRESAS SIN INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE

En el caso de que en la empresa no exista un instrumento colectivo vigente, puede presentarse un proyecto de contrato colectivo en el momento que los trabajadores lo estimen conveniente. Sin embargo, no pueden hacerlo en los períodos declarados por el empleador como no aptos para iniciar negociaciones.

Esta declaración debe cumplir las exigencias que señala el artículo 317 del Código del Trabajo y efectuarse en el mes de junio, antes de la presentación de un proyecto de contrato colectivo y cubre el período comprendido por los 12 meses calendario siguientes a aquél. La declaración de período no apto para iniciar negociaciones debe ser comunicada por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores.

Cuando en la empresa no existe instrumento colectivo vigente, una vez que el empleador recibe el proyecto de contrato colectivo debe comunicar a los demás trabajadores de la empresa tal circunstancia.

La comunicación de que se ha presentado un proyecto de contrato colectivo debe realizarse en el plazo de 5 días, contados desde la recepción del proyecto. Los trabajadores a quienes se efectúe tal comunicación disponen de 30 días para presentar sus proyectos de contrato colectivos. Estos trabajadores deben hacerlo por medio de su sindicato si lo hubiere o como grupo unido para negociar colectivamente, cumpliendo los quórum y porcentajes exigidos por la ley para tal efecto. También tienen la opción de adherirse al proyecto presentado.

Transcurridos los 30 días señalados anteriormente, comienza a correr el plazo en el cual el empleador debe evacuar su respuesta, del primer proyecto presentado y de los otros que se presentaren en el plazo ya mencionado.

En el evento que el empleador no realice la comunicación mencionada, los demás trabajadores (los no comprendidos en la negociación) podrán presentar sus proyectos cuando lo estimen conveniente.

Ahora, si efectuada la comunicación los trabajadores no presentan su proyecto en el plazo de 30 días o no se adhieren al ya presentado, la oportunidad para hacerlo será la indicada en el inciso tercero del artículo 322 del Código del Trabajo, que señala que los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, esto es, entre los 45 y 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del instrumento vigente, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329, esto es, por escrito a la comisión negociadora, en forma de proyecto de contrato colectivo y conteniendo todas las cláusulas de su proposición.

B) EMPRESAS CON INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE

Cuando en la empresa existe un instrumento colectivo vigente los trabajadores deben presentar su proyecto entre los 45 y 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho instrumento.

Los incisos segundo y tercero del artículo 322 del Código del Trabajo, regulan el momento en que pueden presentar proyectos de contrato colectivo los trabajadores que ingresan a una empresa con posterioridad a la suscripción de un contrato colectivo vigente y de aquellos que no participaron en las negociaciones efectuadas como asimismo de los trabajadores a quienes el empleador les hubiere extendido la totalidad de los beneficios del instrumento colectivo.

En estos casos la fecha de presentación del proyecto será al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo en la empresa, cualquiera sea su duración efectiva, y siempre con la anticipación indicada anteriormente, vale decir, entre los 45 y 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho instrumento.

La norma legal permite que las partes, de común acuerdo, puedan postergar la fecha en que les corresponde negociar colectivamente hasta por un máximo de 60 días y por una sola vez en cada período, debiendo fijar al mismo tiempo la fecha de la futura negociación.

Debe tenerse presente que según lo dispuesto en el artículo 328 del Código del Trabajo, el trabajador afecto a un contrato colectivo no podrá participar en otras negociaciones, anteriores a la época de vencimiento del instrumento respectivo, salvo acuerdo con el empleador, entendiéndose que existe tal acuerdo si no rechaza la inclusión en la respuesta que dé al proyecto, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha circunstancia.

Los trabajadores afiliados a una organización sindical que tiene en su seno trabajadores afectos a un instrumento colectivo y otros regidos sólo por sus contratos individuales, se encuentran habilitados para negociar conjuntamente de acuerdo a la fecha de término de vigencia de dicho instrumento, independientemente de la existencia de otros instrumentos colectivos en la empresa. Sólo quedarán excluidos aquellos socios que se encuentren impedidos de negociar colectivamente por encontrarse en alguna de las situaciones del artículo 305 del Código del Trabajo y aquellos que sean parte de un instrumento colectivo con un término de vigencia posterior.

Al presentar el proyecto de contrato colectivo los trabajadores podrían encontrarse con la negativa del empleador a recibirlo, lo cual puede ocasionar serios problemas, especialmente por los plazos que deben cumplirse. Ante tal negativa los trabajadores pueden requerir a la Inspección del Trabajo que efectúe la notificación del proyecto. Lo mismo ocurre a la inversa, es decir, para el caso de negativa de uno o más miembros de la comisión negociadora de los trabajadores de recepcionar la respuesta al proyecto.

Menciones del proyecto de contrato colectivo

El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. Las partes a quienes haya de involucrar la negociación, acompañándose una nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación. En el caso que exista adherentes al proyecto del sindicato deberá acompañarse la nómina y rúbrica de cada uno de ellos.
2. Las cláusulas que se proponen.
3. El plazo de vigencia del contrato.
4. La individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

El proyecto llevará, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación cuando se trate de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar. En todo caso, deberá también ser firmado por los miembros de la comisión negociadora.

Representación y asesoría de las partes en el proceso

Las partes, especialmente los trabajadores, deben ser representados en el proceso de negociación colectiva. Esta representación corresponde a una comisión negociadora.

Si los trabajadores negocian a través de un sindicato, la comisión negociadora está compuesta por la directiva sindical.

En los casos que negocie un grupo unido para el solo efecto de negociar colectivamente, la comisión negociadora se integra en la forma que a continuación se señala:

1. Para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical;
2. La comisión negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por 250 trabajadores o más, podrán nombrarse cinco, si estuviere formado por mil o más trabajadores podrán nombrarse siete, y si estuviere formado por 3 mil trabajadores o más, podrán nombrarse nueve;
3. La elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren 250 o más, y
4. Cada trabajador tendrá derecho a dos, tres, cuatro o cinco votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco, siete o nueve miembros, respectivamente.

El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración.

Las partes tienen derecho a nombrar asesores que los asistan durante el desarrollo del proceso de negociación y para ello tienen amplia libertad para designar a estos asesores, los cuales, en todo caso, no pueden ser más de tres por cada parte.

En las negociaciones en que la comisión negociadora laboral sea la directiva de uno o más sindicatos, podrá asistir como asesor de éstas y, por derecho propio, un dirigente de la federación o confederación a que se encuentren adheridos, sin que su participación se compute para los efectos del límite del número de asesores que pueden nombrar.

Tratándose de un grupo negociador de trabajadores que pertenezcan a un sindicato interempresa, podrá asistir a las negociaciones como asesor de aquéllos y, por derecho propio, un dirigente del sindicato, sin que su participación sea computable para los efectos del límite del número de asesores que pueden nombrar.

Efectos de la presentación de un proyecto de contrato colectivo

La presentación de un proyecto de contrato colectivo de trabajo produce importantes consecuencias para los actores involucrados. Estas son:

1. El trabajador queda afecto al proceso durante todo su desarrollo, prohibiéndose que se desvincule de él, salvo en los casos en que la ley permite el reintegro individual a sus labores, circunstancia que puede acontecer a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga si el empleador cumple con las exigencias del artículo 381 del Código del Trabajo o del trigésimo día si no las cumple.
2. El trabajador goza de fuero desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta 30 días después de la suscripción del contrato colectivo o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte. En virtud de este fuero el despido de un trabajador requiere la correspondiente autorización judicial. Sin embargo, no se requiere solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período de fuero.
3. El empleador se encuentra obligado a negociar, ya que de no hacerlo se ve afectado por las sanciones que contempla el artículo 332 del Código del Trabajo.
4. El empleador se ve obligado a suscribir un contrato colectivo, a menos que se recurra al arbitraje. En general, la negociación colectiva reglada culmina con un instrumento colectivo, salvo en el caso que el asunto sea sometido a arbitraje, en cuyo caso, terminará con el fallo arbitral que se dicte.

Requisitos de la respuesta. Sanciones

La respuesta que el empleador debe dar al proyecto de contrato colectivo debe cumplir con los requisitos exigidos por el artículo 329 del Código del Trabajo.

Así, la respuesta debe:

1. Efectuarse por escrito.
2. Dirigirse a la comisión negociadora.
3. Pronunciarse sobre todas y cada una de las cláusulas propuestas por los trabajadores.
4. Proponer su proyecto de contrato colectivo de trabajo que contenga las cláusulas que se someten a la consideración de los trabajadores.
5. Adjuntar los antecedentes que se considere necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás que se invoquen, siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos que se indican a continuación cuando tales antecedentes no se hubieren presentado anteriormente:
 - Los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella.
 - La información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio.
 - Los costos globales de mano de obra del mismo período.
 - La información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por el empleador como confidencial.

Todo sindicato o grupo negociador de empresa puede solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo, debiendo el empleador proporcionar, a lo menos, la información señalada anteriormente. Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.

6. Evacuarse en el plazo de 15 días contados desde la recepción del proyecto. Este plazo podrá ser prorrogado de común acuerdo. La inobservancia de los plazos para responder el proyecto es sancionada por la Inspección del Trabajo.
Si no se responde en el plazo indicado procede la aplicación de multa administrativa equivalente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo y, si transcurren 20 días sin que se haya respondido el proyecto, la sanción consiste en que se tendrá por aceptado éste.
7. Remitir copia de la respuesta, firmada por alguno de los miembros de la comisión negociadora, en señal de recepción, a la Inspección del Trabajo, en el plazo de cinco días, contados desde su entrega a la señalada comisión.
8. Eventualmente, la respuesta podrá contener observaciones de legalidad, o sea, el empleador en su respuesta puede formular las observaciones que le merezca el proyecto como, por ejemplo, haberse presentado extemporáneamente, comprender trabajadores inhabilitados para negociar colectivamente, incluir trabajadores afectos a otro contrato colectivo vigente, etc.

Objeciones de legalidad

Así como el empleador puede observar el proyecto de contrato, los trabajadores pueden reclamar ante la Inspección del Trabajo de dichas observaciones y de la respuesta por no ajustarse ésta a las normas legales.

Estas reclamaciones dan origen a las objeciones de legalidad, las que deben deducirse en el plazo de cinco días contados desde la respuesta del empleador.

Esta reclamación debe resolverse por la Inspección del Trabajo en el plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la reclamación, mediante resolución que ordene corregir el vicio que motivó la reclamación bajo el apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el contrato, o no haberse respondido oportunamente.

Aun cuando se deduzca la reclamación mencionada, la negociación colectiva continúa su curso, pues no produce el efecto de suspenderla. Por tanto, la interposición del reclamo no debería ser un obstáculo para que las partes inicien las conversaciones tendientes a lograr un acuerdo, a menos que del resultado de la reclamación dependa la continuidad de la negociación.

Al legislador le interesa que las partes logren un acuerdo directo, sin necesidad que tengan que recurrir a otras instancias como la mediación, el arbitraje, la huelga, etc., por lo cual, insta a las partes que se reúnan y dialoguen en pro de una solución al conflicto de intereses que los involucra.

Derecho a mantener los actuales beneficios

El artículo 333 del Código del Trabajo insta a las partes a reunirse y conversar para lograr un acuerdo respecto de las pretensiones de cada una, pero, este acuerdo que debe reflejarse en la suscripción del respectivo instrumento colectivo, debe producirse en un período determinado. Se pretende que el acuerdo se logre hasta la fecha de vencimiento del instrumento colectivo vigente y, si no existe instrumento colectivo anterior, no después de los 45 días, contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo.

Transcurridos los plazos señalados sin haber logrado el acuerdo que culmine el proceso, las partes podrán pactar continuar las negociaciones y en el caso de existir contrato colectivo vigente, deberán prorrogar su vigencia, todo ello de conformidad con lo establecido en el inciso primero del artículo 369 del Código del Trabajo.

Debe tenerse presente que al iniciar un proceso de negociación colectiva, los trabajadores no tienen asegurados los beneficios de que gozan en ese momento, puesto que producto de la negociación pueden ser modificados o incluso suprimidos. No hay un piso en la negociación colectiva, no obstante se otorga a los trabajadores el derecho de exigir la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los contratos vigentes al iniciarse la negociación colectiva. Este derecho, regulado por el artículo 369 inciso segundo del Código del Trabajo presenta las siguientes características:

1. Puede ser ejercido durante todo el proceso de negociación y en cualquier momento, salvo en las situaciones señaladas en los artículos 370, 373 y 374, del Código del Trabajo, en que debe invocarse en los plazos prescritos por dichos preceptos legales.
2. El empleador no puede negarse al ejercicio del derecho.
3. En el evento de no existir contrato colectivo vigente el derecho consiste en mantener las estipulaciones contenidas en los contratos individuales.
4. La duración del contrato es de 18 meses.
5. En el nuevo contrato no se incluyen las cláusulas relativas a reajustabilidad tanto de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero.
7. El contrato se entiende suscrito en la fecha que la comisión negociadora comunique la decisión al empleador.
8. Este derecho puede ser ejercido por la comisión negociadora, sin necesidad de consultar a sus representados, sin embargo, por su trascendencia, es recomendable que esta decisión sea adoptada por la asamblea de trabajadores involucrados en la negociación colectiva.

Cuando un proceso de negociación involucra a trabajadores afectos a un contrato colectivo y a dependientes sujetos sólo a sus contratos individuales, el ejercicio del derecho precedentemente descrito implica, para los primeros, la mantención de las estipulaciones del contrato colectivo por el cual se regían, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, y para los seguidos, las de aquellas contenidas en cada contrato individual (ordinario N° 4606/0265, de 02.09.1999, Dirección del Trabajo).

Requisitos para hacer efectiva la huelga

Los trabajadores deben adoptar decisiones que incidirán en el desenlace de la negociación. Una de éstas, es si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga.

La huelga podemos definirla como la paralización legal y concertada de actividades insertas dentro del proceso de negociación colectiva reglada y que produce como principal efecto la suspensión de la relación laboral. Por la importancia y las consecuencias que puede acarrear la huelga, el legislador la reglamenta. Las condiciones para su procedencia son:

1. Que la negociación no sea de aquellas sometidas a arbitraje obligatorio de conformidad al artículo 384 del Código del Trabajo.
2. Que las partes no hayan sometido la decisión del asunto a arbitraje voluntario.
3. Que la votación en la cual los trabajadores se pronuncian por la huelga o la última oferta del empleador esté comprendido dentro de los últimos cinco días de vigencia del contrato colectivo, o en caso de no existir éste, dentro de los cinco últimos días de un total de 45 días contados desde la presentación del proyecto.
4. La votación de huelga debe efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.
5. Participan en la votación todos los trabajadores involucrados en la negociación colectiva.

A los trabajadores, la ley les otorga la posibilidad de pronunciarse entre la huelga y la última oferta del empleador, y si no ejercen, este derecho se entiende que aceptan esta última, sin perjuicio que puedan

exigir la suscripción de un nuevo contrato con idénticas estipulaciones a las contenidas en los contratos vigentes al presentarse el proyecto, derecho que deberá ejercerse en el plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió efectuarse la votación de la huelga.

Para estos efectos debe entenderse por última oferta, aquella que reúne las siguientes condiciones:

- a. Que conste por escrito.
- b. Que conste por escrito que se ha recibido por la comisión negociadora.
- c. Que se haya remitido copia a la Inspección del Trabajo.

Quórum de aprobación de la huelga

Los trabajadores que participan en la votación de huelga son los trabajadores que se encuentran involucrados en el proceso de negociación colectiva y, por consiguiente, los quórum para su aprobación o rechazo, debe determinarse a partir de todos ellos, pudiendo solamente excluirse para tales efectos a los que se encuentran imposibilitados absolutamente para participar en dicha votación, como, por ejemplo, los trabajadores acogidos a licencia médica y aquellos que gozan de feriado, ya que no pueden participar manifestando su voluntad.

Se exige al empleador entregar a cada trabajador copia de su última oferta o exhibirla en lugares visibles de la empresa en un plazo y condiciones determinados. El cumplimiento del plazo tiene incidencia al momento de determinar el derecho y la oportunidad del empleador para contratar personal de reemplazo y para los trabajadores involucrados en la negociación la oportunidad del reintegro a sus labores.

Debido a los importantes efectos que provoca la huelga y las consecuencias que puede acarrear a las relaciones laborales, se exige que sea aprobada por la mayoría absoluta de los involucrados en la negociación.

En el evento que no se alcance la mayoría señalada, se entiende que ha sido aceptada la última oferta del empleador, salvo que los trabajadores en el plazo de tres días, contados desde la fecha en que se llevó a cabo la votación, opten por exigir al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto, sin que el empleador pueda negarse y en tal caso el contrato se celebrará por el plazo de 18 meses.

Momento en que se hace efectiva la huelga

La decisión de los trabajadores de recurrir a la huelga, requiere de dos pronunciamientos de la voluntad colectiva, el primero se realiza en la votación que la aprueba y, el segundo, tiene lugar al momento de hacer efectiva la huelga. En consecuencia, no es suficiente su aprobación en el acto eleccionario sino que se requiere además que se haga efectiva materialmente.

El plazo para hacerla efectiva, es al inicio de la jornada del tercer día siguiente a su aprobación (el día de la votación no se considera en el cómputo).

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 374 del Código del Trabajo, si el tercer día corresponde a sábado, domingo o festivo, se prorroga para el día siguiente hábil, por lo cual se corre la fecha en que debe hacerse efectiva la huelga.

Si en la empresa existen turnos de trabajo, la determinación del quórum necesario para que se considere que se ha hecho efectiva la huelga requiere contabilizar sólo los trabajadores cuyos turnos de trabajo se inician en el referido tercer día, esto es, los turnos que empiezan entre las 00:00 horas y las 24:00 horas de dicho día. La circunstancia que los trabajadores no hagan efectiva la huelga, vale decir, ingresan a la empresa a trabajar, produce el efecto de que se entiende que éstos aceptan la última oferta del empleador.

Se entiende que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación continuaren laborando en ella.

En este caso, también les asiste a los trabajadores el derecho de exigir al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo en las condiciones señaladas en el artículo 369 inciso segundo del Código del Trabajo ya analizado anteriormente.

Lock-out o cierre temporal de la empresa

Otra de las instancias que puede presentarse en el procedimiento de negociación colectiva es el lock-out o cierre temporal de la empresa y sólo puede ejercerse una vez hecha efectiva la huelga. El ejercicio de este derecho corresponde al empleador y por medio de él puede impedir que los trabajadores ingresen a la empresa. El lock-out es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar lock-out parcial es necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine. Los establecimientos no afectados por el lock-out parcial continúan funcionando normalmente. El lock-out presenta las características que se indican a continuación:

1. Sólo procede su declaración una vez que se ha hecho efectiva la huelga.
2. No afecta a los trabajadores inhabilitados para negociar colectivamente de conformidad al artículo 305 del Código del Trabajo.
3. No puede exceder los 30 días o continuar una vez que ha concluido la huelga.
4. Sólo puede declararse si la huelga afecta a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.
5. De la no concurrencia de los requisitos para su declaración podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo y de la resolución de ésta puede recurrirse ante los Tribunales de Justicia.
6. El lock-out produce la suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

Efectos de la huelga y el lock-out

Las principales obligaciones que impone el contrato de trabajo a las partes, proporcionar el trabajo convenido y pagar remuneración, en el caso del empleador y, prestar servicios, tratándose del trabajador, se suspenden con la huelga y el lock-out, quedando eximidas de dar cumplimiento a dichas obligaciones.

Es importante destacar que el efecto de la huelga y del lock-out, consiste en suspender los efectos del contrato de trabajo, pero mantiene su vigencia. De esta forma, hay relación laboral pero suspendida.

Finalmente, debe señalarse que durante el lock-out el empleador está obligado a efectuar el pago de las cotizaciones previsionales en los organismos respectivos, respecto de los trabajadores afectados por éste que no se encuentren en huelga.

Equipos de emergencia

El artículo 380 del Código del Trabajo establece que si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador está obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño.

La comisión negociadora debe señalar al empleador, a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las 24 horas siguientes a dicho requerimiento. Si así no lo

hiciera, el empleador puede reclamar a la Inspección del Trabajo a fin de que se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.

La paralización de actividades que acarrea la huelga no puede perjudicar el patrimonio de la empresa o el derecho de los usuarios de establecimientos de salud o asistenciales, razón por la cual, para proteger esos legítimos derechos de los afectados, se contemplan los equipos de emergencia para evitar que la paralización provoque los daños mencionados.

Personal de reemplazo y reintegro

La contratación de personal de reemplazo es autorizada por la ley bajo determinadas condiciones. La oportunidad en que el empleador puede reemplazar a los trabajadores que se encuentran en huelga dependerá exclusivamente de las características que presente la última oferta.

Procede el reemplazo a partir del primer día de haberse hecho efectiva la huelga, si la última oferta del empleador cumple con las exigencias que se indican a continuación:

1. Que se haya dado por escrito.
2. Que por escrito conste que ha sido entregada a la comisión negociadora y que se remitió copia a la Inspección del Trabajo.
3. Que sea formulada con una anticipación de a lo menos, dos días, al plazo de que disponen los trabajadores para votar la huelga. Recordemos que el plazo para votar la huelga es en los últimos cinco días de vigencia del instrumento colectivo vigente, si lo hubiere y, dentro de los últimos cinco días de un total de 45 contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo de trabajo.
4. Que contenga idénticas estipulaciones a las contenidas en el instrumento colectivo vigente. Estas estipulaciones deben encontrarse reajustadas en el 100% de la Variación de Precios al Consumidor, entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento colectivo. Si en la empresa no existiere instrumento colectivo vigente, este requisito no es exigible, debiendo concurrir todos los otros.
5. Que contenga una reajustabilidad mínima anual según IPC, excluidos los últimos 12 meses.
6. Que ofrezca un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

La última oferta que cumpla copulativamente con las exigencia señaladas precedentemente, autoriza al empleador para reemplazar a los trabajadores en huelga desde el primer día de haberse hecho efectiva ésta.

En cambio, si la última oferta no cumple con tales requisitos la contratación de reemplazantes será posible a partir del día decimoquinto de iniciada la huelga.

Además, este precepto legal regula el reintegro de los trabajadores en huelga. El reintegro puede ocurrir en las siguientes condiciones:

1. Jamás procede el reintegro de los trabajadores involucrados en la negociación a partir del primer día de haberse hecho efectiva la huelga.
2. Si la última oferta del empleador cumple con las exigencias señaladas para contratar reemplazante a partir del primer de huelga, el reintegro puede producirse a partir del día 15 de iniciada ésta.
Si no existe instrumento colectivo vigente, es posible el reintegro a partir de la misma fecha, si la última oferta cumple con los requisitos para reemplazar a partir del primer día de huelga.

3. En el evento que la última oferta se materialice después del plazo de dos días anteriores a los cinco días dentro los cuales debe votarse la huelga, el reintegro individual podrá tener lugar a partir del día 15 de materializada la oferta o del día 30, contados desde que se hizo efectiva la huelga, cualquiera sea el primero.
4. El reintegro sólo puede tener lugar en las condiciones señaladas precedentemente, prohibiéndose expresamente que tenga lugar en otras condiciones.
5. Los trabajadores que se reintegran a sus labores lo hacen en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.
6. El empleador puede oponerse al reintegro, en la medida que tal oposición sea para todos los trabajadores en huelga. No se admite discriminaciones en esta materia.
7. La huelga concluye cuando más de la mitad de los trabajadores involucrados se reintegra. Producida esta situación los demás trabajadores deberán reintegrarse, ya que la huelga ha llegado a su término, lo que deberán hacer dentro de los dos días siguientes al del término de la huelga.
8. El reintegro en el caso del número anterior, es en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Empresas en que se encuentra prohibida la huelga

La regla general es que todos los trabajadores que negocian colectivamente pueden recurrir a la huelga. Sin embargo, en el artículo 384 del Código del Trabajo se contienen las excepciones a dicha regla, estableciéndose los casos en que se encuentra prohibido el ejercicio de este derecho. Las empresas que no pueden declarar la huelga son aquellas:

- a. Que atiendan servicios de utilidad pública.
- b. Cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de estas situaciones, es efectuada por la autoridad mediante resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción. Esta resolución es publicada anualmente en el Diario Oficial y en ella se contienen las empresas que no pueden declarar la huelga.

En el caso de estas empresas, de no producirse un acuerdo entre las partes, debe recurrirse al arbitraje obligatorio.

La mediación o buenos oficios

Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes puede solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellas.

En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo puede citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos cinco días hábiles desde que haya sido solicitada su intervención, sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes pueden acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo debe levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.

El contrato colectivo

La forma normal de poner término a un proceso de negociación colectiva, es mediante la suscripción del correspondiente contrato colectivo que contiene el acuerdo de las partes relativo a las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.

El artículo 344 del Código del Trabajo lo define como el celebrado por uno (o más empleadores en el caso de la negociación interempresa) 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 inciso tercero del artículo 344 nos señala el carácter solemne del contrato colectivo de trabajo. La solemnidad consiste en su escrituración.

Cláusulas del contrato colectivo

Todo contrato colectivo deberá contener, a los menos, las siguientes menciones:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos.
3. El período de vigencia del contrato.

Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato.

Extensión de beneficios

Los efectos de los instrumentos colectivos solamente alcanzan a los trabajadores que formaron parte del respectivo proceso de negociación colectiva, o sea, a los que negociaron colectivamente.

Sin embargo, el empleador dispone de la facultad de extender los beneficios a trabajadores que no han sido parte de la negociación si así lo estima adecuado. Si el empleador decide otorgar algunos o todos los beneficios de un instrumento colectivo a trabajadores que no negociaron colectivamente, deberá efectuarles un descuento equivalente al 75% de la cuota sindical ordinaria que se entregará mensualmente a la entidad sindical que obtuvo los beneficios que se obtienen. En todo caso, para que deba efectuarse el descuento, se requiere, además, que los beneficios se extiendan a trabajadores que ocupen cargos o desempeñen funciones similares a las de los dependientes afectos al instrumento cuyos beneficios se extienden. También se exige que el instrumento colectivo que se extiende haya sido suscrito por una organización sindical. Además, basta que se extiendan algunos y ello signifique para el trabajador un incremento significativo de sus remuneraciones.

El aporte del trabajador favorecido por la extensión de beneficios se mantiene por toda la vigencia del instrumento colectivo, aun cuando deje de percibir los beneficios.

El trabajador que se desafilie de la organización sindical, está obligado a cotizar en favor de dicho sindicato el 75% de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

La misma obligación existe en el caso de aquellos trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia y a aquellos que hayan adherido a la negociación efectuada por el sindicato.

Duración y vigencia del contrato colectivo

De acuerdo a lo prescrito por artículo 347 del Código del Trabajo, la duración del contrato colectivo no puede ser inferior a dos años ni superior a cuatro años. La misma regla se aplica al caso de los convenios colectivos, salvo que se trate de convenios colectivos que tengan el carácter de parcial.

Ahora bien, la misma norma agrega que la vigencia de los contratos colectivos se cuenta a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se cuenta a partir del día siguiente al de su suscripción. En consecuencia, la duración es el período durante el cual se extiende el instrumento. La vigencia, en cambio, es el período durante el cual el instrumento produce sus efectos y se cuenta en forma distinta, según si hay o no instrumento vigente, en la empresa.

Además, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.

Efectos del contrato colectivo

Para que un trabajador llegue a suscribir un contrato colectivo de trabajo es necesario que se encuentre vinculado a su empleador por un contrato individual de trabajo. Entre ambos instrumentos se producen importantes relaciones:

1. Las cláusulas del contrato colectivo reemplazan a las del individual en todas aquellas materias reguladas por aquél. Por lo cual, si en ambos contratos se regula un mismo beneficio en condiciones diferentes regirá la contenida en el contrato colectivo, aun cuando sea inferior a la del individual.
2. Al extinguirse el contrato colectivo de trabajo sus cláusulas mantienen su vigencia en el contrato individual, ya que pasan a formar parte de éste, salvo las que se refieren a la reajustabilidad de las remuneraciones y beneficio pactados en dinero y los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente, como es el caso, por ejemplo, del paseo anual.

Fiscalización del contrato colectivo

El original del contrato colectivo, así como las copias auténticas de él, autorizadas por la Inspección del Trabajo tienen mérito ejecutivo ante los Tribunales del Trabajo.

El incumplimiento de las estipulaciones de un instrumento colectivo es sancionado por la Inspección del Trabajo con multa de beneficio fiscal de hasta 10 UTM.

PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

PROMULGA EL CONVENIO N° 187 SOBRE MARCO PROMOCIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO^(*)

Decreto N° 72

Núm. 72.- Santiago, 5 de mayo de 2011.- Vistos: Los artículos 32, N° 15, y 54, N° 1), inciso primero, de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 15 de junio de 2006 la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, adoptó el Convenio N° 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que el Convenio N° 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo fue aprobado por el Congreso Nacional, según consta en el oficio N° 9.243, de 20 de enero de 2011, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que el Instrumento de Ratificación de dicho Convenio se depositó con fecha 27 de abril de 2011 ante el Director General de la Organización Internacional del Trabajo y, en consecuencia, de conformidad con el artículo 8, párrafo 3, del referido Convenio N° 187, éste entrará en vigencia para Chile el día 27 de abril de 2012.

Decreto:

Artículo único: Promúlgase el Convenio N° 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptado el 15 de junio de 2006 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; cúmplase y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómesese razón, regístrese y publíquese.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Alfredo Moreno Charme, Ministro de Relaciones Exteriores.- Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Uds., para su conocimiento.- Ignacio Larraín Arroyo, Director General Administrativo.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 19.08.2011.

Convenio 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su nonagésima quinta reunión, el 31 de mayo de 2006;

Reconociendo la magnitud a escala mundial de las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, y la necesidad de proseguir la acción para reducirla;

Recordando que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo es uno de los objetivos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo establecidos en su Constitución;

Reconociendo el impacto negativo de las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo sobre la productividad y sobre el desarrollo económico y social;

Tomando nota de que en el apartado g) del párrafo III de la Declaración de Filadelfia se dispone que la Organización Internacional del Trabajo tiene la obligación solemne de fomentar, entre las naciones del mundo, programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;

Teniendo en cuenta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998;

Tomando nota de lo dispuesto en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), la recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), y otros instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo;

Recordando que la promoción de la seguridad y salud en el trabajo forma parte del programa de trabajo decente para todos, de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando las conclusiones relativas a las actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo una estrategia global adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91ª reunión (2003), en particular respecto a la conveniencia de velar por que se dé prioridad a la seguridad y salud en el trabajo en los programas nacionales;

Haciendo hincapié en la importancia de promover de forma continua una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;

Después de haber decidido adoptar determinadas propuestas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo; cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha quince de junio de dos mil seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

I. DEFINICIONES

Artículo 1°

A los efectos del presente Convenio:

a) la expresión **política nacional** se refiere a la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, elaborada de conformidad con los principios enunciados en el artículo 4° del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);

b) la expresión **sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo** o **sistema nacional** se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo;

c) la expresión **programa nacional de seguridad y salud en el trabajo** o **programa nacional** se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados, y

d) la expresión **cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud** se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

II. OBJETIVO

Artículo 2°

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacional; en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

3. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberá examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

III. POLÍTICA NACIONAL

Artículo 3°

1. Todo Miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.

2. Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

3. Al elaborar su política nacional, todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y prácticas nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: Evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.

IV. SISTEMA NACIONAL

Artículo 4°

1. Todo Miembro deberá establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, entre otras cosas:

a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo;

b) una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

c) mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección, y

d) disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

3. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, cuando proceda:

a) un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo;

b) servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;

c) formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

d) servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

e) la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

f) un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes;

g) disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales, y

h) mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal.

V. PROGRAMA NACIONAL

Artículo 5°

1. Todo Miembro deberá elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. El programa nacional deberá:

- a) promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;
- b) contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo;
- c) elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;
- d) incluir objetivos, metas e indicadores de progreso, y
- e) ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

3. El programa nacional deberá ser ampliamente difundido y, en la medida de lo posible, ser respaldado y puesto en marcha por las más altas autoridades nacionales.

VI. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 6°

El presente Convenio no constituye una revisión de ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo.

Artículo 7°

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8°

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 9°

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio puede denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año posterior a la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años; y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9°, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
SUBSECRETARÍA DE ECONOMÍA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO

CALIFICA EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES PREVISTAS POR EL ARTÍCULO 384 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO^(*)

Resolución N° 70

Núm. 70 exenta.- Santiago, 26 de julio de 2011.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 19, N° 16, de la Constitución Política de la República; en el artículo 384 del Código del Trabajo; en la Ley N° 19.279; en los oficios N°s. 37.849, de 2007, 53.479, de 2008 y 11.512, de 2009, todos de la Contraloría General de la República; y en la resolución N° 1.600, de 2008, del antedicho Organismo Contralor.

Considerando:

1. Que mediante los dictámenes N°s. 37.849, 53.479 y 11.512, citados en los Vistos, la Contraloría General de la República dispuso que la resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Defensa Nacional, y de Economía, Fomento y Reconstrucción, actualmente denominado Economía, Fomento y Turismo, que se debe dictar en conformidad con el artículo 384 del Código del Trabajo, para determinar las empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones contempladas en el precepto señalado, cuyos trabajadores no podrán declarar la huelga, debe necesariamente incorporar a aquellas empresas que atiendan servicios de utilidad pública, encontrándose en tal situación las empresas concesionarias de servicios sanitarios y servicios eléctricos;

2. Que el Gerente de Asuntos Corporativos y Medioambiente de la Sociedad GNL Mejillones S.A., a través de presentaciones de 1 de septiembre de 2010 y 10 de marzo de 2011, ha solicitado a los ministros correspondientes que, en razón del rol estratégico que cumple el suministro de gas natural, y que es efectuado por dicha empresa para buena parte del Norte Grande de nuestro país, sea ésta incorporada al listado de empresas calificadas anualmente dentro de las situaciones contempladas en el artículo 384 del Código del Trabajo.

3. Que el Vicepresidente de Asuntos Corporativos de la empresa E. CL. SA, manifestó en cartas de 20 de mayo y 24 de junio de 2011, que la empresa conocida como "Empresa Eléctrica del Norte Grande S.A.", que fuera incluida en la resolución triministerial que para estos mismos efectos fue dictada en julio de 2010, había cambiado su razón social a "E. CL. SA", acompañando al efecto copias de las escrituras públicas y las inscripciones pertinentes.

4. Que el gerente de la Agrupación de Cooperativas Eléctricas del Sistema Interconectado Central, mediante presentación de 18 de octubre de 2010, solicitó que las cooperativas eléctricas que dicha entidad repre-

(*) Publicada en el Diario Oficial de 29.07.2011.

sentada, a saber, Cooperativa de Abastecimiento de Energía Eléctrica Curicó Ltda., Cooperativa de Consumo de Energía Eléctrica de Chillán Ltda., Cooperativa Eléctrica Charrúa Ltda., Cooperativa Rural Eléctrica Río Bueno Ltda., Cooperativa Regional Eléctrica de Llanquihue Ltda. y Cooperativa Eléctrica Los Ángeles Limitada, sean incluidas en las situaciones contempladas por el artículo 384 del Código del Trabajo, por cuanto prestan el servicio público de distribución eléctrica para las comunidades rurales respectivas.

Resuelvo:

Artículo único: Calificase que se encuentran en las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo las empresas y establecimientos que a continuación se señalan:

- Banco Central;
- Ferrocarril Arica - La Paz;
- Gasco S.A.;
- Metrogas S.A.;
- GasValpo S.A.;
- Gas Sur S.A.;
- GNL Quintero S.A.;
- GNL Mejillones S.A.;
- Sociedad Nacional de Oleoductos, Sonacol S.A.;
- Empresa Eléctrica de Arica S.A.;
- Empresa Eléctrica de Iquique S.A.;
- Empresa Eléctrica de Antofagasta S.A.;
- Empresa Eléctrica de Atacama S.A.;
- E. CL S.A.;
- Chilectra S.A.;
- Empresa Eléctrica de Melipilla, Colchagua y Maule S.A.;
- CGE Distribución S.A.;
- Chilquinta Energía S.A.;
- Compañía Eléctrica del Litoral S.A.;
- Energía Casablanca S.A.;
- Compañía Nacional de Fuerza Eléctrica S.A.;
- Luz Linares S.A.;
- Luz Parral S.A.;
- Sociedad Austral de Electricidad S.A.;
- Empresa Eléctrica de la Frontera S.A.;
- Empresa Eléctrica de Aysén S.A.;
- Empresa Eléctrica de Magallanes S.A.;
- Cooperativa de Abastecimiento de Energía Eléctrica Curicó Ltda.;
- Cooperativa de Consumo de Energía Eléctrica de Chillán Ltda.;
- Cooperativa Eléctrica Charrúa Ltda.;
- Cooperativa Rural Eléctrica Río Bueno Ltda.;
- Cooperativa Regional Eléctrica de Llanquihue Ltda.;
- Cooperativa Eléctrica Los Ángeles Ltda.;
- Centro de Despacho Económico de Carga del Sistema Interconectado Central CDEC-SIC Limitada;
- Centro de Despacho Económico de Carga del Sistema Interconectado del Norte Grande CDECSING Limitada;

- Terminal Puerto Arica S.A.;
- Empresa Iquique Terminal Internacional S.A.;
- Antofagasta Terminal Internacional S.A.;
- Terminal Pacífico Sur Valparaíso S.A.;
- San Antonio Terminal Internacional S.A.;
- Empresa Puerto Panul S.A.;
- San Vicente - Terminal Internacional S.A.;
- Aguas del Altiplano S.A.;
- Aquabio S.A.;
- Aguas de Antofagasta S.A.;
- Tratacal S.A.;
- Aguas Chañar S.A.;
- Aguas del Valle S.A.;
- Aguas La Serena S.A.;
- Empresa de Servicios Totalillo Esseto S.A.;
- Empresa de Servicios Sanitarios San Isidro Esssi S.A.;
- Esval S.A.;
- Cooperativa de AP Santo Domingo Coopagua Ltda.;
- Asociación de Vecinos Población Mirasol de Algarrobo;
- Comunidad Balneario Brisas de Mirasol;
- Corporación Balneario Algarrobo Norte;
- E.A.P. Los Molles S.A.;
- Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua S.A.;
- Inmobiliaria Norte Mar S.A.;
- Lago Peñuelas S.A.;
- Essbio S.A.;
- Aguas Nuevo Sur Maule S.A.;
- Cooperativa de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado de la Comuna de Sagrada Familia Ltda.;
- Aguas del Centro S.A.;
- Cooperativa de Servicios Sanitarios Maule Ltda.;
- Cooperativa de Servicios de Abastecimiento de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento Ambiental de la Comunidad de Sarmiento Ltda.;
- Aguas San Pedro S.A.;
- Aguas Araucanía S.A.;
- Aguas Quepe S.A.;
- Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos S.A.;
- Sanitaria Sur S.A.;
- Aguas Patagonia de Aysén S.A.;
- Aguas Magallanes S.A.;
- Aguas Décima S.A.;
- Aguas Andinas S.A.;
- Aguas Cordillera S.A.;
- Aguas Manquehue S.A.;
- Servicomunal S.A.;
- Servilampa S.A.;

- Servicio Municipal de AP y Alc. de Maipú Smapa;
- Aguas Santiago S.A.;
- Aguas Santiago Poniente ASP S.A.;
- Comunidad de Servicios Remodelación San Borja Cossbo;
- Empresa de AP Lo Aguirre Emapal S.A.;
- Empresa Particular de AP y Alc. La Leonera S.A.;
- Explotaciones Sanitarias Essa S.A.;
- Melipilla Norte S.A.;
- Alberto Planella Ortiz Servicio de AP Santa Rosa del Peral;
- Servicios Sanitarios Larapinta Selar S.A.;
- Empresa de Servicios Sanitarios Lo Prado Sepra S.A.;
- Novaguas S.A.;
- Huertos Familiares S.A.;
- Aguas de Las Lilas S.A.;
- BCC S.A.;
- Aguas de Colina S.A.;
- Empresa de Agua Potable Izarra de Lo Aguirre S.A.;
- Servicios Sanitarios Llanos del Solar S.A.;
- Sanitaria Aguas Lampa S.A.;
- Servicios Sanitarios de La Estación S.A., y
- Atacama Agua y Tecnología Limitada.

Regístrese y publíquese.- Pablo Longueira Montes, Ministro de Economía, Fomento y Turismo.- Andrés Allamand Zavala, Ministro de Defensa Nacional.- Evelyn Matthei Fornet, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribe para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, Tomás Flores Jaña, Subsecretario de Economía y Empresas de Menor Tamaño.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

APRUEBA CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL^(*)

Resolución N° 713

Núm. 713 exenta.- Santiago, 18 de julio de 2011.

Vistos:

- 1) Las facultades que me confiere el artículo 5°, letras d) y f) del DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- 2) Lo establecido en los artículos 11 y 41 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
- 3) La resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República que establece normas sobre exención del trámite de toma de razón;
- 4) El Convenio de Colaboración entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social, celebrado con fecha 1 de junio de 2011.

Considerando:

- 1) Que, es de especial prioridad para la Política Social en que se encuentra empeñado el Supremo Gobierno, facilitar a todos los ciudadanos el acceso a los servicios públicos, en forma expedita y oportuna, en especial cuando se trata de usuarios que se encuentran alejados de centros urbanos.
- 2) Que, para los efectos de alcanzar la finalidad antes dicha, es necesario formalizar un compromiso entre dos instituciones fiscalizadoras, como son la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social, y que además tienen una misma dependencia.
- 3) Que, la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social han suscrito un Convenio de Colaboración que estipula que la Dirección del Trabajo establecerá en las Inspecciones Provinciales del Trabajo cabecera de Región, por un parte, un procedimiento expedito para entregar información general acerca de los servicios que brinda la Superintendencia y, por la otra, efectuar la tramitación de solicitudes, reclamos y recursos de apelación que los usuarios regionales de la Superintendencia de Seguridad Social interpongan en contra de resoluciones y decisiones de autoridad emanadas de los organismos administradores fiscalizados por esta última entidad.
- 4) Que, la Dirección del Trabajo cuenta con oficinas establecidas en todas las provincias capitales de Región, con una capacidad instalada que permite atender a usuarios de otras instituciones fiscalizadoras, en especial cuando muchos de estos usuarios lo son también de la Dirección del Trabajo.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 26.07.2011.

5) Que, en razón de lo anterior, con fecha 1 de junio de 2011, se ha celebrado entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social un Convenio de Colaboración, el cual se hace necesario formalizar mediante el presente acto administrativo.

Resuelvo:

1) Apruébase el Convenio de Colaboración suscrito con fecha 1 de junio de 2011, entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social, que se adjunta a la presente resolución y que se entiende parte integrante de la misma.

2) El presente documento comenzará a regir desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

3) Publíquese la presente resolución exenta en el Diario Oficial, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley N° 19.880.

Anótese, comuníquese y publíquese.- María Cecilia Sánchez Toro, Directora del Trabajo.

PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

ESTABLECE COMPONENTES, LÍNEAS DE ACCIÓN, PROCEDIMIENTOS, MODALIDADES Y MECANISMOS DE CONTROL DEL PROGRAMA BONO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL (*)

Decreto N° 47

Núm. 47.- Santiago, 24 de mayo de 2011.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República; decreto con fuerza de Ley N° 1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece la Reestructuración y Funciones de la Subsecretaría del Trabajo; las glosas 09 y 14 asociadas a la partida 15-05-01-24-01-258 de la Ley N° 20.481, de Presupuestos del Sector Público para el año 2011; la Ley N° 19.518, que fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo; decreto N° 98, del año 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1.- Que la Ley N° 20.481, de Presupuestos del Sector Público para el año 2011, ha contemplado la asignación 15-05-01-24-01-258, que tiene por objetivo financiar un Bono de Intermediación Laboral, cuya gestión encomienda al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

2.- Que la glosa N° 09 de la asignación indicada en el número 1 precedente, establece que los componentes y líneas de acción comprendidas en este Programa y los demás procedimientos, modalidades y mecanismos de control, a que estará afecto su desarrollo y evaluación, se establecerán mediante uno o más decretos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, visados por la Dirección de Presupuestos, los que podrán ser dictados bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República", a contar de la fecha de publicación de la ley.

Decreto:

Artículo primero. Objetivo del Programa

El Programa Bono de Intermediación Laboral, en adelante el "Programa", tiene como objetivo facilitar la incorporación y/o reincorporación de las personas pertenecientes preferentemente a los quintiles I y II, indicadas en el artículo tercero del presente decreto, a un puesto de trabajo, mediante la intervención de un organismo privado, encargado de confeccionar perfiles laborales de los destinatarios, desarrollar competencias básicas para la inserción laboral y conectar la oferta y demanda de empleo a través de un proceso de reclutamiento de personas y acercamiento a las ofertas laborales de las empresas.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 30.07.2011.

Artículo segundo. Modalidades

Este Programa operará mediante la inclusión de organismos privados, que se denominarán Agencias Privadas de Intermediación Laboral, en adelante "APIL", las cuales capturarán las necesidades y ofertas laborales de las empresas y reclutarán a aquellas personas que cumplan con los requisitos de cada oferta laboral.

Artículo tercero. Líneas de acción, componentes y destinatarios

El Programa considerará la siguiente línea de acción:

Intermediación Laboral y mejoramiento de la empleabilidad: con cargo a esta línea, se podrán financiar incentivos a la intermediación laboral, colocación efectiva y permanencia de los destinatarios en sus puestos de trabajo.

Serán destinatarios de esta línea:

- 1.- Hombres, mujeres y jóvenes cesantes que hayan cotizado en la Administradora de Fondos de Cesantía, lo que será verificado mediante el Certificado de Afiliación de la Administradora de Fondos de Cesantía.
- 2.- Personas que buscan trabajo por primera vez, lo que será verificado mediante el Certificado de Afiliación de la Administradora de Fondos de Cesantía.
- 3.- Trabajadores informales, entendiéndose por tales a aquellos que no han tenido cotizaciones previsionales en el último año, lo que será verificado mediante el Certificado de Afiliación de la Administradora de Fondos de Cesantía.
- 4.- Población penitenciaria perteneciente a los subsistemas cerrado, abierto y post penitenciario. La pertenencia de estos beneficiarios(as) a este grupo deberá ser debidamente verificado por Gendarmería Chile.
- 5.- Personas con discapacidad. En este caso no se aplicará el requisito de pertenencia a los quintiles I y II, a que se refiere el artículo primero. La calidad de discapacidad deberá estar acreditada por la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez o con el certificado emitido por el Registro Nacional de Discapacidad o por un certificado médico.
- 6.- Beneficiarios(as) de Programas de Empleo Directo o de emergencia subsidiados por el Estado. Específicamente, la condición de beneficiario(a) del Programa Inversión en la Comunidad, será verificado por la Subsecretaría del Trabajo.

Artículo cuarto. Convenios con instituciones públicas

El Sence podrá suscribir convenios de colaboración con otras instituciones públicas, para efectos de diseño y elaboración de estándares de focalización, selección y monitoreo de los destinatarios establecidos en los numerales 1 a 6 del artículo precedente.

Artículo quinto. Forma de participación de las APIL en el Programa

Podrán participar en la ejecución de este Programa personas y/o entidades privadas; su contratación se efectuará por licitación pública o privada o trato o contratación directa, de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 19.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios y su Reglamento contenido en el decreto supremo N° 250, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Artículo sexto. Compatibilidad de beneficios

Los beneficios otorgados con cargo a este Programa, serán compatibles con los que se deriven del Programa de Intermediación Laboral, contemplado en la Asignación 15-05-01-24-01- 266 de la Ley N° 20.481, en los casos que el Sence lo determine, conforme a lo expresado en el artículo séptimo siguiente.

Artículo séptimo.- Procedimientos

Las APIL, adjudicada a nivel regional, deberán realizar colocación efectiva de los destinatarios y efectuar el seguimiento de la permanencia de estos últimos en los puestos de trabajo en los términos que determinen las bases respectivas; por dicha gestión recibirán el correspondiente pago.

El director nacional del Sence, para efectos de operación del Programa, dictará una o más instrucciones impartidas por resolución, dando cumplimiento a lo mandatado y requisitos establecidos en el presente decreto.

Artículo octavo. Mecanismos de control

El Sence realizará auditorías internas al programa, verificando el cumplimiento de sus diversas fases y lo estipulado en el presente decreto y las instrucciones impartidas al efecto.

Asimismo, el Sence realizará las fiscalizaciones pertinentes, para verificar el cumplimiento de la normativa señalada en el presente decreto y en las instrucciones que el director nacional del Sence dicte al efecto, de acuerdo al Plan Anual de Fiscalización.

Las APIL deberán adoptar las medidas conducentes a permitir el libre acceso a los auditores y fiscalizadores del Sence, sin restricciones, prestando la colaboración que requiera en este sentido.

El Sence supervisará el cumplimiento de los requisitos contemplados para el desarrollo del Programa, con el objeto de controlar su correcta ejecución.

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones de supervigilancia, auditoría o control que pudiere implementar directamente la Subsecretaría del Trabajo, según determine su Subsecretario.

Anótese, tómesese razón y publíquese.- Por orden del 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.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

FIJA NORMAS SOBRE REGISTRO ELECTRÓNICO DE DECRETOS Y RESOLUCIONES EXENTOS RELATIVOS A LAS MATERIAS QUE INDICA^(*)

Resolución N° 908

Santiago, 1 de agosto de 2011.- Con esta fecha se ha resuelto lo siguiente:

Núm. 908.- Considerando:

Que, conforme a la Constitución Política de la República corresponde a la Contraloría General ejercer el control de legalidad de los actos de la Administración del Estado.

Que la Ley N° 10.336, Orgánica Constitucional de esta Contraloría General, faculta al Contralor General para dictar disposiciones sobre exención de toma de razón.

Que, en virtud de la citada facultad, la resolución N° 1.600, de 2008, de este Órgano de Control, que fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón, establece que los actos relativos a las materias que a continuación se indican, se encuentran sometidos al trámite de registro, razón por la cual sus originales deben ser remitidos a este Órgano Contralor dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de su emisión:

- Suplencias dispuestas con personal del mismo Servicio, salvo que se refieran a cargos de exclusiva confianza.
- Designaciones a contrata dispuestas por períodos inferiores a quince días.
- Prórrogas de designaciones a contrata.
- Contratos de personas naturales a honorarios que se paguen por mensualidades por un monto mensual igual o inferior a 75 unidades tributarias mensuales, y aquellos a suma alzada o cualquier otra modalidad de pago cuyo monto total sea igual o inferior a 150 unidades tributarias mensuales.
- Renovaciones de contratos a honorarios asimilados a grado.

Que, a su vez, las municipalidades se encuentran obligadas a remitir a esta Contraloría para su registro, todos aquellos actos que afecten a sus funcionarios.

Que, por otra parte, se ha estimado necesario para efectos de un mejor control y para mantener una adecuada información sobre el personal de los distintos órganos de la Administración del Estado, que los actos administrativos relativos a las siguientes materias se sometan al trámite de registro electrónico: licencias médicas, feriados y permisos.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 10.08.2011.

Que, de la misma manera, se ha considerado adecuado que las calificaciones de los funcionarios públicos sean registradas en esta plataforma.

Que los órganos de la Administración del Estado no remiten a esta Contraloría General sus actos sujetos a registro con una adecuada y oportuna periodicidad, concentrándose una gran cantidad de documentos en algunas épocas del año, generando un alto volumen de ingreso en este Órgano Contralor, con la consiguiente acumulación de documentos que dificulta un adecuado control de dichos actos.

Que, a fin de velar por el debido cumplimiento de la función pública, por la eficiente e idónea administración de los medios públicos, por el derecho de los funcionarios a conocer y disponer de la información relativa a los actos administrativos que los afectan, y por la utilidad que significa para los Servicios el mantener al día la información de su dotación, es que resulta necesario adoptar medidas que permitan mejorar la situación antes descrita, para lo cual es conveniente utilizar las actuales tecnologías de la información para facilitar y hacer más expedito dicho trámite, tanto para los órganos de la Administración del Estado como para esta Contraloría General.

Que, para dichos efectos este Órgano Contralor pondrá a disposición de los órganos de la Administración del Estado, cuyos actos administrativos se encuentren sujetos a registro, su plataforma web, de tal manera que el registro de los actos administrativos que hoy se materializa mediante el envío de dichos documentos por parte de los Servicios a la Contraloría, se sustituirá por un sistema de registro electrónico, mediante el cual la información esencial de cada acto administrativo será ingresada directamente a esta plataforma a través de formularios que deberán completar los propios Servicios, quedando los correspondientes actos administrativos y sus antecedentes de respaldo, en soporte papel, en cada Institución para posterior revisión y fiscalización de esta Contraloría General.

Que, este sistema de registro electrónico comenzará a operar el 16 de agosto del año 2011, implementándose gradualmente, para lo cual esta Contraloría General comunicará oportunamente las distintas etapas de su puesta en marcha y los órganos de la Administración del Estado comprendidos en cada una de ellas.

Vistos: Las facultades que me confiere la Constitución Política de la República; lo dispuesto en los incisos quinto y sexto del artículo 10 de la Ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de esta Contraloría General; y lo establecido en la citada resolución N° 1.600, de 2008, que Fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón,

Resuelvo:

Artículo 1°. Sin perjuicio de lo establecido en la resolución 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, y en las demás disposiciones aplicables, el registro de los decretos y resoluciones exentos que se efectúe electrónicamente se sujetará a las reglas especiales que se fijan en esta resolución.

Artículo 2°. Los decretos y resoluciones exentos relativos a las materias que se indican a continuación, se registrarán electrónicamente a través de la plataforma web que para estos efectos disponga la Contraloría General:

1. Suplencias dispuestas con personal del mismo Servicio, salvo que se refieran a cargos de exclusiva confianza.
2. Designaciones a contrata dispuestas por períodos inferiores a quince días.
3. Prórrogas de designaciones a contrata.
4. Contratos de personas naturales a honorarios:
 - a) Que se paguen por mensualidades, por un monto mensual igual o inferior a 75 unidades tributarias mensuales.
 - b) Suma alzada o cualquier otra modalidad de pago, cuyo monto total sea igual o inferior a 150 unidades tributarias mensuales.

c) Renovaciones de contratos a honorarios asimilados a grado, dispuesta en iguales condiciones.

Artículo 3°. Asimismo, deberán registrarse electrónicamente los decretos y resoluciones exentos que aprueben feriados, permisos y licencias médicas. También quedarán sujetas a registro electrónico las calificaciones de los funcionarios públicos, el que contendrá respecto de cada funcionario, la lista en que ha sido calificado, su puntaje y el período de calificación.

Artículo 4°. El registro electrónico se efectuará a través de la plataforma web de la Contraloría General de la República denominada “Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado”, en adelante, “SIAPER”.

Para estos efectos, la Contraloría General otorgará a los funcionarios que determinen los Jefes de Servicio de los órganos de la Administración del Estado, perfiles de acceso a “SIAPER”, quienes dispondrán de un nombre de usuario y clave (login y password) que los identificará como usuarios del Sistema, vinculándolos al Servicio al que pertenecen, y que permitirá a su vez, reconocer al Servicio Público que registrará sus actos en “SIAPER”. Quienes utilicen estas claves de acceso serán responsables de su uso.

En el sistema, los usuarios deberán seleccionar el formulario único correspondiente al acto administrativo de que se trata, ingresando la información que se solicite, incluidos el número y fecha del documento.

Finalizado este proceso, el Sistema entregará un Certificado de Registro Electrónico, que acreditará la realización exitosa de la operación, debiendo el Servicio Público correspondiente imprimir dicho certificado y mantenerlo archivado en soporte papel, junto con el acto administrativo registrado y sus antecedentes originales.

El Sistema impedirá el registro de aquellos actos de un Servicio que posean el mismo número y año de un acto ya registrado.

Artículo 5°. Contraloría General velará para que la plataforma SIAPER opere ininterrumpidamente de lunes a viernes hábiles entre las 9:00 y las 18:00 horas, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

Sin perjuicio de lo anterior, la Contraloría General podrá suspender por razones justificadas y temporalmente la disponibilidad de acceso o establecer un horario distinto de funcionamiento.

Artículo 6°. Quedarán exceptuados del registro electrónico del que trata la presente resolución el Tribunal Constitucional, el Ministerio Público y el Congreso Nacional, los que en la materia sólo se sujetan a la normativa que les rige, sin perjuicio de los convenios que pudieren celebrar con la Contraloría General.

Artículo transitorio. La presente resolución entrará en vigencia, total o parcialmente, el día 16 de agosto de 2011 para los Servicios que a continuación se indican: Dirección General de Aeronáutica Civil, Instituto de Desarrollo Agropecuario, Instituto Nacional de Estadísticas, Caja de Previsión de la Defensa Nacional, Corporación de Fomento de la Producción, Servicio Agrícola y Ganadero, Dirección de Arquitectura, Fondo de Solidaridad e Inversión Social, Servicio de Impuestos Internos, Servicio de Registro Civil e Identificación, Servicio Nacional de Menores, Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, Tesorería General de la República, Defensoría Penal Pública, Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos, Dirección del Trabajo, Gendarmería de Chile, Instituto de Previsión Social, Policía de Investigaciones de Chile, Servicio de Salud Metropolitano Norte, Servicio Nacional de Turismo, Subsecretaría de Salud Pública, Subsecretaría de Telecomunicaciones, Dirección de Presupuestos, Dirección de Compras y Contratación Pública, Servicio Civil, Subsecretaría de Energía, Superintendencia de Casinos de Juego, Universidad de Chile, Universidad de Tarapacá y Contraloría General de la República.

El registro electrónico de las resoluciones exentas que aprueben feriados, permisos y licencias médicas, así como el registro de las calificaciones, comenzará a regir, para los Servicios citados en el inciso anterior, el día 1° de febrero de 2012.

Para el resto de los órganos de la Administración del Estado, incluidas las municipalidades, la presente resolución se aplicará progresivamente, para lo cual el Contralor General establecerá mediante resolución, la fecha y los servicios que en cada oportunidad se sujetarán a sus normas.

Anótese, tómese razón y publíquese.- Ramiro Mendoza Zúñiga, Contralor General de la República.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Victoria Narvárez Alonso, Secretaria General, Contraloría General de la República.

DEL DIARIO OFICIAL

26 julio

- Resolución N° 713 exenta, de 18.07.11, de la Dirección del Trabajo. Aprueba Convenio de Colaboración entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social (*publicada en esta edición del Boletín*).

27 julio

- Decreto N° 944, de 23.12.10, del Ministerio de Justicia. Aprueba reglamento que establece un procedimiento para la realización del control periódico de consumo de sustancias estupefacientes o sicotrópicas, para el personal de Gendarmería de Chile.

29 julio

- Resolución N° 70 exenta, de 26.07.11, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Califica empresas establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones previstas por el artículo 384 del Código del Trabajo (*publicada en esta edición del Boletín*).

30 julio

- Decreto N° 47, de 24.05.11, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece componentes, líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del Programa Bono de Intermediación Laboral (*publicado en esta edición del Boletín*).

2 agosto

- Circular N° 14, de 19.07.11, de la Intendencia de Prestadores de Salud de la Superintendencia de Salud. Establece la priorización de las características de los estándares generales de acreditación que deberá respetar el plan de corrección que presenten los prestadores institucionales de salud que estén en condiciones de ser acreditados "con observaciones".

5 agosto

- Banco Central de Chile. Tasa de interés promedio mensual y quincenal para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

6 agosto

- Ley N° 20.525. Modifica la Ley General de Pesca y Acuicultura en materia de aprovechamiento y beneficio de tiburones.

9 agosto

- 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 agosto de 2011 y 9 de septiembre de 2011.

10 agosto

- Ley N° 20.523. Modifica la Ley N° 19.828, que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor (Rectificada el 11.08.2011).
- Extracto de resolución exenta del Servicio de Impuestos Internos N° 97, del 5 de agosto de 2011, que establece: Ampliase, hasta el día 31 de agosto de 2011, el plazo para la presentación de las declaraciones que se realizan en el Formulario 29, de "Declaración y Pago Simultáneo Mensual", establecido en las resoluciones exentas SII N° 785, de 20 de enero de 1999, y N° 21, del 11 de octubre de 2002, para aquellas declaraciones que no involucren pago de impuesto y aquellas sin movimiento, que se presenten a través de internet, para los contribuyentes que pertenezcan a los segmentos de personas, micro, pequeñas y medianas empresas, cuya casa matriz se encuentre domiciliada en las comunas de Alto Biobío, de la provincia y Región del mismo nombre, en las comunas de Lonquimay y Curacautín, de la provincia de Malleco, y en las comunas de Curarrehue, Melipeuco, Pucón, Cunco, Villarrica y Vilcún, de la provincia de Cautín, de la Región de la Araucanía, por las operaciones realizadas en el mes de julio de 2011.
- Resolución N° 908, de 1.08.11, de la Contraloría General de la República. Fija normas sobre registro electrónico de decretos y resoluciones exentos relativos a las materias que indica (*publicada en esta edición del Boletín*).

12 agosto

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 8/2011. Determina interés corriente por lapso que indica.

13 agosto

- Ley N° 20.526. Sanciona el acoso sexual de menores, la pornografía infantil virtual y la posesión de material pornográfico infantil.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que sanciona el acoso sexual de menores, la pornografía infantil y la posesión de material pornográfico. Boletín N° 5837-07.
- Resolución N° 216, de 16.05.11, del Ministerio de Educación. Reglamenta la ejecución de las asignaciones presupuestarias destinadas a implementar un sistema de información para procesar, generar y entregar información relativa a la administración y fiscalización de las subvenciones a los establecimientos educacionales.

19 agosto

- Decreto N° 72, de 5.05.11, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio N° 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio quincenal de captación para operaciones reajustables de entre 90 y 365 días.

FUERO MATERNAL. SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADORA. DEMANDA DE DESAFUERO EN TRÁMITE

DOCTRINA

Recurso de Protección deducido por don Carlos Vicentini Rogel, en representación de la empresa Comercial Casa Alicia S.A., en contra del Inspector Provincial del Trabajo de Coyhaique.

El recurrente funda el recurso en el hecho de que solicitó autorización judicial (juicio de desafuero) para poner término al contrato a plazo fijo de trabajadora amparada con fuero maternal. Que no obstante lo anterior, fue multada por la Inspección del Trabajo por no pago de remuneraciones y por no otorgar el trabajo convenido a la mencionada trabajadora.

Cabe señalar que la empresa recurrente fue fiscalizada en reiteradas ocasiones, producto de las denuncias de la trabajadora afectada, allanándose en un principio a la reincorporación y pago de las remuneraciones adeudadas. Sin embargo, en la última fiscalización practicada la empresa no se allana al requerimiento del funcionario fiscalizador, argumentando que se había solicitado el desafuero de la trabajadora, por lo que mientras el Tribunal no decidiera el asunto, no se le otorgaría el trabajo ni se le pagarían las remuneraciones, lo que motivó la aplicación de la multa objeto del recurso.

La recurrente estima vulneradas las garantías del artículo 19 N° 2 y N° 3 de la Constitución Política de la República.

*La **Corte de Apelaciones de Coyhaique** rechaza el Recurso de Protección, pues de los antecedentes que se acompañan queda claramente establecido que al momento de la aplicación de la multa la recurrente no contaba con la autorización judicial para proceder a la separación de la trabajadora amparada por fuero maternal y para dejar de pagarle sus remuneraciones, por lo que la separación fue ilegal y durante ese período no podía ser privada del pago de sus remuneraciones. Agrega que, incluso el mismo Juzgado del Trabajo, le ordena al empleador pagar las remuneraciones y leyes sociales adeudadas durante los meses de marzo y abril y las que se devenguen mientras se tramita el desafuero.*

En cuanto a las garantías que se estiman vulneradas la ltma. Corte sostiene que no se visualiza cómo se habría discriminado a la recurrente (artículo 19 N° 2), al ser sancionada por los fiscalizadores autorizados por ley y dentro del ejercicio de sus funciones propias, pues la recurrente no acreditó que en su caso, se haya obrado por parte de los funcionarios actuantes de manera distinta a lo que se hace respecto de otras empresas que hayan incurrido en las mismas infracciones.

En cuanto a la garantía contemplada en el N° 3 del artículo 19 citado, la recurrente no hace mención al inciso 4° de dicha norma, que es la única garantía, de dicho numeral, protegida por la acción de autos.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Coyhaique

Coyhaique, cuatro de julio de dos mil once.

VISTOS:

De fojas 18 a 22 comparece don Carlos Enrico Vicentini Rogel deduciendo recurso de protección en contra de don Jorge Moreira González, Inspector Provincial del Trabajo de Coyhaique, por haberle vulnerado sus derechos constitucionales previstos en el artículo 19 numerales segundo y tercero de la Constitución Política del Estado, por lo cual pide se acoja su recurso, se declare que la aplicación de multas por parte de la Inspección del Trabajo de Coyhaique constituye un acto ilegal y arbitrario, que debe ser subsanado, mientras lo resuelva el tribunal competente en la materia, con costas.

De fojas 1 a 17 rolan documentos acompañados por la recurrente.

De fojas 63 a 85 rola informe de la abogada doña Dina Sierra Salas quien en representación del recurrido, solicita el rechazo del recurso, con costas.

De fojas 31 a 62 se tienen por acompañados los documentos atinentes al recurso, presentados por la recurrida.

A fojas se trajeron los autos en relación.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

Primero: Que, el recurrente de protección, don Carlos Enrico Vicentini Rogel fundamenta su recurso señalando, que con fecha 14 de marzo de 2011 solicitó al Juzgado del Trabajo de Coyhaique, autorización de desafuero para la trabajadora Isabel Pérez Serpa, cuyo contrato de trabajo a plazo fijo vencía el 25 de marzo, ya que ésta le informó el día 9 de marzo, que se encontraba embarazada. El Tribunal del Trabajo fijó audiencia para el 25 de abril, pero la postergó para el 25 de mayo, encontrándose intertanto a la espera de la realización de la audiencia respectiva. Dice que la propia trabajadora dejó de asistir al trabajo y que procedió a pagarle su sueldo conjuntamente con sus cotizaciones previsionales, hasta el 15 de marzo, fecha de vencimiento de su contrato, pero que no le entregó el finiquito, a la espera de lo que decidiera el Juzgado del Trabajo, respecto de su solicitud. Agrega, que el 25 de marzo llegó hasta Comercial Casa Alicia S.A., la Inspección Provincial del Trabajo a través del fiscalizador don Manuel Lillo Baruzzo, señalando que la trabajadora debía seguir trabajando en el lugar que le correspondía, pagándosele su sueldo e imposiciones, ya que gozaba de fuero maternal, por lo que el Administrador le explicó que se estaba solicitando autorización de desafuero al tribunal competente y que se estaba a la espera de la resolución judicial, a lo cual el fiscalizador le manifestó, que en su rol de mediador debía velar por los derechos de la trabajadora y acercar posiciones con el empleador y si esto no era posible, aplicar las sanciones que correspondieran, respondiéndole el Administrador que el tema se encontraba judicializado, de lo cual tomó nota el fiscalizador y se procedió a firmar un acta, ocurriendo que con fecha 25 de abril la Inspección Provincial del Trabajo aplicó una multa a su representada, ascendente a \$.1.060.360, en atención al no pago de las remuneraciones de la trabajadora, la que vuelve a reiterar con fecha 11 de mayo, aplicándole otra multa por \$2.557.591, por no pago de las remuneraciones de abril 2011, todo ello en total y cabal conocimiento, de que la materia estaba radicada ante los Tribunales de Justicia, con audiencia fijada para el 25 de Mayo y estando todos los antecedentes en el tribunal competente.

En cuanto al derecho, dice que la actuación de la recurrida contraviene la propia normativa de la Inspección del Trabajo, ya que vulnera abiertamente el artículo 5° del D.F.L. N° 2 del Ministerio del Trabajo, que establece las funciones del Director e Inspectores del Trabajo, en cuanto a la aplicación e interpretación de la legislación laboral, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento. Finaliza señalando, que con su actuación la recurrida le ha vulnerado su derecho a la igualdad ante la ley contemplado en el numeral segundo del artículo 19 de nuestro texto

constitucional, ya que al haber norma expresa que restringe las facultades de la Dirección del Trabajo y sus respectivas Inspecciones Provinciales cuando un asunto específico está siendo conocido por los Tribunales de Justicia, dicha autoridad no podrá establecer diferencias arbitrarias, situación que en el caso de autos es clara al proceder a la aplicación de multas que en conjunto exceden los tres millones quinientos mil pesos. De la misma forma dice, que sus derechos fundamentales consagrados en el numeral 3° del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, esto es, la igual protección de la Ley en el ejercicio de sus derechos, ya que a pesar de haber solicitado la intervención del órgano jurisdiccional, de la forma que establece la Ley, encontrándose absolutamente vigente un proceso radicado ante el Tribunal del Trabajo de Coyhaique, la Inspección Provincial del Trabajo interpreta y aplica su normativa, a pesar de haber norma expresa en contrario, como ya se ha señalado, y de manera arbitraria e ilegal procede a la aplicación de multas, desconociendo la competencia para conocer y resolver un tema laboral, incoado con más de diez días de anticipación en los tribunales de justicia, violación de las garantías constitucionales que le provocan un evidente perjuicio económico a su representado y agreden de manera flagrante reiterada el estado del derecho, ocasionando una situación del todo injusta. Por todo ello solicita se acoja este recurso, se declare que las multas aplicadas por parte de la Inspección de Trabajo constituyen un acto arbitrario e ilegal, que debe ser subsanado dejando sin efecto las sanciones administrativas ya referidas y que se debe estar a lo que resuelva el tribunal competente en la materia, con expresa condenación en costas.

Segundo: Que, informando la recurrida a través de su abogado doña Dina Sierra Salas, solicita el rechazo del recurso, con costas. Primeramente señala, que el recurso es improcedente respecto del Inspector Provincial del Trabajo de Coyhaique, por no tener participación ni vinculación con los hechos invocados. Dice, que don Jorge Moreira González, Inspector Provincial del Trabajo de Coyhaique, no tuvo participación en el supuesto acto arbitrario o ilegal que serían las multas cursadas por fiscalizadores de dicha repartición. Agrega que el recurrido, además, no pudo revisar los actos cuestionados, dado que el recurrente no reclamó administrativamente de aquéllas, conforme al artículo 512 del Código del Trabajo; que sí, es jefe provincial del Servicio y como tal le correspondió asignar a los fiscalizadores que actuaron en las investigaciones de las denuncias efectuadas por la trabajadora de Casa Alicia S.A., doña Isabel Pérez Serpa, con fecha 23 de marzo, 20 de abril y 3 de mayo de 2011 respectivamente; por lo cual pide se rechace el recurso respecto del Inspector Provincial mencionado, por no tener vinculación alguna con los hechos reclamados.

En segundo lugar, pide el rechazo del recurso porque dice, es inadmisibles e improcedente, porque esta acción no está destinada a reemplazar procedimientos específicos contemplados por la ley, para la defensa de quien se siente perjudicado por la dictación de una resolución administrativa. En efecto, dice, la Corte Suprema ha resuelto reiteradamente que el recurso de protección no es el camino idóneo para reclamar contra multas impuestas por la autoridad administrativa de orden laboral, puesto que no fue concebido como un sustituto procesal de acciones y procedimientos ordinarios existentes en la legislación. Cita igualmente jurisprudencia en tal sentido de la Corte de Apelaciones de Antofagasta y de esta propia Corte. Agrega que el Libro V del Código del Trabajo contempla en su Título II el procedimiento para reclamar judicialmente de las multas administrativas y demás resoluciones, consagrado precisamente en el inciso tercero del artículo 503. En el caso de autos, lo controvertido será la veracidad de los hechos constatados por los fiscalizadores, los que requieren ser apreciados conforme a las reglas de la sana crítica, en cambio el recurso de protección tiene un procedimiento concentrado, sin forma de juicio y sin período de prueba. Resolver este reclamo de multas a través de esta vía, sí que sería vulnerar el derecho de igualdad ante la ley, puesto que la mayoría de los infractores sancionados, recurren por la vía judicial, utilizando los procedimientos ordinarios que les franquea la ley, para ello.

Finalmente plantea la improcedencia del recurso de protección, en atención a los hechos que lo motivan. Dice, que la recurrente no individualiza las multas cursadas a su representada, las que pide se dejen sin efecto por esta vía, por ende no queda claro cuál es el acto arbitrario o ilegal que amenaza o perturba los derechos constitucionales de la recurrente. Sin embargo dentro de sus antecedentes y respecto de la trabajadora de Comercial Casa Alicia S.A., doña Isabel del Carmen Pérez Serpa, da cuenta que con fecha 23 de marzo de 2011 se ingresa en la Inspección Provincial del Trabajo denuncia por separación ilegal de funcio-

nes ya que aquélla contaba con fuero maternal, caso que fue asignado al fiscalizador Manuel Lillo Baruzzo, quien se constituyó en el lugar de trabajo el 25 de marzo, constatando que la empresa no contaba con autorización judicial para separar a la referida trabajadora, por lo que solicitó su reintegro a la empresa, la que se allanó, diciendo que no necesitaba la presencia física de la misma, comprometiéndose a cancelar íntegramente sus remuneraciones y cotizaciones previsionales a los organismos correspondientes, de lo cual quedó apercibido de sanción en caso de incumplimiento; actuación que quedó registrada en un acta, la que quedó sin multa, puesto que la empresa se allanó al reintegro de la trabajadora. Posteriormente, con fecha 20 de abril de 2011, nuevamente comparece a la Inspección Provincial la trabajadora Isabel Pérez Serpa, señalando que sólo le habían cancelado 15 días del mes de marzo y no la totalidad del mes como se había acordado, por lo que el fiscalizador Lillo concurrió nuevamente a la Comercial Casa Alicia S.A., constatando lo denunciado, apercibiéndolos a que corrigieran las diferencias acusadas en las remuneraciones, a lo que se allanaron hasta el 28 de abril, y con fecha 29 de abril, se constató nuevamente el incumplimiento de lo acordado, ya que la empresa señaló que cancelaría, si es que procedía, al momento de la sentencia judicial; procediendo a la aplicación de la correspondiente multa. En cuanto a la segunda multa aplicada señala que con fecha 3 de mayo comparece por tercera vez a la Inspección del Trabajo la trabajadora Isabel Pérez Serpa, denunciando que no se le ha cancelado su remuneración correspondiente al mes de abril de 2011 y no se le ha otorgado el trabajo convenido en el contrato, por lo que se procede nuevamente ingresar denuncia sobre los hechos referidos, la que es asignada a la fiscalizadora Ingrid Navarrete Villar, quien con fecha 6 de mayo se constituyó en el domicilio de la recurrente informando que daría inicio a una fiscalización frente a lo cual el administrador le informó que la empresa estaba solicitando el desafuero de la trabajadora y que mientras el Juez no decidiera el asunto no se le otorgaría trabajo y no se le pagaría remuneración, ya que no se arriesgarían a pagar un sueldo que en el caso que el Juez dictaminara que la trabajadora devolviera dichos dineros, aquélla no lo hiciera. Que, en esta situación la fiscalizadora les informó que mientras no exista una sentencia judicial que autorizara separar provisionalmente a la trabajadora de sus funciones la empresa debía cumplir con la normativa laboral vigente y como ésta no se allanó a la corrección se procedió a cursar la segunda multa por no pagar las remuneraciones correspondientes al mes de abril del 2011 y por no otorgar el trabajo convenido en el contrato, de todo lo cual se dejó constancia en las Actas respectivas. Por todo lo cual solicita el rechazo del recurso, con costas.

Tercero: Que, para entrar al fondo de lo discutido, se tiene presente que el recurso de protección de garantías fundamentales establecido en el artículo 20 de la Constitución Política del Estado, constituye una acción de naturaleza cautelar destinada a amparar a quién, por causa de actos u omisiones ilegales u arbitrarias, sufra privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías preexistentes, que la misma Carta Fundamental enumera, mediante la adopción inmediata por parte de la Corte de Apelaciones, de providencias necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección al afectado.

Cuarto: Que, como aparece de su propia definición, es requisito sine qua non de esta acción cautelar, la existencia de un acto u omisión ilegal, esto es, contrario a la ley, según el concepto contenido en el artículo 1° del Código Civil, o arbitrario, esto es, producto del mero capricho de quien lo comete, y que, como consecuencia del mismo afecte, una o más de las garantías preexistentes, protegidas, lo cual será fundamental para su decisión, por el tribunal ante el cual se interpone.

Quinto: Que, en la presente acción cautelar, según se lee de su contenido, el acto ilegal o arbitrario del cual se reclama, es la aplicación por parte del Inspector Provincial del Trabajo don Jorge Moreira González, de una multa por un millón sesenta mil trescientos sesenta pesos, con fecha 25 de abril de 2011, y otra por dos millones quinientos cincuenta y siete mil quinientos noventa y un pesos, aplicada con fecha 11 de mayo de 2011, ambas por concepto de no pago de remuneraciones a la trabajadora Isabel del Carmen Pérez Serpa; actos que la recurrente denota como ilegales y arbitrarios, aduciendo que aquéllas fueron aplicadas, en circunstancias que se encontraba presentada ante el Juzgado del Trabajo, una solicitud suya, pidiendo autorización para el desafuero de la mencionada trabajadora, quien estaba embarazada.

Sexto: Que, la primera defensa de la recurrida, expone que don Jorge Moreira González no tuvo participación ni vinculación con los hechos denunciados, lo que fundamenta en razón de que las multas por las cuales reclama la recurrente no fueron cursadas por el referido inspector provincial del Trabajo, sino que por los fiscalizadores designados por él, don Manuel Lillo Baruzzo y doña Ingrid Navarrete Villar, por lo cual aquél no tuvo participación en los hechos que se describen en el recurso como tampoco conocimiento administrativo previo, de las argumentaciones que la recurrente plantea en el recurso, puesto que ésta no optó por reclamar administrativamente de las multas, conforme a lo que dispone el artículo 512 del Código del Trabajo.

Séptimo: Que, revisados los antecedentes allegados al recurso, tanto por la recurrente como por la recurrida, constituidos por Acta de fiscalización de fojas 4 y 35 y resolución de multa N° 6302/2011/1, por \$1.060.360.-, por no pagar remuneraciones de 15 días del mes de marzo, cursada con fecha 25 de abril de 2011, que rolan a fojas 8 y 44 a 46, todas suscritas por Manuel Lillo Baruzzo y Acta de fiscalización de fojas 11 y 13 y Resolución de multa N° 7620-11-006-1, por \$2.557.591.-, por no pagar remuneraciones del mes de abril y por no otorgar el trabajo convenido en el contrato, cursada con fecha 11 de mayo de 2011, que rolan a 13 a 15 y de fojas 54 a 56, éstas suscritas por doña Ingrid Navarrete Villar; de las cuales aparece que es efectivo lo argumentado por la representante del recurrido Moreira González, puesto que éste no realizó las fiscalizaciones previas ni aplicó las multas que se pretenden dejar sin efecto por esta vía y no consta que haya tenido la oportunidad de conocer lo actuado por los fiscalizadores del servicio que dirige, puesto que no hay antecedentes que demuestren que la empresa ejerció el reclamo administrativo que le franquea la ley, para obtener el pronunciamiento del mismo, como jefe de los nombrados fiscalizadores; por lo que habrá de rechazarse el recurso a su respecto.

Octavo: Que, en cuanto a la segunda defensa de la recurrida, respecto que el recurso de protección no sería la vía idónea para reclamar de multas administrativas, este Tribunal de Alzada está de acuerdo con ello, puesto que la legislación del trabajo contempla un procedimiento especial de reclamación de aplicación de multas por los órganos administrativos, entre los cuales se encuentra, la Inspección del Trabajo, y es así como en su artículo 503 del Código del ramo, en lo concerniente, dispone: "La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción".

Respuesta similar han dado diversas Cortes de Apelaciones, entre ellas la de Antofagasta, de Puerto Montt y esta misma Corte en el Rol N° 23 - 2011, las que casi uniformemente al respecto señalan, que existiendo la posibilidad de reclamo, desde el punto de vista sustantivo como formal de estas multas, a través del propio Código del Trabajo, como aparece de la norma antes citada, procedimiento a través del cual, se revisa en un debido proceso el actuar del ente fiscalizador, de cuya conclusión advendrá el restablecimiento del imperio del derecho y la protección del afectado, si éste tiene la razón en sus argumentos de defensa; incluso la multa se puede dejar sin efecto o rebajar el pago de la misma si se plantea su reclamo ante el Director del Trabajo al tenor de lo que dispone el artículo 511 del cuerpo legal citado.

Asimismo la Excm. Corte Suprema de Justicia en sentencia de fecha 17 de noviembre de 2009, en síntesis señala, que según se desprende del artículo 2° del Código del Trabajo, se entrega al Estado la misión de amparar al trabajador y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios, labor esta última que corresponde cautelar, en representación del Estado a la Dirección del Trabajo y en cuya virtud, especialmente en lo que al actual recurso interesa, ésta debe fiscalizar la aplicación y cumplimiento de la ley laboral.

Noveno: Que, lo que ha ocurrido en este caso, es que la Inspección del Trabajo en cumplimiento de sus obligaciones legales, a través de los fiscalizadores oportunamente designados, constató situaciones objetivas, como separación ilegal de una trabajadora sujeta a fuero maternal y no pago de remuneraciones, procediendo a aplicar las consecuentes sanciones, lo que no constituye invasión de la competencia del Poder

Judicial ni arrogarse facultades jurisdiccionales, ya que se ha limitado a ejercer sus atribuciones y potestades privativas de naturaleza administrativa, habiendo actuado habilitados los fiscalizadores, acorde con las normas contempladas en el Título IV del Ejercicio de las funciones y de las Atribuciones de los Inspectores del D.F.L. N° 2, que “Dispone la Reestructuración y Fija Funciones de la Dirección del Trabajo”; por lo que la alegación de la recurrente al respecto no podrá prosperar.

Décimo: Que, en cuanto a la tercera defensa de la recurrida, referente a la improcedencia del recurso en atención a los hechos que lo motivan, dice que la empresa no individualiza las multas cursadas, por lo que no queda claro, cuál es el acto arbitrario e ilegal que perturba o amenaza sus derechos constitucionales; sin embargo de su propio escrito aparece que la recurrida entendió sobre qué hechos está reclamando la recurrente y se refiere latamente a ellos de fojas 68 a 71 de su informe, los que también ha comprendido este Tribunal de Alzada, según lo ha dejado anotado en el considerando Quinto precedente de este fallo.

Décimo Primero: Que, en las circunstancias referidas, solo cabe concluir que el recurrido Inspector Provincial del Trabajo don Jorge Moreira González, no cometió acto ilegal ni arbitrario alguno, puesto que no participó en los hechos reclamados, como tampoco los fiscalizadores de la Inspección del Trabajo, don Manuel Lillo Baruzzo y doña Ingrid Navarrete Villar, quienes si bien participaron en aquéllos, no actuaron ilegal ni arbitrariamente al aplicar las multas reclamadas por la recurrente, puesto que lo hicieron dentro de la esfera de sus atribuciones legales y en cumplimiento de sus obligaciones propias, luego de constatar que la empresa recurrente había incurrido en las infracciones laborales denunciadas, de separar de sus funciones a una empleada sujeta a fuero maternal sin autorización judicial previa y de no pagarle las remuneraciones que tenía derecho percibir, durante los meses de marzo y abril de 2011.

Décimo Segundo: Que, según se observa del escrito que contiene el recurso, la recurrente usa como justificación para separar de su trabajo a su empleada, que gozaba de fuero maternal, Isabel del Carmen Pérez Serpa –quien la denunció ante la Inspección del Trabajo de Coyhaique, en tres oportunidades, la primera por su separación ilegal, luego por no pagarle la totalidad de sus remuneraciones de marzo 2011 y la última, por no pagarle las remuneraciones de abril del 2011 y por no otorgarle el trabajo convenido– la circunstancia de que un día antes de que expirara su contrato de trabajo, el 15 de marzo de 2011, solicitó al Juzgado del Trabajo la autorización para su desafuero, sin embargo según se desprende de los antecedentes acompañados, aparece que al momento en que se le aplicaron las multas de que reclama por esta vía, aún no contaba con la autorización judicial que la habilitaba para separar a aquélla de sus funciones y para dejar de pagarle sus remuneraciones, en cuyas circunstancias la separación de aquélla fue ilegal y durante todo ese período, no podía privarla de sus remuneraciones. Razonamiento que se reafirma con la copia de resolución del Juez del Trabajo de fecha 17 de mayo de 2011 que se acompaña a fojas 61, de la cual se desprende, en lo concerniente a este recurso, en cuanto decide “en atención a que el empleador separó en forma ilegal a la trabajadora de sus funciones, cúmplase con lo acordado por las partes ante la fiscalización efectuada por la Inspección del Trabajo, debiendo pagar el empleador Casa Alicia S.A., las remuneraciones y leyes sociales adeudadas de los meses marzo, abril y las que se devenguen mientras se tramite la presente causa a doña Isabel del Carmen Pérez Serpa, debiendo dar cuenta al tribunal de lo ordenado en el más breve plazo”.

Décimo Tercero: Que, sin perjuicio de lo antes considerado y en relación a las garantías constitucionales supuestamente vulneradas, la denominada “Igualdad ante la ley”, contemplada en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política del Estado, es necesario señalar que esta garantía se ha concebido como un principio jurídico que se deriva del reconocimiento de la persona dotada de cualidades esenciales comunes a todo género humano, que le infiere dignidad en sí misma, con independencia de factores accidentales, lo que implica proscripción de toda forma discriminatoria, sea ella negativa o positiva, correspondiéndole al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados, y en este predicamento no se visualiza de qué forma se discriminó a la recurrente, al sancionarla como se hizo por los fiscalizadores autorizados por la ley aboral y en el ejercicio de sus funciones propias, contempladas en los artículos 23 y 24 del D.F.L. 2 del Ministerio del Trabajo,

antes citado, toda vez que además la recurrente no acreditó que en su situación, se haya obrado en forma distinta, a lo hecho respecto de otras empresas que hayan incurrido en las mismas infracciones suyas. Y en cuanto a la garantía contemplada en el antes citado artículo 19 en su número 3 referido a la "Igual Protección de la ley en el ejercicio de sus derechos", según se desprende del artículo 20 de la Constitución Política del Estado, que regula el recurso de protección, solamente menciona dentro de los derechos y garantías protegidos por esta acción, el inciso 4°, que no fue invocado expresamente por la recurrente y si bien lo planteó en su alegato ante estrados, la discusión quedó restringida en el contexto del escrito que contiene su recurso, que rola de fojas 18 a 22 de estos antecedentes.

Décimo Cuarto: Que, en consecuencia, conforme a lo razonado precedentemente, no habiendo la recurrente vulnerado los derechos constitucionales invocados por la recurrente, el presente recurso deberá ser desestimado.

Por estas consideraciones, disposiciones legales y reglamentarias citadas y teniendo además presente, lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excelentísima Corte Suprema, sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Garantías Constitucionales y sus modificaciones, se declara:

I.- Que, **SE RECHAZA** el recurso de protección deducido por don Carlos Enrico Vicentini Rogel, representante legal de Comercial Casa Alicia S.A., en contra de don Jorge Moreira González, Inspector Provincial del Trabajo de Coyhaique.

II.- Que, no se condena en costas a la recurrente, por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Redacción de la Ministro Titular doña Alicia Araneda Espinoza.

Rol Corte N° 26 – 2011.

PRONUNCIADA POR EL SEÑOR PRESIDENTE TITULAR DON PEDRO ALEJANDRO CASTRO ESPINOZA, LOS SEÑORES MINISTROS TITULARES DOÑA ALICIA ARANEDA ESPINOZA Y DON LUIS DANIEL SEPÚLVEDA CORONADO. AUTORIZA DON EDMUNDO ARTURO RAMÍREZ ÁLVAREZ, SECRETARIO TITULAR.

MARTA DONAIRE MATAMOROS
 ABOGADA
 UNIDAD DE COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL
 DEPARTAMENTO JURÍDICO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ÍNDICE TEMÁTICO

MATERIA	NÚMERO	FECHA	PÁGINA
Examen Médico. Obligación empleador. Labores insalubres o peligrosas.	2913/050	20.07.2011	72
Gratificación legal. Base de Cálculo. Exclusión bono escolaridad, aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias.	2914/051	20.07.2011	73
Jornada de Trabajo. Guardias de Seguridad. Descanso compensatorio. Días domingo. Procedencia.	2915/052	20.07.2011	75
Bono término conflicto Ley 20.486, artículo 32. Procedencia trabajadores jardines infantiles y salas cunas contratados por la corporación con cargo a fondos Junji.	2919/053	21.07.2011	81
Estatuto Docente. Colegios particulares pagados. Extensión horaria. Pacto reiterado. Derechos Fundamentales. Igualdad de remuneraciones. Alcance.	2920/054	21.07.2011	83
Feriado. Remuneración variable. Promedio. Cálculo.	2921/055	21.07.2011	86
Protección a la maternidad. Derecho. Derecho de alimentación. Tiempo. Comisiones.	2922/056	21.07.2011	87
Estatuto Docente. Corporación Municipal. Bonificación por retiro Ley 20.501. Procedencia. Docente con licencia médica.	2998/057	26.07.2011	90
Ley N° 20.486. Bonificación adicional, artículo 14. Monto fijo. Ley N° 20.486. Bonificación adicional, artículo 13. Monto fijo.	2999/058	26.07.2011	92
Ley N° 20.486. Bono artículo 32. Corporaciones Municipales. Trabajadores jardines infantiles y salas cunas contratados por recursos JUNJI. Ley N° 20.486. Aguinaldo de Navidad artículo 13. Corporaciones Municipales. Trabajadores jardines infantiles y salas cunas contratados por recursos JUNJI. Ley N° 20.486. Bono escolaridad artículo 2°. Corporaciones Municipales. Trabajadores jardines infantiles y salas cunas contratados por recursos JUNJI.	3000/059	26.07.2011	95
Estatuto Docente. Corporación Municipal. Bonificación por retiro Ley 20.501. Horas titulares y a contrata. Ley N° 20.486, Bonificación adicional, artículo 13.	3001/060	26.07.2011	98
Asistente de la educación. Polifuncionalidad. Procedencia incremento Ley N° 19.464.	3005/061	27.07.2011	100
Trabajo en régimen Subcontratación. Aplicabilidad Contrato Trabajador Casa Particular. Trabajador Casa Particular. Subcontratación. Subcontratación. Trabajador Casa Particular.	3169/062	05.08.2011	101
Documentación Laboral. Documentación Electrónica. Contrato de Trabajo. Firma Electrónica. Documentación Laboral. Documentación Electrónica. Impedimento físico o geográfico. Firma electrónica.	3170/063	05.08.2011	104
Organización sindical. Sindicato de empresa. Corporación Municipal. Quórum.	3171/064	05.08.2011	107

EXAMEN MÉDICO. OBLIGACIÓN EMPLEADOR. LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS.**2913/050, 20.07.2011**

El empleador está obligado a exigir al trabajador exámenes médicos de aptitud para poder desempeñarse en labores consideradas insalubres o peligrosas. Asimismo, no puede requerirle que tales exámenes se realicen en sus días de descanso, ya sea en un régimen ordinario, o excepcional, de distribución de jornada de trabajo y descansos.

Fuentes: Código del Trabajo, art. 184, inciso 1°; 185 y 186. Ley N° 16.744, art. 71, inciso 2°.

Mediante presentación del Ant. ..., solicita pronunciamiento de esta Dirección, acerca de la procedencia que el empleador pueda requerir de sus trabajadores exámenes ocupacionales, y que éstos deban efectuarse en los días de descanso, de una jornada excepcional autorizada, de 7 días de trabajo continuo seguidos de 7 de descanso.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 184, inciso 1°, del Código del Trabajo, dispone:

“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 necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

A su vez, el artículo 186, del mismo Código, señala:

“Para trabajar en las industrias o faenas a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores necesitarán un certificado médico de aptitud”.

El artículo 185 anterior, se refiere a las industrias o trabajos insalubres o peligrosos que señale el reglamento.

Pues bien, del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende, que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger de modo eficaz la vida y salud de los trabajadores, en el desempeño de sus funciones, y cuando éstas se desarrollan en industrias o faenas insalubres o peligrosas, los dependientes deben acreditar su aptitud para poder laborar en ellas, mediante certificado médico.

De este modo, una de las obligaciones del empleador en su deber de seguridad de la vida y salud del trabajador, será la de exigirle certificación médica de su aptitud para poder desempeñarse en labores calificadas como insalubres o peligrosas.

Ahora bien, precisado que el empleador se encuentra obligado a exigir al trabajador exámenes médicos sobre condiciones personales para laborar en faenas como las indicadas, a fin de proteger su vida y salud, corresponde dilucidar la procedencia que se pueda requerir que tales exámenes se realicen en el período de descanso, de un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos autorizado.

Al respecto, corresponde señalar que la única disposición legal existente en la legislación vigente relacionada con la materia, es el artículo 71, inciso 2°, de la Ley N° 16.744, de Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que establece:

“Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por su empleador para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajado para todos los efectos legales”.

Pues bien, la Superintendencia de Seguridad Social, al pronunciarse sobre el alcance de la disposición legal antes citada, con motivo de exámenes ocupacionales para desempeño en labores en altura geográfica, que podrían ser consideradas peligrosas, ha informado en oficio N° 28685, de 20.05.2011, que *“las actividades de control médico ocupacional por labores en altura geográfica, se insertan y son consecuencia de la relación laboral que mantiene el trabajador con la empresa, por lo que la realización de las mismas no debiera efectuarse dentro de los días de descanso del interesado. Es más y teniendo en cuenta que el marco regulatorio a que se alude –el artículo 71 de la Ley N° 16.744– dispone que el empleador debe autorizar al trabajador para que asista a estas diligencias médicas, esta autorización sería innecesaria si el interesado las cumple en algún día de descanso; por lo tanto, supone que se realizan cuando el trabajador debe asistir a cumplir con su obligación laboral”*.

Más adelante, la misma Superintendencia agrega: *“Esta Entidad debe señalar que lo dispuesto por el aludido artículo 71 de la Ley N° 16.744 ha de entenderse aplicable respecto de los controles médicos tanto para constatar como para desechar la existencia de alguna enfermedad profesional, siendo menester tener presente, además, que generalmente tales controles se disponen en actividades laborales que entrañan un riesgo específico para que se generen dichas dolencias, en este caso las actividades que se desarrollan en altura geográfica.”*

De esta forma, de lo informado por la Superintendencia se concluye, por una parte, que los exámenes médicos ocupacionales, por corresponder a requerimientos de las funciones propias del trabajador en la relación laboral, deben efectuarse mientras el trabajador desempeña sus labores, y no en sus días de descanso, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley N° 16.744, y por otra, que ellos están comprendidos en las obligaciones de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que competen al empleador, que es la persona que debe autorizar la suspensión de la jornada laboral para que el trabajador se realice tales exámenes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citada, cúmplame informar a Ud. que el empleador está obligado a exigir al trabajador exámenes médicos de aptitud para poder desempeñarse en labores consideradas insalubres o peligrosas. Asimismo, no puede requerirle que tales exámenes se realicen en sus días de descanso, ya sea en un régimen ordinario, o excepcional, de distribución de jornada de trabajo y descansos.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

GRATIFICACIÓN LEGAL. BASE DE CÁLCULO. EXCLUSIÓN BONO ESCOLARIDAD, AGUINALDOS DE NAVIDAD Y FIESTAS PATRIAS.

2914/051, 20.07.2011

Para efectos de calcular la gratificación legal establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, la empresa Punto de Venta Servicios Externos Ltda. debe considerar todos los emolumentos que constituyen remuneración y que se pagan por períodos mensuales, excluyéndose, por el contrario el Bono de Escolaridad y los Aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias percibidos por los trabajadores de la misma.

Fuentes: Código del Trabajo, art. 50, art. 41 y art. 42.

Concordancias: Ord. N° 7494/351 de 30.12.1992; Ord. N° 7630/316 de 20.11.1995.

Mediante presentación del antecedente Ud. ha solicitado de esta Dirección emita un pronunciamiento acerca de las remuneraciones que deben considerarse para los efectos del cálculo de la gratificación legal pagadera mensualmente conforme al artículo 50 del Código del Trabajo y si para ello procedería incluir el Bono de Escolaridad y los Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad que perciben los trabajadores anualmente.

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

El artículo 50 del Código del Trabajo, dispone:

“El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo.”

Al respecto debe precisarse que este Servicio pronunciándose sobre la materia, mediante ordinario N° 7494 /351 de fecha 30.12.1992 y ordinario N° 7630/316 de fecha 20.11.1995, ha sostenido que para que un estipendio sea considerado para los efectos de determinar el beneficio de la gratificación, deberá reunir las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que revista el carácter de remuneración y
- 2) que esta remuneración sea de carácter mensual.

En relación con la primera condición citada, la referida doctrina luego de analizar los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo, en armonía con las normas sobre gratificación contenidas en el artículo 50 del mismo cuerpo legal, ha establecido que la remuneración mensual del trabajador está constituida por todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo agregando que revisten tal carácter las previstas en el citado artículo 42, tales como sueldo, sobresueldo, comisión, etc. Por el contrario, no forman parte de ella por no constituir remuneración, las asignaciones de movilización, pérdida de caja, desgaste de herramientas, colación, 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 esta suerte, para determinar el 25% de lo pagado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales para pagar la gratificación legal en conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo, deben considerarse solamente los emolumentos que, según lo señalado anteriormente, constituyen remuneración.

En cuanto a la segunda condición necesaria para que una remuneración sea considerada para los efectos de calcular la gratificación, cabe señalar que el pronunciamiento en comento ha sostenido que de los preceptos legales que rigen esta materia se desprende que el legislador al aludir a “remuneraciones mensuales” ha incluido para dichos efectos solo las remuneraciones que cuentan con una periodicidad de pago de un mes.

Precisado lo anterior, y en cuanto a la procedencia de incluir el Bono de Escolaridad y los Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad que se otorga a los trabajadores respectivamente en los meses de marzo, septiembre y diciembre, en la base de cálculo para pagar la gratificación en comento, cabe señalar, que dichos beneficios no deben ser considerados en ella, toda vez, que no tienen el carácter mensual al ser pagados y liquidados una vez al año conjuntamente con la remuneración del mes en que acontece el hecho que los motiva.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud. que para efectos de calcular la gratificación legal establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, la empresa Punto de Venta Servicios Externos Ltda. debe considerar todos los emolumentos que constituyen remuneración y que se pagan por períodos mensuales, excluyéndose, por el contrario el Bono de Escolaridad y los Aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias percibidos por los trabajadores de la misma.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JORNADA DE TRABAJO. GUARDIAS DE SEGURIDAD. DESCANSO COMPENSATORIO. DÍAS DOMINGO. PROCEDENCIA.

2915/052, 20.07.2011

- 1) El ordenamiento jurídico faculta a la Dirección del Trabajo para interpretar el sentido y alcance de las normas contenidas en el artículo 38 del Código del Trabajo, y con ello, para establecer si las funciones de guardias de seguridad se encuentran dentro de alguno de aquellos numerales de dicha norma legal, que dan cuenta de labores o servicios exceptuados del descanso dominical y en días festivos;
- 2) La Dirección del Trabajo ha establecido mediante la resolución N° 1.185, de 27.09.2006, un sistema de autorización marco para guardias de seguridad y vigilantes privados y fijado criterios exigibles para la autorización de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos;
- 3) El argumento según el cual el concepto de mera vigilancia tal y como se previó en el D.S. N° 101 de 1918, se encuentra obsoleto, al no corresponderse con la plenitud de funciones que hoy desempeñan los guardias de seguridad, reafirma la doctrina institucional vigente en base a la cual tales labores al no poder reputarse como de mera vigilancia, no pueden entenderse incluidas dentro del N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo;
- 4) La normativa legal vigente no hace distinción, al momento de determinar cuáles son los trabajadores excluidos del descanso dominical por desarrollar labores que exigen continuidad a si ellos desarrollan una faena que pueda ser calificada de principal o accesoria, sino que asocia la justificación de la excepción a la naturaleza de las labores o servicios, de lo que se sigue que cabrá realizar tal calificación, tanto respecto de labores principales como accesorias. La conclusión anterior permite ratificar la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo, según la cual las labores de guardia de seguridad se encuentran incluidas dentro del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo atendido que implican continuidad por las necesidades que satisfacen.

Fuentes: Código del Trabajo, art. 38 inciso 1° N°s. 2, 4 y 7 inciso final y artículo 3° transitorio. Decreto N° 101, de 1918. Decreto Ley N° 3.607, de 1981.

Concordancia: Dictámenes N° 3.673/122, de 05.09.2003 y N° 643/42, de 05.02.2004.

Mediante la presentación del ANT..., se solicita un pronunciamiento respecto a las siguientes materias:

1. Los criterios adicionales que se estarían exigiendo por este Servicio para autorizar las distribuciones excepcionales de jornada y descansos, en atención a la negativa por parte de esta Institución para autorizar a las empresas del sector que representan, no obstante dar cumplimiento a los requisitos exigidos por el inciso 6° del artículo 38 del Código del Trabajo para optar a una jornada excepcional de 12 horas de trabajo;

2. Relacionado con el punto anterior, se consulta por los descansos semanales en día domingo exigibles respecto de los guardias de seguridad. Específicamente, se señala que es recurrente que este Servicio sancione a las empresas de seguridad por no otorgar al menos dos de los días de descanso compensatorio en el mes calendario en día domingo, fundándose en que la empresa desarrolla funciones de aquellas descritas en los N°s. 2 o 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, al entenderse que dichos guardias exceden las funciones de mera vigilancia.

Frente a lo anterior, se sostiene que este Servicio no tendría competencia para la calificación acerca de la naturaleza de los servicios que presta una empresa, debiendo limitarse únicamente a constatar hechos.

En cuanto a la justificación de fondo de este segundo requerimiento, se sostiene que *“los guardias de seguridad en caso alguno desempeñan funciones encuadradas en el N° 2 o 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, sino que dichos guardias sólo realizan funciones de vigilancia y seguridad”*, quedando encuadrados dentro del N° 4 del mismo artículo, pues, al desarrollar funciones de vigilancia necesariamente ejecutan trabajos indispensables y necesarios para la buena marcha de la empresa, agregándose que un guardia de seguridad no deja de cumplir labores de mera vigilancia por el hecho de requerir identificaciones a las personas que ingresan al recinto que debe proteger, ni deja de cumplirlas por el hecho de preguntar el destino a quienes transiten por los espacios protegibles, si es que efectivamente cumplen esta función.

Usted señala, además, que el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo resulta únicamente aplicable a una actividad principal o primaria y no secundaria o accesorio como es la de guardia de seguridad, en tanto que el N° 7 del mismo cuerpo legal se refiere a los trabajadores que se desempeñen en un establecimiento de comercio y respecto de quienes realicen dicha actividad, la que no cumplen ciertamente los guardias de seguridad.

Por último, en apoyo de sus argumentos, explica con detalle las actividades que desarrollan los guardias de seguridad, reafirmando que se trata de funciones de vigilancia, las que se fundan en una *“Directiva de Funcionamiento”* que es la pauta aprobada por la Subdirección de Seguridad Privada de Carabineros de Chile (OS-10) y que contiene las labores que obligatoriamente deben cumplir los guardias privados, directiva regulada por el D.L. N° 3.067 que establece las normas para el funcionamiento de vigilantes privados y en el artículo 15 del D.S. N° 93 que contiene el Reglamento de dicho decreto ley. En tal normativa se detallan todas y cada una de las funciones que debe cumplir el guardia de seguridad según la facción a la que ha sido destinado, concluyéndose que a partir de su vigencia en el año 1982 en nuestro país ya no existen los guardias de mera vigilancia, ya que el principio de supremacía de la realidad ha hecho que la autoridad competente les asigne un cúmulo de tareas que, estando relacionadas con seguridad, trascienden la simple posición de aquel que daba seguridad por su sola presencia, exigiéndose actualmente por Carabineros de Chile un papel más activo en la materia, *“en el entendido que con ello se ejecuta una labor indispensable para la buena marcha de la empresa que ha contratado el servicio”*. De este modo, se concluye, el concepto de mera vigilancia que ha desarrollado esta Institución se ha perpetuado desde 1918, sin que tenga razón de ser ya que ninguna Directiva de Funcionamiento de Carabineros de Chile se limita a señalar, como única misión de seguridad simplemente el mirar, observar y hacer acto de mera presencia, conceptos que se aplicaban a cuidadores o serenos, siendo caracteres obsoletos, según se desprende de las palabras contenidas en su presentación.

A partir de lo señalado anteriormente, se sostiene que a las expresiones *“mera vigilancia”* no puede dársele el significado de actuar por la sola presencia, sino que deben ser consideradas como cumplir a cabalidad las funciones que le encomienda Carabineros de Chile a través de la Directiva de Funcionamiento aprobada para la instalación respectiva, solicitando que sea ese el concepto que esta Institución le dé a tales conceptos.

Al respecto, cumplo con manifestar a usted lo siguiente:

1. Es preciso referirse, en primer término, en forma técnica a lo expresado por usted en cuanto a que esta Dirección no tendría competencia para la determinación de la naturaleza de los servicios que presta una empresa, debiendo limitarse únicamente a constatar hechos. Sobre el particular, cabe afirmar que ello no es efectivo por cuanto, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo a esta Institución le corresponde ejecutar el mandato legal de la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación, lo que supone necesariamente la ponderación de los hechos vinculados a la norma interpretada, como requisito indispensable para la precisa calificación jurídica de la misma. En el caso que nos ocupa, lo anterior significa afirmar que el ordenamiento jurídico faculta a la Dirección del Trabajo para interpretar el sentido y alcance de las normas contenidas en el artículo 38 del Código del Trabajo, y con ello, para establecer si las funciones de guardias de seguridad se encuentran dentro de alguno de aquellos numerales de dicha norma legal, que dan cuenta de labores o servicios exceptuados del descanso dominical y en días festivos.

2. Aclarado lo anterior, corresponde responder la primera consulta formulada por la Asociación AGESV, referida a los criterios adicionales que, según el solicitante, se estarían exigiendo por este Servicio para autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos.

Al respecto, cúpleme con informar que el sistema de autorización marco para guardias de seguridad y vigilantes privados se contiene en la Resolución N° 1.185, de 27.09.2006, el que rige desde esa fecha para todo el país. Tal régimen contiene varios sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, los que para ser aplicados deben previamente ser solicitados por la empresa respectiva y autorizados por este Servicio mediante resolución fundada, de modo específico para una faena determinada y en base a alguno de los ciclos contenidos en la señalada Resolución Marco.

En base a los criterios administrativos fijados para la autorización de este tipo de jornadas, contenidos en el Formulario F-35B, la jornada especial de trabajo en cuestión debe:

a) Estar referida a un caso calificado: se debe tratar de personal que preste servicios exclusivamente en calidad de guardias de seguridad y vigilantes privados;

b) Entenderse otorgada para faenas y puestos de trabajo específicos: dado el carácter excepcional, su extensión debe entenderse restrictiva y referida sólo a faenas precisas y determinadas. En la solicitud deberá indicar el lugar de la faena y el tipo de jornada que implementará (ciclos y horarios);

c) Contemplar una jornada de trabajo promedio máxima semanal de 45 horas: el promedio de horas semanales de trabajo no podrá exceder de 45 horas y no se autorizarán jornadas que contemplen horas extraordinarias permanentes;

d) Contemplar una jornada diaria de trabajo efectivo máxima de 11 horas y una permanencia máxima de 12 horas en las labores: la jornada de trabajo efectivo máxima, considerando las eventuales horas extraordinarias no deberá ser superior a 11 horas, y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no superará las 12 horas continuas (sin interrupciones, salvo para el descanso de colación);

e) Aceptar una procedencia restrictiva de horas extraordinarias: de conformidad al artículo 31 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias podrán pactarse en aquellas faenas que por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, con un máximo de dos horas por día y siempre la Inspección del Trabajo podrá prohibirlas en uso de sus facultades. Sin embargo, sólo podrán pactarse horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y los pactos a su respecto, que deberán constar por escrito, no podrán exceder de tres meses;

f) Otorgar un descanso de colación imputable a la jornada ordinaria no inferior a una hora si la permanencia diaria es superior a las 10 horas: si por la jornada excepcional autorizada, más las eventuales horas extras, resulta necesario que el trabajador permanezca más de 10 horas diarias en el lugar de trabajo, el

descanso de colación será de al menos una hora y será imputable a la jornada de trabajo, esto es, considerado dentro de ella. Además, conforme a las reglas generales, este descanso de colación debe interrumpir la jornada en dos lapsos relativamente equilibrados, no pudiendo establecerse ni al inicio ni al término de la jornada, puesto que la finalidad de este tiempo es que el trabajador pueda colar y, además, se recupere del desgaste que le produce el tiempo continuo de trabajo;

g) Respetar las reglas generales en materia de descanso compensatorio de festivos: el descanso compensatorio por los días festivos laborados no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto la norma general del Código del Trabajo. Esto es, por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios se deberá otorgar un día de descanso compensatorio adicional en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso, sin perjuicio que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración de tales días. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el art. 32 del Código del Trabajo;

h) Enmarcarse dentro de los siguientes ciclos autorizados por la resolución N° 1.185, del 27.09.2006, a saber: ciclo 4x4x12; ciclo 5x5x12; ciclo 6x6x12; ciclo 7x7x12; ciclo 6x2x8; ciclo 6x1x7,5; ciclo 5x2x9;

i) Contemplar el acuerdo de los trabajadores: las autorizaciones sólo se otorgarán cuando se cuente con la opinión favorable de los trabajadores involucrados, sea que ésta se recabe a través de la organización sindical cuando existiere o en forma individual cuando se trate de trabajadores no sindicalizados.

- **Trabajadores sindicalizados**: la solicitud deberá ser acompañada por una declaración de la o las organizaciones sindicales existentes y que tengan trabajadores involucrados en el sistema excepcional respecto del cual se pide la autorización, en orden a confirmar el carácter de consensual de dicho sistema excepcional;
- **Trabajadores no sindicalizados**: cuando existan organizaciones sindicales constituidas en la empresa, la solicitud deberá ser acompañada de la declaración de conformidad de los trabajadores no sindicalizados en un porcentaje de, a lo menos, el **75%** de los mismos.
- **Inexistencia de organizaciones sindicales**: cuando, no existieren organizaciones sindicales constituidas en la empresa, la solicitud deberá ser acompañada de la declaración de conformidad de un **75%** de los trabajadores involucrados en el sistema excepcional;

j) Otorgar descanso anual adicional: los trabajadores afectos al sistema excepcional de jornadas y descansos por el cual se solicita autorización, gozarán de los siguientes días de descanso anual adicional, según el ciclo: a) ciclo 6x2x8 un descanso anual adicional de 6 días; b) ciclo 6x1x7,5 un descanso anual adicional de 19 días; c) 5x2x9 un descanso anual adicional de 19 días.

Este descanso anual adicional podrá, por acuerdo de las partes, distribuirse durante el respectivo período anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período. Con todo, este descanso anual adicional, por acuerdo de las partes, podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo;

k) Cumplir condiciones de higiene y seguridad: el empleador deberá contar con un programa para la organización, ejecución y control de las actividades de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que contendrá como mínimo: a) identificación y evaluación de los riesgos inherente al trabajo que se ejecutan en la faena; b) medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos (protecciones colectivas y/o personales, evaluaciones médicas, evaluaciones ambientales, entre otras); c) medidas administrativas (inventario de tareas críticas; procedimientos de trabajo seguro); d) cronograma de actividades (capacitaciones, inspecciones planeadas y reuniones, etc.); e) Indicadores de control y responsables.

Igualmente, el empleador deberá acreditar tener en funcionamiento los Instrumentos de Prevención de Riesgos que correspondan de acuerdo a lo establecido en la Ley 16.744 y sus decretos (Derecho a Saber, Comité Paritario, Reglamento Interno y Departamento de Prevención de Riesgos) y que el lugar de trabajo cumple con las condiciones sanitarias y ambientales básicas exigidas por el Reglamento 594 de 1999 del Minsal.

Conforme lo antes descrito, es posible concluir que este Servicio explicita por medio de las instrucciones y directrices antes indicadas, cuáles son todos los criterios exigibles para autorizar una distribución excepcional de jornada y descanso tratándose de empresas que presten servicios de guardias de seguridad y vigilantes privados, sin que estos se hayan visto alterados, como Usted afirma. Se hace presente que en su presentación no se han indicado casos específicos en que se hubiere respondido negativamente a una solicitud de la especie, a pesar de haberse cumplido con los señalados requisitos, lo que impide ratificar el juicio crítico emitido en su presentación.

3. En cuanto a la segunda consulta por la cual se solicita se dictamine que a las expresiones “mera vigilancia” no puede dárseles el significado de actuar por la sola presencia, sino que debe ser considerada como cumplir a cabalidad las funciones que le encomienda Carabineros de Chile a través de la Directiva de Funcionamiento aprobada para la instalación, y con ello, de acuerdo a lo que se asume implícitamente de su presentación, se establezca que los guardias de seguridad no tienen derecho a que dos de sus días de descanso se otorguen en día domingo, al encontrarse dentro de los trabajadores exceptuados del descanso dominical a que se refiere el N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo, cabe realizar las siguientes consideraciones:

El inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo en sus numerandos 2 y 4, prescribe:

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

“2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;

“4.- en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa”.

En relación con este último numerando cabe señalar que el D.S. 101, de 16.01.1918, que reglamentó las excepciones al descanso dominical y que debe entenderse vigente en virtud de lo prevenido en los artículos 12 transitorio del D.L. 2.200, de 1978, y 3° transitorio de la Ley N° 18.620, de 1987, actualmente artículo 3° transitorio del Código del Trabajo, comprende entre los aludidos trabajos, los desarrollados por las personas que desempeñan labores de mera vigilancia, disponiendo al efecto lo siguiente:

“4ª Categoría

“Los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de las empresas;

“8) Los trabajos de las personas que desempeñan labores de mera vigilancia como los cuidadores o serenos”.

Precisado lo anterior y en relación a estos últimos trabajos, la doctrina vigente de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 3673/122, de 5.09.2003 y en dictamen N° 643/42, de 05.02.2004, sostiene que sólo podrán quedar incluidos en el N° 4° del artículo 38 del Código del Trabajo los trabajadores que desempeñen labores de “mera vigilancia”, entendida ésta a la luz de la definición del vocablo “mera” contenida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, como la labor circunscrita estrictamente a la **“acción pura y simple de velar y cuidar determinadas cosas, recintos o personas, sin otras exigencias”.**

Analizando la situación de los guardias de seguridad regidos por el D.L. 3607, de 1981, la referida doctrina institucional concluye que las funciones que éstos desarrollan importan la realización de actividades que trascienden la mera vigilancia por lo cual no procede incluirlos en la excepción al descanso dominical y de días festivos contemplada en el N° 4 del artículo 38, en comento, sino en la del N° 2 del mismo precepto.

Ahora bien, su petición de cambio de la doctrina vigente sobre la materia, se funda en que las expresiones “*mera vigilancia*” ya no implica entenderlas como labores que impliquen actuar por la sola presencia, sino que deben entenderse comprensivas de aquellas funciones contenidas en la “*Directiva de Funcionamiento*” aprobada por la Subdirección de Seguridad Privada de Carabineros de Chile (OS-10) y que contiene las labores que obligatoriamente deben cumplir los guardias privados y que en la presentación que nos ocupa, se definen como un “*cúmulo de tareas que, estando relacionadas con seguridad, trascienden la simple posición de aquél que, estando relacionadas con seguridad, trascienden la simple posición de aquel que daba seguridad por su sola presencia*”.

De lo razonado precedentemente es posible concluir que los argumentos formulados por usted, no logran desvirtuar los fundamentos de la doctrina vigente, por cuanto lejos de demostrar que las labores de los guardias de seguridad se encuentran dentro de aquellas labores de mera vigilancia y deben por consiguiente regirse por la norma excepcional del N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo, según se ha expresado, el concepto de mera vigilancia tal y como se previó en el D.S. N° 101 de 1918 ya aludido, se encuentra obsoleto, al no corresponderse con la plenitud de funciones que hoy desempeña dicho personal. Así, sus argumentos no hacen sino ratificar que las funciones de los guardias de seguridad (bajo la consideración que actualmente y no casi cien años atrás, debe hacerse de sus funciones) no pueden asumirse como quienes desarrollan labores de mera vigilancia y, con ello, no resulta posible considerar que se encuentran dentro de aquellos trabajadores, exceptuados del descanso dominical en base al N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo, los cuales no tienen derecho a que al menos dos de sus días de descanso al mes sean otorgados en días domingo.

Dicho lo anterior, cabe hacerse cargo de la segunda argumentación del solicitante, en cuanto a que no cabría asumir que los guardias de seguridad en caso alguno realizan funciones de aquellas a que se refiere el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo, puesto que éste resulta únicamente aplicable a una actividad principal o primaria y no secundaria o accesorio como es la de guardia de seguridad.

Al respecto, cabe señalar que la normativa actualmente vigente, citada en los párrafos precedentes, como, asimismo, las normas legales que las precedieron (desde la Ley N° 1.990 de 1907 y la N° 3.321 de 1917, ambas sobre descanso dominical), no hacen distinción al momento de determinar los trabajadores excluidos del descanso dominical que exigen continuidad desempeñando una faena que pueda ser calificada de principal o accesorio, sin que le quepa al intérprete, por consiguiente, realizar tal distinción. Por el contrario, la opción del legislador ha sido y sigue siendo, asociar la justificación de la excepción al descanso dominical que nos ocupa, a la naturaleza de las labores o servicios desempeñados, de lo que se sigue que tal juicio de valor cabrá realizarlo tanto respecto de aquellas labores o servicios que el solicitante califica de principales, como de aquellas que considera como accesorios.

Así las cosas, en opinión de esta Dirección, lo expresado por usted en la presentación del Antecedente 6), no resulta suficiente para desvirtuar la doctrina vigente del Servicio, según la cual las labores de guardia de seguridad se encuentran incluidas dentro del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo atendido a que las labores que les corresponde realizar implican continuidad por las necesidades que satisfacen.

En atención a la incompatibilidad con lo recién señalado no cabe pronunciarse respecto a la tercera argumentación esgrimida por el solicitante, en cuanto a que tampoco los guardias de seguridad se encontrarían regidos por el N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo.

En consecuencia, en base a las consideraciones precedentes, cumpla con manifestar a usted lo siguiente:

1. El ordenamiento jurídico faculta a la Dirección del Trabajo para interpretar el sentido y alcance de las normas contenidas en el artículo 38 del Código del Trabajo, y con ello, para establecer si las funciones de guardias de seguridad se encuentran dentro de alguno de aquellos numerales de dicha norma legal, que dan cuenta de labores o servicios exceptuados del descanso dominical y en días festivos;
2. La Dirección del Trabajo ha establecido mediante la resolución N° 1.185, de 27.09.2006, un sistema de autorización marco para guardias de seguridad y vigilantes privados y fijado criterios exigibles para la autorización de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos;
3. El argumento según el cual el concepto de mera vigilancia tal y como se previó en el D.S. N° 101 de 1918, se encuentra obsoleto, al no corresponderse con la plenitud de funciones que hoy desempeñan los guardias de seguridad, reafirma la doctrina institucional vigente en base a la cual tales labores, al no poder reputarse como de mera vigilancia, no pueden entenderse incluidas dentro del N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo;
4. La normativa legal vigente no hace distinción, al momento de determinar cuáles son los trabajadores excluidos del descanso dominical por ejecutar labores que exigen continuidad a si ellos desarrollan una faena que pueda ser calificada de principal o accesoria, sino que asocia la justificación de la excepción a la naturaleza de las labores o servicios, de lo que se sigue que cabrá realizar tal calificación, tanto respecto de labores principales como accesorias. La conclusión anterior permite ratificar dentro del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo atendido que implican continuidad por las necesidades que satisfacen.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

BONO TÉRMINO CONFLICTO LEY 20.486, ARTÍCULO 32. PROCEDENCIA TRABAJADORES JARDINES INFANTILES Y SALAS CUNAS CONTRATADOS POR LA CORPORACIÓN CON CARGO A FONDOS JUNJI.

2919/053, 21.07.2011

A los trabajadores de los jardines infantiles y salas cunas contratados por la Corporación Municipal de San José de Maipo, con cargo a los fondos traspasados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles a la Municipalidad de San José de Maipo, no les asistió el derecho a percibir el bono por término de conflicto establecido en el artículo 32 de la Ley N° 20.486, por no tener la calidad de trabajadores de sectores de la Administración del Estado traspasados a las municipalidades.

Fuentes: Ley N° 20.486, artículos 3° y 32.

Mediante presentación del antecedente..., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los trabajadores de los jardines infantiles y salas cunas contratados por la Corporación Municipal de San José de Maipo, en virtud del mandato conferido por la Ilustre Municipalidad de San José de Maipo, a quien la Junta Nacional de Jardines Infantiles le transfiere fondos para la administración de dichos jardines y salas cunas, les asistió el derecho a percibir el bono por término de conflicto establecido en el artículo 32 de la Ley N° 20.486.

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

La Ley N° 20.486, publicada en el diario oficial de 17 de diciembre de 2010, que otorgó reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público y concedió aguinaldos y otros beneficios, dispone en su artículo 32:

“Concédese, por una sola vez, a los trabajadores de las instituciones mencionadas en los artículos 2°, 3°, 5° y 6° de esta ley, un bono especial no imponible, y que no constituirá renta para ningún efecto legal, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2010, y cuyo monto será de \$215.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2010 sea igual o inferior a \$525.000, y de \$107.500 para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$1.743.150. Para estos efectos, se entenderá por remuneración bruta la referida en el artículo 19 de la presente ley”.

Por su parte, el artículo 3° del mismo cuerpo legal, aplicable en la especie, señala:

“El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2° del decreto con fuerza de ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación de esta ley”.

Del análisis de las normas legales precedentemente transcritas aparece que el legislador otorgó por una sola vez, en diciembre de 2010, un bono especial no imponible ni tributable, a los trabajadores mencionados en los artículos 2°, 3°, 5° y 6°, de la ley en comento, entre los cuales quedan comprendidos los trabajadores de sectores de la administración del Estado traspasados a las municipalidades.

Ahora bien, conforme con la normativa legal vigente, aparece que tienen tal calidad los trabajadores de los Servicios, que habiendo sido de la administración del Estado fueron traspasados a las municipalidades en virtud del D.F.L. N° 1-3063 de 1980, que reglamenta el artículo 38 del decreto ley N° 3.063, de 1979, sobre rentas municipales, como, educación, salud y atención de menores.

Consta, asimismo, que en virtud del artículo 12 del citado decreto con fuerza de ley, las municipalidades que tomaron a su cargo tales Servicios pudieron, para los efectos de la administración y operación de los mismos, constituir Corporaciones Municipales o bien, entregárselas a Corporaciones Privadas.

Ahora bien, en el caso en consulta, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en virtud del Reglamento N° 414, de 2007, del Ministerio de Educación y Ley de Presupuestos del Sector Público que la autoriza, transfiere mensualmente a la Ilustre Municipalidad de San José de Maipo, los fondos destinados a la mantención y administración de jardines infantiles que proporcionan atención educativa integral a niños que se encuentren en condiciones de pobreza y/o vulnerabilidad social.

Consta, asimismo, que la Ilustre Municipalidad de San José de Maipo, en su calidad de “Entidad Administradora”, de dichos jardines, confirió mandato a la Corporación Municipal de San José de Maipo, a fin de que esta administre dichos jardines infantiles, debiendo para tales efectos y entre otras obligaciones, contar con el personal profesional, técnico y auxiliar necesario para la atención educativa de tales niños.

Finalmente, aparece, que en virtud del referido mandato la Corporación Municipal es quien suscribe los contratos de trabajo con el personal que labora en dichas salas cunas y jardines infantiles.

De este modo, preciso es sostener a la luz de las normas legales antes transcritas y comentadas que los dependientes por los cuales se consulta no se desempeñan en Servicios que hayan sido traspasados a las municipalidades en virtud del decreto con fuerza de ley N° 1-3063, de 1980 sino en salas cunas y jardines infantiles administrados con cargo a los fondos trasferidos por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en virtud del Reglamento N° 414, de 2007, del Ministerio de Educación, y Ley de Presupuestos del Sector Público que la autoriza.

Siendo así, preciso es sostener a la luz de las normas legales antes transcritas y comentadas, que dichos dependientes no quedan comprendidos dentro del personal contemplado en el artículo 3° de la Ley N° 20.486 que les dio derecho a percibir el bono especial previsto en el artículo 32 del mismo cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. que a los trabajadores de los jardines infantiles y salas cunas contratados por la Corporación Municipal de San José de Maipo, con cargo a los fondos traspasados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles a la Municipalidad de San José de Maipo, no les asistió el derecho a percibir el bono por término de conflicto establecido en el artículo 32 de la Ley N° 20.486, por no tener la calidad de trabajadores de sectores de la Administración del Estado traspasados a las municipalidades.

Saluda a Uds.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIOS PARTICULARES PAGADOS. EXTENSIÓN HORARIA. PACTO REITERADO. DERECHOS FUNDAMENTALES. IGUALDAD DE REMUNERACIONES. ALCANCE. 2920/054, 21.07.2011

- 1) Las extensiones horarias de trabajo que se pactan reiteradamente en el tiempo en los anexos de los contratos de trabajo de los docentes del sector particular pagado, no se transforman en indefinidas.
- 2) No existe inconveniente legal alguno para que el empleador haya convenido con algunos docentes del establecimiento educacional el pago de bienes, siempre que ello no importe una distinción de trato efectuada en base a un criterio que carezca de fundamentación objetiva y razonable.

Fuentes: Ley N° 19.070, art. 78. Código del Trabajo, art. 2°, incisos 3°, 4° y 5°, art. 5°, inciso 2° y art. 159 N° 4, inciso final. Código Civil, artículo 1545. Constitución Política de la República, art. 19 N°s. 2° y 16.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con los docentes que prestan servicios en el Colegio Alemán de Arica:

- 1) Si las extensiones horarias de trabajo que se pactan reiteradamente en el tiempo en los anexos de los contratos de trabajo, se transforman en indefinidas.
- 2) Si resulta procedente que sólo dos profesionales de la educación que prestan servicios en ese establecimiento educacional, perciban bienes, no así el resto.

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

1) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar previamente que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 de la Ley N° 19.070, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los docentes que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales particulares pagados, cuyo es el caso en consulta, se rigen supletoriamente por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV del referido Estatuto.

Ahora bien, atendido que la Ley N° 19.070 no contempla normas sobre modificaciones de los contratos de trabajo, se hace necesario recurrir a las disposiciones que supletoriamente rigen sobre el particular contenidas en el Código del Trabajo.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso 2°, dispone:

“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.

Del precepto legal antes transcrito se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la posibilidad de modificar, de consuno las estipulaciones contenidas en un contrato individual o colectivo de trabajo, siempre que dichas modificaciones se refieran a materias respecto de las cuales han podido pactar libremente.

A mayor abundamiento y, en relación a la materia, cabe hacer presente que la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido que sólo resulta procedente modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, carácter que reviste el contrato de trabajo, por mutuo consentimiento de las partes; ello, en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto dispone:

“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

Conforme con lo señalado, cabe afirmar que las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, pueden acordar modificar la carga horaria dentro de los límites legales.

De consiguiente, teniendo presente por una parte, que las extensiones horarias por las cuales se consulta constituyen una modificación del contrato de trabajo, específicamente en lo que a duración de la jornada de trabajo se refiere y, por otro lado, que la modificaciones de las cláusulas del contrato de trabajo resultan procedentes en la medida que concurra el acuerdo de las partes, posible es concluir que en el caso en consulta no existe inconveniente legal alguno para que el empleador convenga con sus docentes extender la jornada de trabajo primitivamente pactada en un contrato de duración indefinida, la que producirá sus efectos en los términos que las partes lo han convenido.

De esta forma, si las mismas han sido circunscritas a un plazo determinado, como ocurre en la especie, significa que a su vencimiento el docente quedará afecto, nuevamente, a la jornada laboral convenida antes de la respectiva modificación, no existiendo limitante alguna en cuanto a las veces en que pueden pactarse dichas extensiones horarias, siempre y cuando medie acuerdo de las partes

Por el contrario, si dicha extensión horaria fue pactada sin sujeción a plazo, debe estimarse que la misma produjo el efecto de modificar la carga horaria del docente por todo el período de duración del contrato de trabajo, en cuyo caso el empleador no se encontraría facultado para dejar sin efecto unilateralmente la referida extensión horaria

Ahora bien, en lo que dice relación con la consulta planteada acerca de si dichas extensiones horarias, de repetirse en el tiempo podría transformarse en indefinidas, cabe señalar que el inciso final del número 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, contempla dos situaciones en virtud de las cuales el contrato de plazo fijo se transforma en indefinido, y que son, a saber, a) cuando el trabajador continua prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo y, b) la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

En efecto, la referida disposición 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”.

Considerando lo expuesto precedentemente y, teniendo presente lo señalado en cuanto a que las extensiones horarias pactadas por un tiempo determinado no son sino una modificación temporal del contrato de trabajo en cuanto a la jornada de trabajo, preciso es sostener que no constituyen un contrato de trabajo diferente, de plazo fijo, de suerte tal que, posible resulta concluir que la norma antes transcrita no resulta aplicable a dichas extensiones horarias.

En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en dictamen N° 1843/119, de 24.04.98, cuya copia se adjunta.

2) En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que revisada la normativa del Estatuto Docente, aparece que la asignación de experiencia, vale decir, aquella que se paga en consideración a los años de servicios como docentes en los establecimientos educacionales, no es obligatoria para los empleadores del sector particular pagado siendo su pago procedente sólo si así se hubiere pactado expresa o tácitamente entre las partes.

De este modo, si se considera que la remuneración no es sino una cláusula obligatoria del contrato individual de trabajo y como tal el resultado del libre acuerdo del empleador con cada uno de sus trabajadores, no cabe sino sostener que el primero podría haber pactado el beneficio de los bienes solo con algunos de los docentes del establecimiento educacional y por ende, obligado a su pago sólo respecto de ellos, siempre y cuando ello no importe una distinción de trato efectuada en base a un criterio que carezca de fundamentación objetiva y razonable.

Lo anterior, atendido que el empleador se encuentra obligado a respetar el principio de la no discriminación arbitraria que deriva del principio de igualdad ante la ley reconocido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución y que encuentra materialización concreta en el ámbito laboral en los artículos 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución, que al efecto, dispone:

“Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.

Asimismo, el artículo 2° del Código del Trabajo, en sus incisos 3°, 4° y 5° disponen:

“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

“Los actos de discriminación son 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.

“Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación”.

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

1) Las extensiones horarias de trabajo que se pactan reiteradamente en el tiempo en los anexos de los contratos de trabajo de los docentes del sector particular pagado, no se transforman en indefinidas.

2) No existe inconveniente legal alguno para que el empleador haya convenido sólo con algunos docentes del establecimiento educacional el pago de bienes, siempre que ello no importe una distinción de trato efectuada en base a un criterio que carezca de fundamentación objetiva y razonable.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

FERIADO. REMUNERACIÓN VARIABLE. PROMEDIO. CÁLCULO.**2921/055, 21.07.2011**

Para determinar el promedio previsto en el inciso 2° del artículo 71 del Código del Trabajo se debe considerar los tres últimos meses con denominación específica precedentes al feriado legal, en que el trabajador hubiere percibido remuneración completa, excluyéndose aquellos en que medió suspensión de la relación laboral.

Fuentes: Código del Trabajo art. 71 y art. 54 inc. 2°.

Concordancias: Dictámenes: N° 075/008 de 05.01.1999, N° 2989/166 de 08.06.1999, N° 1556/021 de 07.04.2011.

Mediante presentación del antecedente..., Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto al sentido y alcance de la disposición prevista en el inciso 2° del artículo 71 del Código del Trabajo, precisando si para los efectos de determinar el promedio a que allí se alude deben considerarse los últimos tres meses trabajados o las tres últimas liquidaciones de remuneraciones que consignent treinta días laborados.

Al respecto cumpla con informar a usted lo siguiente:

El artículo 71 del Código del Trabajo dispone:

“Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

“En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

“Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

“Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

“Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra”.

Del precepto legal precedentemente transcrito, aparece que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que corresponde pagar a los trabajadores durante el lapso en que hacen uso de su feriado legal, se debe atender al sistema remuneracional a que estén afectos, a saber:

- a) Trabajadores sujetos a remuneración fija, en cuyo caso la remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo.
- b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses laborados.
- c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es, que además del sueldo perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo, al cual corresponderá adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

Del mismo modo, la referida norma legal en forma expresa establece el período de tiempo que se debe considerar en el promedio de las remuneraciones variables, entendiéndose por tales los tratos, comisiones,

primas y otras, que con arreglo al contrato de trabajo llevan a que el resultado de la remuneración mensual total no sea constante entre un mes y otro, precisando que, para tales efectos se debe estar a los últimos tres meses trabajados.

De lo expuesto precedentemente es posible inferir que el legislador ha contemplado un período básico mensual de remuneración que se extiende a los tres últimos meses laborados, por consiguiente, aquel mes en que el trabajador no percibió remuneración durante todo su transcurso, no procede que se incluya en dicho período, toda vez que, no es posible atribuirle la calidad de mes trabajado.

Así, conforme con la jurisprudencia administrativa de este Servicio, entre otros, en ordinario N° 2989/166 de 08.01.2009 y ordinario N° 075/008 de 05.01.1999, no es posible incluir dentro de los tres últimos meses trabajados a aquel o aquellos en que se ha producido la suspensión de la relación laboral a consecuencia de una licencia médica o permiso sin goce de remuneraciones y por el contrario, sí cabe considerar el o los meses en que el dependiente ha incurrido en inasistencias injustificadas a sus labores, dado que, no produce el efecto de suspender la relación laboral.

Por consiguiente, la expresión “tres últimos meses trabajados”, que consigna el precepto legal en comento, para obtener el promedio de lo ganado por el trabajador sujeto a remuneración variable debe entenderse referida a los tres meses con denominación específica en que se hubiere percibido remuneración completa y que anteceden al feriado legal, de manera que si en alguno de ellos el dependiente no generó remuneración por haber operado la suspensión de la relación laboral, deberá excluirse y considerarse solo aquellos tres que precedan inmediatamente al mes en que se hizo efectivo el feriado.

Con todo, cabe precisar que atendido que el personal de que se trata está afecto a un sistema remuneracional mixto, conformado por sueldo base e incentivos variables, deberá sumarse lo percibido por concepto de sueldo al promedio así determinado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que para determinar el promedio previsto en el inciso 2° del artículo 71 del Código del Trabajo se debe considerar los tres últimos meses con denominación específica precedentes al feriado legal, en que el trabajador hubiere percibido remuneración completa, excluyéndose aquellos en que medió suspensión de la relación laboral.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. DERECHO. DERECHO ALIMENTACIÓN. TIEMPO. COMISIONES.

2922/056, 21.07.2011

Las comisiones devengadas en el respectivo período de pago por las vendedoras comisionistas que se desempeñan para Salcobrand S.A. 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, calculándose el valor de la hora correspondiente al permiso diario otorgado para dichos efectos en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

Mediante la presentación del antecedente..., Ud. solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto al derecho a remuneración de una trabajadora que se reintegra a sus labores después de hacer uso de

licencia post natal, quien para efectos de dar alimento a su hijo menor de dos años adelanta en una hora el término de su jornada de trabajo, particularmente en cuanto a si por dicho tiempo le corresponde percibir el promedio de las comisiones devengadas durante los últimos tres meses.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 206 del Código del Trabajo dispone:

“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.

“Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

“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.

“Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre”.

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador ha otorgado a las madres trabajadoras el derecho a disponer, a lo menos, de una hora diaria para alimentar 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, aún 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.

Asimismo, del precepto en análisis, se desprende que el beneficio en análisis puede ser ejercido acordando con el empleador cualquiera de las tres modalidades que la norma contempla. En la especie, según los antecedentes aportados por Ud., las partes habrían acordado que la trabajadora de cuya situación se trata, se retiraría de las dependencias de la empresa, una hora antes del término de su jornada de trabajo, de suerte que, haciendo ella uso de un derecho laboral, no corresponde estimar que está afecta a una jornada semanal disminuida.

Precisado todo lo anterior, se hace necesario referirse a la forma de calcular la remuneración correspondiente al período de tiempo 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 los dictámenes números 1933/029, de 3 de mayo de 2011 y 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 hubiere 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 Salcobrand S.A. 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, calculándose el valor de la hora correspondiente al permiso diario otorgado para dichos efectos en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

La conclusión anterior está en armonía con la contenida en el dictamen N° 1933/029, de 3 de mayo del presente año.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. BONIFICACIÓN POR RETIRO LEY 20.501.
PROCEDENCIA. DOCENTE CON LICENCIA MÉDICA.**

2998/057, 26.07.2011

La profesional de la educación, doña María Angélica Parra Canto, quien presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Ñuñoa, se encuentra facultada para acogerse al Plan de Retiro establecido en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501, mientras su relación laboral con dicha entidad esté vigente.

Fuentes: Ley N° 20.501, art. 9° transitorio. Ley N° 19.070, art. 70, inciso final y 72, letras h) y k).

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si se encuentra facultada para acogerse al Plan de Retiro establecido en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501.

Lo anterior, considerando que su empleadora, la Corporación Municipal de Ñuñoa, le notificó, mediante resolución de 5 de octubre de 2009, que su cargo, una vez concluida la licencia que a esa fecha se encontraba gozando, quedaría vacante por salud incompatible.

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

La Ley N° 20.501, sobre calidad y equidad de la educación, publicada 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 1° 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 letra h), en su nuevo texto fijado por la Ley N° 20.510, 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:

“h) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de la función;

“Se entenderá por salud incompatible, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, exceptuando las licencias por accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o por maternidad”.

De la disposición legal precedentemente transcrita se deduce que los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente, dejarán de pertenecer a ella, entre otras causales, por salud incompatible, la que es declarada por la propia entidad empleadora, una vez que concurren los requisitos legales que la hacen procedente, sin intervención de organismo previsional, según lo ha señalado este Servicio en ordinario N° 2184 de 26.05.2004, cuya copia se adjunta.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que la Corporación Municipal de Ñuñoa, mediante resolución N° 490, de 05.10.2009, declaró su cargo vacante por salud incompatible, señalándose en el mismo documento que dicha resolución produciría sus efectos, una vez concluida la licencia médica que se encontraba haciendo uso a dicha fecha.

Dicho de otro modo, la declaración de vacancia y por ende, el término de su relación laboral, por expresa voluntad de la Corporación Municipal, solo se produciría una vez terminada su licencia médica.

Ahora bien en la especie, según consta de documentación acompañada, a la fecha aún se encontraría acogida a licencia médica, por lo que aplicando la resolución de la Corporación Municipal, su relación laboral con dicha entidad aún se encontraría vigente, no existiendo, por lo tanto, inconveniente alguno para que presente su renuncia al cargo para los efectos de acceder a la bonificación por retiro por la cual se consulta.

Lo anterior, siempre y cuando cumpla con los demás requisitos establecidos en el artículo 9° transitorio, antes transcrito y comentado, para acogerse al Plan de Retiro.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que en su calidad de profesional de la educación de un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Ñuñoa, se encuentra facultada para acogerse al Plan de Retiro establecido en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501, mientras su relación laboral con dicha entidad esté vigente.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

LEY N° 20.486. BONIFICACIÓN ADICIONAL, ARTÍCULO 14. MONTO FIJO.

LEY N° 20.486. BONIFICACIÓN ADICIONAL, ARTÍCULO 13. MONTO FIJO.

2999/058, 26.07.2011

Los valores a pagar por concepto del bono de escolaridad establecido en el artículo 13 de la Ley N° 20.486 y de la bonificación adicional contemplada en el artículo 14 de la misma ley, son de monto fijo, no correspondiendo pagar los mismos en proporción a la jornada de trabajo del dependiente, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Ley N° 20.486, artículos 13 y 14.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los montos a pagar por concepto del bono de escolaridad establecido en el artículo 13 de la Ley N° 20.486 y de la bonificación adicional contemplada en el artículo 14 de la misma ley, deben determinarse en proporción a la jornada de trabajo del dependiente o bien, de acuerdo a la remuneración convenida.

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

La referida Ley N° 20.486, que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica, dispone en su artículo 13:

“Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de esta ley; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación; por el decreto ley N° 3.166, de 1980, y los de las corporaciones de asistencia judicial, un bono de escolaridad no imponible ni tributable, por cada hijo de entre cuatro y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza prebásica del 1er nivel de transición, 2° nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$50.218 el que será pagado en dos cuotas iguales de \$25.109 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio del año 2011. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7° del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

“Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en el inciso anterior, correspondiere el pago del bono de escolaridad, éste será imputable al monto establecido en este artículo y podrán acogerse al financiamiento que esta ley señala.

“En los casos de jornadas parciales, concurrirán al pago las entidades en que preste sus servicios el trabajador, en la proporción que corresponda.

“Quienes perciban maliciosamente este bono, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.”

Por su parte, el artículo 19 del mismo cuerpo legal, establece:

“Sólo tendrán derecho a los beneficios a que se refieren los artículos 2°, 8° y 13, los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, sean iguales o inferiores a \$1.743.150, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional”.

De las disposiciones legales transcritas aparece que el legislador otorgó por una sola vez, entre otros, a los trabajadores que prestan servicios en los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2 de 1998, un bono de escolaridad no imponible por cada hijo de entre 4 y 24 años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, aun cuando no perciban el beneficio de la asignación familiar y que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza que la misma norma legal se encarga de señalar.

Se deduce, asimismo, que el monto del aludido bono se pagaría en dos cuotas iguales de \$25.108 cada una, la primera en el mes de marzo de 2011 y la segunda en el mes de junio del mismo año.

Se infiere, a su vez, que para acceder al pago de tal beneficio, es necesario que la remuneración bruta de carácter permanente del trabajador en cada uno de los meses antes referidos no exceda de \$1.743.150, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos que indica.

Finalmente, aparece que, si el trabajador presta servicios para más de un empleador, el referido bono se pagaría entre todos ellos en proporción a las respectivas cargas horarias.

De consiguiente, del tenor literal de las normas legales antes transcritas y comentadas aparece que el bono de escolaridad de que se trata se paga por un monto fijo, de 50.218, en dos cuotas, sin considerar la carga horaria del dependiente.

Lo anterior siempre y cuando el trabajador hubiera tenido contrato de trabajo vigente en la oportunidad en que correspondía pagar dicho beneficio, esto es, en los meses de marzo y junio de 2011 y que su remuneración no superara, en los referidos meses, la suma de \$1.743.150, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos que indica.

Establece, sin embargo el legislador una situación en que la jornada de trabajo del dependiente tiene incidencia en el monto a pagar por concepto del bono de escolaridad y ocurre cuando dicho trabajador presta servicios para más de un empleador, caso en el cual su valor se debe prorratear entre todos ellos, en proporción a la jornada convenida con cada uno.

En lo que respecta a la bonificación adicional prevista en el artículo 14 de la Ley N° 20.486, cabe señalar que dicha norma legal en su inciso 1°, prevé:

“Concédese a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, durante el año 2011, una bonificación adicional al bono de escolaridad de \$21.005 por cada hijo que cause este derecho, cuando a la fecha de pago del bono, los funcionarios tengan una remuneración líquida igual o inferior a \$525.000 la que se pagará con la primera cuota del bono de escolaridad respectivo y se someterá en lo demás a las reglas que rigen dicho beneficio”.

De la disposición legal preinserta se infiere que adicionalmente al bono de escolaridad se otorgó, a los mismos trabajadores, un bono de \$21.005, pagadero en marzo de 2011, siempre que su remuneración a dicha fecha hubiera sido igual o inferior a \$525.000.

De este modo, al igual que el bono de escolaridad, su monto se fijó en un valor fijo y no en proporción a la carga horaria del docente, con la condicionante de que la remuneración líquida del trabajador, a la fecha del pago de tal beneficio no excediera los \$525.000.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales antes transcritas y comentadas y consideraciones expuestas, cumpro en informar a Ud. que los valores a pagar por concepto del bono de escolaridad establecido en el artículo 13 de la Ley N° 20.486 y de la bonificación adicional contemplada en el artículo 14 de la misma ley, son de monto fijo, no correspondiendo pagar los mismos en proporción a la jornada de trabajo del dependiente, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

LEY N° 20.486. BONO ARTÍCULO 32. CORPORACIONES MUNICIPALES. TRABAJADORES JARDINES INFANTILES Y SALAS CUNAS CONTRATADOS POR RECURSOS JUNJI.**LEY N° 20.486. AGUINALDO NAVIDAD ARTÍCULO 13. CORPORACIONES MUNICIPALES. TRABAJADORES JARDINES INFANTILES Y SALAS CUNAS CONTRATADOS POR RECURSOS JUNJI.****LEY N° 20.486. BONO ESCOLARIDAD ARTÍCULO 2. CORPORACIONES MUNICIPALES. TRABAJADORES JARDINES INFANTILES Y SALAS CUNAS CONTRATADOS POR RECURSOS JUNJI.****3000/059, 26.07.2011**

A los trabajadores de los jardines infantiles y salas cunas contratados por la Corporación Municipal de Macul, vía transferencia de fondos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, no les asistió el derecho a percibir el bono por término de conflicto establecido en el artículo 32 de la Ley N° 20.486, como tampoco el bono escolar y el aguinaldo de Navidad previstos en los artículos 2° y 13, respectivamente, del mismo cuerpo legal, por no tener la calidad de trabajadores de sectores de la Administración del Estado traspasados a las municipalidades.

Fuentes: Ley N° 20.486, arts. 2°, 3°, 13 y 32.

Mediante ordinario del antecedente..., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los trabajadores de los jardines infantiles y salas cunas contratados por la Corporación Municipal de Macul, con cargo a los fondos traspasados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles para la administración de dichos jardines y salas cunas, les asistió el derecho a percibir el bono por término de conflicto establecido en el artículo 32 de la Ley N° 20.486 como, asimismo, el bono escolar y el aguinaldo de Navidad contemplados en los artículos 2° y 13, respectivamente, del mismo cuerpo legal,

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

La Ley N° 20.486, publicada en el diario oficial de 17 de diciembre de 2010, que otorgó reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, y concedió aguinaldos y otros beneficios, dispone en su artículo 32:

“Concédese, por una sola vez, a los trabajadores de las instituciones mencionadas en los artículos 2°, 3°, 5° y 6° de esta ley, un bono especial no imponible, y que no constituirá renta para ningún efecto legal, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2010, y cuyo monto será de \$215.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2010 sea igual o inferior a \$525.000, y de \$107.500 para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$1.743.150. Para estos efectos, se entenderá por remuneración bruta la referida en el artículo 19 de la presente ley”.

A su vez, el artículo 2° del mismo cuerpo legal, prevé:

“Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad, a los trabajadores que, a la fecha de publicación de esta ley, desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1974; el decreto ley N° 3.058, de 1979; los Títulos I, II y IV del decreto ley N° 3.551, de 1981; el decreto con fuerza de ley N° 1 (G), de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional; el decreto con fuerza de ley N° 2 (I), de 1968, del Ministerio del Interior; el decreto con fuerza de ley N° 1 (Investigaciones), de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional; a los trabajadores de Astilleros y Maestranzas de la Armada, de Fábricas y Maestranzas del Ejército y de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile; a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por las leyes N° 18.460 y N° 18.593; a los señalados en el artículo 35 de la Ley N° 18.962; a los trabajadores del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297, al personal remunerado de conformidad al párrafo 3° del Título VI de la Ley N° 19.640 y a los trabajadores de empresas y entidades del Estado que no negocien colectivamente y cuyas remuneraciones se fijan de acuerdo con el artículo 9° del decreto ley N° 1.953, de 1977, o en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades.

Por su parte, el artículo 3° del mismo cuerpo legal, aplicable en la especie, señala:

“El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2° del decreto con fuerza de ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación de esta ley”.

Del análisis de las normas legales precedentemente transcritas aparece que el legislador otorgó por una sola vez, en diciembre de 2010, un bono especial no imponible ni tributable, a los trabajadores mencionados en los artículos 2°, 3°, 5° y 6°, de la ley en comento, entre los cuales quedan comprendidos los trabajadores de sectores de la administración del Estado traspasados a las municipalidades, cuyo monto sería de \$215.000 para aquellos cuya remuneración bruta al mes de noviembre de 2010 era igual o inferior a \$525.000, y de \$107.500 para quienes percibían una remuneración bruta superior a tal cantidad pero que no excedía de \$1.743.150.

Consta, por su parte que, a los trabajadores de sectores de la administración del Estado traspasados a las municipalidades se les otorgó, asimismo, un aguinaldo de Navidad de \$40.000 si la remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 2010 era igual o inferior a \$525.000 y de \$21.224, si superaba tal cantidad.

Tratándose del bono de escolaridad, el artículo 13 de la referida ley 20.486, otorgó dicha asignación con carácter de no imponible ni tributable, igualmente, a los trabajadores de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto en el decreto con fuerza de Ley N° 1-3063, de 1980, del Ministerio de Interior.

El monto del aludido bono se pagaría en dos cuotas iguales de \$25.108 cada una, la primera en el mes de marzo de 2011 y la segunda en el mes de junio del mismo año, siempre que la remuneración bruta de carácter permanente del trabajador en cada uno de los meses antes referidos no excediera de \$1.743.150, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos que indica.

En efecto, dispone el referido artículo 13 de la Ley N° 20.248 en su inciso 1°:

Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de esta ley; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación; por el decreto ley N° 3.166, de 1980, y los de las corporaciones de asistencia judicial, un bono de escolaridad no imponible ni tributable, por cada hijo de entre cuatro y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza prebásica del 1er nivel de transición, 2° nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$50.218 el que será pagado en dos cuotas iguales de \$25.109 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio del año 2011. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7° del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.

De este modo, conforme con las normas legales antes transcritas y comentadas, aparece que tuvieron derecho a percibir los bonos por los cuales se consulta, entre otros, los trabajadores de sectores de la administración del Estado traspasados a las municipalidades en virtud del D.F.L. N° 1-3063 de 1980, que reglamenta el artículo 38 del decreto ley N° 3.063, de 1979, sobre rentas municipales, como, educación, salud y atención de menores, quienes, en virtud del artículo 12 del citado decreto con fuerza de ley, pudieron,

para tales efectos constituir Corporaciones Municipales o bien, entregar dichos servicios a Corporaciones Privadas.

Ahora bien, en el caso en consulta, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, convenio de fecha 15 de mayo de 2009, suscrito entre la Junta Nacional de Jardines Infantiles y la Corporación Municipal de Macul, aparece, que la primera en virtud del Reglamento N° 414, de 2007, del Ministerio de Educación, y de la Ley de Presupuestos del Sector Público que la autoriza, traspasa mensualmente fondos a la citada Corporación Municipal para el funcionamiento y administración del Jardín Infantil que en dicho instrumento se individualiza y que proporciona atención educativa integral a niños que se encuentren en condiciones de pobreza y/o vulnerabilidad social.

Aparece, asimismo, que la Corporación Municipal de Macul, en su calidad de "Entidad Administradora", y en virtud de dichos traspasos de fondos, procede con cargo a los mismos, a contratar personal para los efectos de contar con el personal profesional, técnico y auxiliar necesario para la atención educativa de los párvulos y lactantes que asisten a dicho jardín.

De este modo, preciso es sostener a la luz de las normas legales antes transcritas y comentadas que los dependientes por los cuales se consulta no se desempeñan en Servicios que hayan sido traspasados a las municipalidades en virtud del decreto con fuerza de ley N° 1-3063, de 1980 sino en salas cunas y jardines infantiles administrados por la Municipalidad con cargo a los fondos trasferidos por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en virtud del Reglamento N° 414, de 2007, del Ministerio de Educación, y Ley de Presupuestos del Sector Público que la autoriza.

Siendo así, preciso es sostener a la luz de las normas legales antes transcritas y comentadas, que dichos dependientes no quedan comprendidos dentro del personal contemplado en el artículo 3° de la Ley N° 20.486 que les dio derecho a percibir los bonos por los cuales se consulta.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que a los trabajadores de los jardines infantiles y salas cunas contratados por la Corporación Municipal de Macul, vía transferencia de fondos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, no les asistió el derecho a percibir el bono por término de conflicto establecido en el artículo 32 de la Ley N° 20.486, como tampoco el bono escolar y el aguinaldo de navidad previstos en los artículos 2° y 13, respectivamente, del mismo cuerpo legal, por no tener la calidad de trabajadores de sectores de la Administración del Estado traspasados a las municipalidades.

Saluda a Uds.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. BONIFICACIÓN POR RETIRO LEY 20.501. HORAS TITULARES Y A CONTRATA.**LEY N° 20.486, BONIFICACIÓN ADICIONAL, ARTÍCULO 13.****3001/060, 26.07.2011**

Para los efectos de determinar el monto a pagar a un docente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, por concepto de la Bonificación por Retiro prevista en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501, deben considerarse tanto las horas titulares como las extensiones horarias que tenga vigente al 1° de diciembre de 2010.

Fuentes: Ley N° 20.501, artículo 9° transitorio.

Mediante ordinario del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si para los efectos de determinar el monto a pagar a un docente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, por concepto de la Bonificación por Retiro prevista en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501, deben considerarse las extensiones horarias vigentes al 1° de diciembre de 2010, considerando que las mismas tienen el carácter de transitorias.

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

La Ley N° 20.501, sobre calidad y equidad en la educación, publicada 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.

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 1° 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.

Se deduce, a su vez, que el monto de la referida Bonificación será de \$20.000.000, respecto de aquellos docentes que presentando su renuncia entre el período que media entre la entrada en vigencia de la ley y el 31 de julio de 2012, tengan once años o más años de servicio en la respectiva dotación y una jornada de 44 horas cronológicas semanales, rebajándose en un 20%° dicho monto si la renuncia se concreta entre el 1° de agosto de 2012 y el 1 de diciembre del mismo año.

Se colige, por su parte, que tales montos deben calcularse en proporción a los años de servicio y la carga horaria del docente, vigente en la respectiva comuna al 1 de diciembre de 2010.

Ahora bien no habiendo el legislador establecido que las horas a considerar al 1° de diciembre de 2010, debían ser servidas solamente en calidad de titular, preciso es sostener, aplicando el aforismo jurídico, de la

no distinción en cuya virtud “cuando la ley no distingue no puede el intérprete distinguir”, preciso es convenir que resulta procedente considerar tanto las horas titulares como a contrata, vigentes a dicha fecha.

Por tanto, las extensiones horarias anexadas a los contrato de trabajo de los docentes, no obstante no haber sido obtenidas por concurso público, deben también ser consideradas para el cálculo en comento por ser horas a contrata. Lo anterior siempre que hayan estado vigentes al 1° de diciembre de 2010.

A mayor abundamiento, cabe señalar que el texto de la norma en análisis señala, que pueden acceder al beneficio de la bonificación por retiro tanto los profesionales de la educación que durante el año escolar 2011 pertenezcan a la dotación docente del sector municipal, sea en calidad de titulares o contratados y por ende, no podría sostenerse que las horas a considerar para fijar el monto del beneficio a diciembre de 2010, fueran solamente como titulares.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que para los efectos de determinar el monto a pagar a un docente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, por concepto de la Bonificación por Retiro prevista en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501, deben considerarse tanto las horas titulares como las extensiones horarias que tenga vigentes al 1° de diciembre de 2010.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

**ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN. POLIFUNCIONALIDAD. PROCEDENCIA INCREMENTO LEY N° 19.464.
3005/061, 27.07.2011**

A un trabajador que cumple funciones de inspector de patio y de chofer en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Quinchao, trasladando a niños desde sus hogares hasta el colegio y a su regreso, le asiste el derecho a percibir el incremento de la Ley N° 19.464, pero sólo respecto de aquella parte de su jornada de trabajo destinada a labores de inspección de patio.

Fuentes: Ley N° 19.464, arts. 1° y 7°.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a un asistente de la educación que cumple funciones de inspector de patio y de chofer en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Quinchao, trasladando a niños desde sus hogares hasta el colegio y a su regreso, le asiste el derecho a percibir el incremento de la Ley N° 19.464, respecto de aquella parte de su jornada de trabajo destinada a inspección de patio.

Lo anterior, considerando que, según lo ha resuelto este Servicio en dictamen N° 3103/61, de 23.07.2008, las labores de chofer, trasladando a niños, no quedan comprendidas dentro de la Ley N° 19.464, no teniendo, por ende, en relación a la misma, el derecho a percibir el referido incremento.

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

Efectivamente este Servicio ha resuelto por dictamen N° 3103/61, de 23.07.2008, que “*Los trabajadores del Centro Psicopedagógico de Estimulación y Lenguaje Ltda., que se desempeñan como chóferes, trasladando a los niños desde sus hogares hasta el colegio y a su regreso, no quedan regidos por la Ley N° 19.464, modificada por la Ley N° 20.244.*”

Lo anterior, atendido que dicha función de chofer, no queda comprendida en ninguna de las labores mencionadas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, modificada por la Ley N° 20.244, esto es, labores de carácter profesional, de paradocencia de nivel técnico, incluyendo las labores de apoyo administrativo, como tampoco dentro de las labores de servicios auxiliares, que son aquellas correspondientes al cuidado, protección, mantención y limpieza de los establecimientos educacionales.

Consecuente con lo anterior, dicho dictamen sostiene que a un trabajador contratado en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal para realizar labores de chofer no les son aplicables las normas de la Ley N° 19.464, modificada por la Ley N° 20.244. Conforme a ello no le asistirá, por tanto, el derecho a percibir, en relación a dicha función, el Incremento de la Ley N° 19.464, regulado en los artículos 1° y 7° de dicho cuerpo legal.

Ahora bien, en la especie, el trabajador por el cual se consulta cumple en el establecimiento educacional, además de las funciones de chofer, las de inspección de patio, labor ésta última que sí se encuentra regida por la ya citada Ley N° 19.464, por tener el carácter de paradocencia de nivel técnico, complementaria a la labor educativa.

De ello se sigue que el trabajador de que se trata, deberá percibir, además de su remuneración mensual por la jornada total convenida entre las partes, incluyendo ambas funciones y que no puede ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual, el Incremento de la Ley N° 19.464, respecto de aquella parte de su carga horaria destinada a inspector de patio, conforme al valor hora fijado en enero de cada año en el correspondiente establecimiento educacional.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que a un trabajador que cumple funciones de inspector de patio y de chofer en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Quinchao, trasladando a niños desde sus hogares hasta el colegio y a su regreso, le asiste el derecho a percibir el incremento de la Ley N° 19.464, pero sólo respecto de aquella parte de su jornada de trabajo destinada a labores de inspección de patio.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. APLICABILIDAD CONTRATO TRABAJADOR DE CASA PARTICULAR.

**TRABAJADOR DE CASA PARTICULAR. SUBCONTRATACIÓN.
SUBCONTRATACIÓN. TRABAJADOR DE CASA PARTICULAR.**

3169/062, 05.08.2011

No resulta conforme a derecho aplicar el régimen legal de subcontratación de los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, al contrato especial de trabajo de trabajador de casa particular.

Fuentes: Código del Trabajo, arts.146, incisos 1° y 2°; y 183-A.

Concordancias: Dictamen N° 1507/017, de 05.04.2011.

Mediante presentación del antecedente solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de la procedencia de aplicar la normativa legal de subcontratación a los servicios que prestan trabajadores de casa

particular, en especial tratándose de la asistencia a domicilio de adultos mayores, o a personas con discapacidad o en rehabilitación física, en labores de atención personal, aseo, recreación, preparación de alimentos y similares de índole doméstica.

Agrega, que el marco legal de la subcontratación para tales servicios puede mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que opten por contratarse en empresas contratistas especializadas, que otorguen tal atención, y permitiría mayor formalización y estabilidad en la relación laboral, todo ello, ante creciente demanda por tales servicios, en especial por el progresivo envejecimiento de la población.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 183-A. del Código del Trabajo, dispone:

“Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

“Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478”.

De la disposición legal anterior se deriva que es trabajo en régimen de subcontratación el que se realiza por un trabajador que ha celebrado un contrato de trabajo con un contratista o subcontratista, el que a su vez ha contratado con un tercero dueño de la obra o faena, denominado empresa principal, servicios que le prestará el trabajador dependiente de este contratista o subcontratista y por cuenta y riesgo de éstos.

De esta forma, en el trabajo bajo el régimen de subcontratación, existe contrato de trabajo y vínculo de subordinación y dependencia entre el trabajador y la empresa contratista o subcontratista, y no respecto de la persona que sería dueña de la obra o faena, o empresa principal, que recibe la prestación de los servicios del trabajador, quien los ha convenido con el contratista o subcontratista.

Ahora bien, el artículo 146, incisos 1° y 2°, del Código del Trabajo, que define el contrato especial de trabajo de trabajador de casa particular, señala:

“Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.”

“Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar”.

De la disposición legal citada se infiere que el contrato de trabajo de trabajador de casa particular se celebra entre un empleador, que debe ser persona natural, y un trabajador, también persona natural, para que éste le preste servicios en labores de aseo y asistencia propios o inherentes al de su hogar o el de su familia.

Asimismo, se deduce que excepcionalmente se sujetarán a las mismas normas de los trabajadores de casa particular los trabajadores que presten servicios similares a los señalados, que sean contratados por instituciones de beneficencia, cuya finalidad sea proporcionar a personas con necesidades especiales los mismos servicios propios de un hogar.

De esta suerte, en el caso especial anteriormente citado, el empleador del trabajador asimilado al de casa particular podría ser una persona jurídica o institución, siempre que sea una institución de beneficencia,

cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales, que normalmente carecen de un hogar propio, en labores inherentes al hogar.

De acuerdo a lo analizado, el contrato especial de trabajo de los trabajadores de casa particular, y el consiguiente vínculo de subordinación y dependencia, se traba entre el empleador, persona natural, y quien le presta personal y directamente los servicios en las labores de atención propias de un hogar, sin perjuicio de la asimilación que hace el legislador tratándose de instituciones de beneficencia, que podrían ser personas jurídicas, dedicadas a brindar el mismo tipo de servicios a través de sus dependientes.

De este modo, en el contrato especial en análisis existe una estrecha vinculación entre la persona del empleador y la del trabajador, justificada en los hechos, si la prestación de los servicios se realiza en el hogar del primero y en funciones de atención propia y de su familia.

Cabe agregar, que la doctrina de los tratadistas ha precisado como característica esencial de este contrato especial de trabajo, la existencia de “*un vínculo personal estrecho entre acreedor y deudor de trabajo, con un fuerte matiz “intuitu personae”, y por la misma razón, el contrato es de resolución libre*” (Manual de Derecho Individual del Trabajo, de William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, Editorial Jurídica de Chile).

Corresponde observar que en el caso en consulta no podría darse la vinculación personal antes señalada, si quien requiere los servicios en el hogar deba contratarlos no con otra persona, sino con una entidad, sea contratista o subcontratista.

De esta suerte, no resultaría procedente considerar legalmente como trabajador de casa particular a quien celebre un contrato de trabajo con un contratista o subcontratista, bajo subordinación y dependencia del mismo, para que este por su parte, convenga, por medio de un contrato de distinta naturaleza a la laboral, con el jefe de hogar la prestación de servicios en su hogar, si en tal caso no se produjera una vinculación estrecha y directa, jurídica y personal, entre quien recibe la prestación de los servicios y quien la ejecuta.

Por otra parte, en la especie, la consulta incide en un contratista o subcontratista de trabajadores de casa particular, que no sería institución de beneficencia, y por ello su finalidad tampoco sería la de otorgar directamente servicios propios de un hogar a quién los necesite, sino que más bien efectuar su intermediación.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que según el tenor literal del artículo 183-A del Código del Trabajo, ya citado, que define el régimen legal de subcontratación, quien recibe la prestación de los servicios del trabajador es considerado dueño de la obra o faena, y a la vez, calificado de empresa principal, términos que no procedería aplicar tratándose del empleador de un contrato especial de trabajador de casa particular.

En efecto, aquél requiere los servicios para su hogar, pero no es dueño de una obra o faena.

Por otra parte, el hogar, donde se prestarán los servicios, no puede ser asimilado a una empresa. Así lo ha determinado la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen N° 1507/017, de 05.04.2011, al expresar que el hogar de la empleadora en el cual se desempeña un trabajador de casa particular no procede calificarlo de empresa, según el concepto legal de la misma, contenido en el artículo 3°, letra a) del Código del Trabajo, por no reunirse los requisitos necesarios para ello.

Por consiguiente, de conformidad a lo expuesto, doctrina y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta conforme a Derecho aplicar el régimen legal de subcontratación de los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, al contrato especial de trabajo de trabajador de casa particular.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

DOCUMENTACIÓN LABORAL. DOCUMENTACIÓN ELECTRÓNICA. CONTRATO DE TRABAJO. FIRMA ELECTRÓNICA.**DOCUMENTACIÓN LABORAL. DOCUMENTACIÓN ELECTRÓNICA. IMPEDIMENTO FÍSICO O GEOGRÁFICO. FIRMA ELECTRÓNICA.****3170/063, 05.08.2011**

- 1) En caso de negativa del trabajador a firmar su contrato de trabajo por medios electrónicos, el empleador debe recurrir al procedimiento señalado en el inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo.
- 2) En caso de existir impedimentos físicos o geográficos para suscribir digitalmente la documentación laboral, el empleador debe tomar las providencias necesarias para subsanar los inconvenientes y permitir la firma del trabajador.

Fuentes: Código del Trabajo, arts. 7°, 8°, 10°, 9°, 11. Ley N° 19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma.

Concordancias: Dictamen N° 3161/064, de 29.07.2008.

Mediante presentación del antecedente..., Ud. señala que actualmente se encuentran analizando la posibilidad de implementar un proyecto de firma electrónica, el que importaría por un lado la firma digital de la documentación laboral y, por otro, la centralización de los antecedentes mediante un sistema informático.

Indica su presentación, asimismo, que durante el proceso de análisis señalado les han surgido una serie de interrogantes, motivo por el cual plantean las siguientes consultas:

1. Procedimiento a seguir en caso que el trabajador se niegue a firmar la documentación laboral mediante firma electrónica.
2. Procedimiento a seguir en caso que el trabajador se encuentre imposibilitado para firmar documentación laboral mediante firma electrónica.
3. Procedimiento a seguir en caso que el trabajador se encuentre imposibilitado geográficamente para firmar documentación laboral mediante firma electrónica. Lo anterior, en el caso de existir impedimentos para implementar los mecanismos tecnológicos.

Al respecto, cúpleme informar a usted lo siguiente:

1. En cuanto a la consulta signada con este número, cabe indicar que el artículo 1° de la Ley N° 19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, establece entre otros, el principio general de la equivalencia del soporte electrónico y el del papel escrito en los actos y contratos celebrados por personas naturales, jurídicas o los órganos del Estado.

Agrega el inciso final del mismo artículo que *"Toda interpretación de los preceptos de esta ley, deberá guardar armonía con los preceptos señalados"*.

Complementa este principio de equivalencia, el principio de eficacia a que se refiere el inciso 1° del artículo 3° del mismo cuerpo legal, al precisar en lo que interesa, que *"los actos y contratos otorgados o celebrados por personas naturales o jurídicas, suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que celebrados por escrito y en soporte de papel"*.

Ahora bien, en lo que respecta a los contratos de trabajo, cabe señalar que el inciso 1° del artículo 9° del Código del Trabajo dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

Por su parte, el artículo 11° del mismo cuerpo legal expresa:

“Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo”.

Como se aprecia, la escrituración del contrato de trabajo no constituye un requisito de la esencia del mismo, sino que ha sido impuesta como obligación por el legislador para efectos probatorios, como lo ha establecido la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Ord. N° 5056, de 23.10.84, conforme al cual la escrituración del contrato tiene como objetivo servir de prueba de lo pactado entre empleador y trabajador, y el incumplimiento de esta obligación acarrea para el empleador la aplicación de multa administrativa.

De tal manera, forzoso es razonar que la forma y los medios en que se proceda a practicarla, en nada alteran la naturaleza consensual del contrato en comento y por ende, en tanto dicha escrituración contenga las menciones mínimas de todo contrato de trabajo establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo, resultará irrelevante que se practique por medios manuscritos, mecánicos, electrónicos o computacionales, siempre que aquellos no impidan el otorgamiento del ejemplar del contrato de trabajo que el dependiente requiere mantener en su poder.

Conforme a lo señalado, y considerando que la voluntad es posible de ser manifestada de múltiples formas, resultará irrelevante que ella se exteriorice por medios electrónicos, mecánicos u otros, para dar origen a una relación laboral regida por el artículo 7° del mismo cuerpo legal.

Corroborando lo anterior, el que nuestro ordenamiento jurídico establece en el artículo 8° del Código del Trabajo la existencia de un contrato de trabajo cuando la prestación de los servicios personales del trabajador se efectúa bajo dependencia y subordinación del empleador, aun cuando no hayan suscrito un contrato de trabajo entre ellas.

Lo señalado es consecuencia de que la relación laboral es la que genera efectivamente derechos y obligaciones entre las partes y constituye en nuestra normativa una manifestación del principio de primacía de la realidad, conforme al cual deberá estarse a la realidad de los hechos por sobre lo que indiquen los documentos, al momento de analizar si estamos en presencia o no, de una relación laboral.

La doctrina expuesta se encuentra en armonía con lo señalado por este Servicio mediante dictamen N° 3161/064, de 29.07.2008.

Aclarado lo anterior, es decir, que no existe inconveniente para la suscripción electrónica de documentación laboral, cabe señalar que si un dependiente se negare a suscribir a través de medios electrónicos su contrato de trabajo o las modificaciones al mismo, el empleador deberá proceder de acuerdo a lo prescrito en el inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo, cuyo texto dispone:

“Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito”.

En efecto, como se señalara en los párrafos precedentes, el principio de equivalencia del soporte de los medios electrónicos y el papel escrito, importa dar igual tratamiento jurídico a ambos tipos de documentación.

De tal modo, al no existir una disposición que regule la materia consultada para el caso de la documentación electrónica, debe necesariamente recurrirse al procedimiento señalado en el precitado inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo, para lo cual el empleador deberá necesariamente generar una copia en papel del documento a firmar, a fin de remitirlo a la Inspección del Trabajo que corresponda.

En consecuencia, cabe estimar que la falta de una norma expresa que regule la materia consultada, debe ser subsanada por el empleador recurriendo al procedimiento señalado en el inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo.

2. En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que del texto del artículo 9° del Código del Trabajo, es dable colegir que sobre el empleador pesa la obligación de tomar las providencias necesarias para que ambas partes de la relación laboral firmen el contrato respectivo, dentro de los plazos legales, bajo el apercibimiento de ser sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales, de acuerdo a lo señalado por el inciso 2° del precepto en análisis.

Por ende, si el trabajador se viera impedido por causas físicas de suscribir la convención de manera electrónica, las partes deberán firmar el texto en soporte de papel, dado que el legislador no ha contemplado ninguna causal de exención a la obligación de firmar el contrato de trabajo establecida en el inciso 1° del precitado artículo 9° del Código del Trabajo.

3.- Respecto de su consulta signada con este número, es dable reiterar lo señalado en los párrafos que anteceden, en cuanto, a que no existe ninguna causa legal que pueda sostenerse para dejar de cumplir con la obligación de escrituración del contrato de trabajo.

Por lo tanto, en caso de existir impedimentos geográficos que no permitan al trabajador firmar digitalmente la respectiva convención es el empleador quien tendrá que buscar la forma de subsanar el problema recurriendo, por ejemplo, al soporte de papel o solucionando los problemas de software o hardware que impiden la firma del dependiente.

Finalmente, resulta necesario señalar que la centralización de la documentación laboral, debe realizarse de acuerdo a los parámetros de seguridad indicados por este Servicio mediante dictamen N° 3161/064, de 29.07.2008, debiendo siempre entregar al trabajador su copia del documento firmado por las partes, sea en soporte de papel o digital.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud., lo siguiente:

- 1) En caso de negativa del trabajador a firmar su contrato de trabajo por medios electrónicos, el empleador debe recurrir al procedimiento señalado en el inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo.
- 2) En caso de existir impedimentos físicos o geográficos para suscribir digitalmente la documentación laboral, el empleador debe tomar las providencias necesarias para subsanar los inconvenientes y permitir la firma del trabajador.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ORGANIZACIÓN SINDICAL. SINDICATO DE EMPRESA. CORPORACIÓN MUNICIPAL. QUÓRUM.**3171/064, 05.08.2011**

Los trabajadores que deben considerarse para constituir un sindicato de empresa en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, son los que desempeñándose en ella, se rigen para tal efecto por las normas del Libro III del Código del Trabajo, debiendo, por ende, excluirse de dicho universo a aquellos dependientes de la misma corporación afectos a las normas del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, contenidas en la Ley N° 19.378 y que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° de dicho cuerpo legal, pueden conformar asociaciones de funcionarios, con arreglo a la Ley N° 19.296.

Fuentes: Código del Trabajo, arts. 212 y 227. Código Civil, art. 19. Ley N° 19.378, art. 4°.

Mediante memorando citado en el antecedente..., requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar cuál es el universo de trabajadores que debe considerarse para calcular el quórum requerido para constituir un sindicato conformado por trabajadores que prestan servicios en los jardines infantiles vía transferencia de fondos de la Corporación de Desarrollo Social de Macul.

Lo anterior, por cuanto, el acto de constitución del sindicato de que se trata, celebrado el 13 de octubre de 2009, contó con la participación de 50 trabajadores, de un total de 84 que a esa fecha prestaban servicios en los jardines Infantiles vía transferencia de fondos administrados por la Corporación de Desarrollo Social de Macul y por la circunstancia de considerar a la totalidad de los dependientes que prestaban servicios en la referida Corporación, la Inspección del Trabajo respectiva estimó que la organización sindical recién conformada no cumplía con el quórum exigido para la constitución de un sindicato en una empresa con más de 50 trabajadores.

Por su parte, la directiva elegida en esa oportunidad, en presentación adjunta al memorando ya citado, manifiesta que la decisión de constituir un sindicato obedeció a la imposibilidad de los dependientes respectivos de afiliarse a alguna de las tres organizaciones sindicales existentes en la Corporación, todas las cuales se negaron a aceptarlos como socios.

De este modo, se requiere un pronunciamiento tendiente a establecer si procede excluir, entre otros, a los dependientes de los sectores salud y educación de la aludida Corporación del universo de trabajadores que debe considerarse para determinar si un sindicato de empresa como el de la especie, constituido por dependientes que se desempeñan en los jardines infantiles que administra dicha entidad, ha dado cumplimiento al quórum previsto por el artículo 227 del Código del Trabajo. Ello en atención a que los trabajadores del sector salud pueden constituir asociaciones de funcionarios en conformidad a la Ley N° 19.296 y para los efectos de determinar el cumplimiento del quórum exigido por dicho cuerpo legal, este Servicio ha sostenido que debe incluirse sólo al personal que labora en el sector salud.

A partir de tal premisa, ese Departamento estima que es posible concluir que para determinar el quórum en la constitución de los sindicatos conformados por los restantes trabajadores de las corporaciones municipales, entre éstos el personal por el que se consulta, así como también el que se desempeña en el nivel central, procede excluir del universo de dependientes que debe servir de base para el cálculo del aludido quórum exigido por la ley, entre otros, al personal regido por el Estatuto de Salud Municipal.

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

De los antecedentes tenidos a la vista sobre la materia en consulta, principalmente informe emanado de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, consta que la constitución del sindicato de empresa de que se trata fue objetada, por falta de quórum, toda vez que, teniendo como base la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, se constituyó con 50 trabajadores de un total de 964 que laboraban en dicha entidad a la fecha en que se efectuó la asamblea de constitución del sindicato, de manera tal que no cum-

plió con el requisito de representar, a lo menos, el 10% del total de trabajadores de la empresa, exigido por el artículo 227 del Código del Trabajo.

Consta igualmente que a raíz de una solicitud de reconsideración de dicha observación, efectuada por la propia organización afectada, la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, instruyó una fiscalización tendiente a determinar la procedencia de considerar al referido sindicato como de establecimiento de empresa. No obstante, el informe respectivo no permitió establecer tal circunstancia, toda vez que de sus conclusiones se desprende que los Jardines Infantiles de la citada Corporación no gozan de independencia administrativa ni operacional, sino que dependen directamente del nivel central de la referida entidad.

Precisado lo anterior, cabe tener presente, en primer término, que el artículo 227 del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, dispone:

“La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

“No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito”.

De la disposición legal preinserta se infiere, en lo pertinente, que para constituir un sindicato en una empresa con más de cincuenta trabajadores, salvo la excepción que la misma norma contempla, en caso de no existir en la empresa un sindicato vigente, se requiere no sólo un número mínimo de constituyentes, sino que además, éstos representen un determinado porcentaje del universo de trabajadores que prestan servicios en la empresa respectiva, de manera que para establecer si se da cumplimiento al quórum exigido para tal efecto, debe considerarse al total de trabajadores que presten servicios en la respectiva entidad.

En la especie, de acuerdo al informe de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, la empresa en la cual se constituyó el sindicato que fue objeto de una observación por falta de quórum proveniente de este Servicio y que implicó la caducidad de su personalidad jurídica, es la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, que cuenta con 946 dependientes; entre éstos, 405 que laboran en los centros de atención primaria de salud a cargo de dicha entidad y otros 541, que se desempeñan en el sector educación, jardines infantiles, administración central, centros especiales de salud mental, proyectos y talleres.

Ahora bien, atendido que entre el personal que presta servicios en la referida corporación municipal, se cuentan dependientes del sector salud, que se rigen por un estatuto especial y a cuyo respecto no resultan aplicables las normas de sindicalización contenidas en el Código del Trabajo, es preciso analizar si dicho personal debe incluirse en el universo de trabajadores que sirve de base para determinar el quórum que debe cumplir un sindicato de trabajadores como el de la especie.

Para ello cabe hacer notar, primeramente, que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul cuenta actualmente con 405 dependientes adscritos al estamento salud, que se desempeñan en los distintos centros de atención administrados por dicha entidad y que se rigen por las normas del Estatuto de Atención primaria de Salud Municipal, contenidas en la Ley N° 19.378, pudiendo asociarse, por ende, con arreglo a las normas aplicables al sector público.

En efecto, el artículo 4°, inciso 2° de la citada Ley N° 19.378, de 1995, dispone que *“El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público”.*

De la norma legal citada se desprende que el personal que labora en los centros de atención primaria de salud municipal está impedido de negociar colectivamente y que atendida la naturaleza jurídica de funcionarios públicos que se les reconoce, pueden organizarse de acuerdo con la Ley N° 19.296, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

Lo anterior, sin perjuicio de hacer presente también que de acuerdo con la doctrina de la Contraloría General de la República, contenida en dictamen N° 29.730, de 21.09.95, la naturaleza jurídica que se le reconoce en la disposición legal precitada al personal regido por la Ley N° 19.378 no tiene el alcance propio de funcionario público, ya que *“para poder atribuir esa calidad es menester que se presten los servicios para un organismo público, exigencia que no concurre en la especie, toda vez que el personal sobre el que versa la presentación trabaja para personas jurídicas de derecho privado”*.

Precisado lo anterior, no cabe sino concluir que sólo los dependientes de una corporación como la analizada, a quienes se les aplique el referido estatuto, podrán asociarse según las normas que rigen al sector público y no otro personal de la misma y, por tanto, esta Dirección sostuvo, mediante dictamen N° 6484/292, de 21.11.1996, que si se armoniza lo expuesto con lo previsto en el artículo 13 de la ley 19.296, el universo de trabajadores que debe considerarse para constituir una asociación en una corporación municipal, es sólo el que conforma el estamento ya señalado y, sobre esa base, deben aplicarse los quórum que la precitada norma legal consagra. Ello se ve confirmado por la aplicación analógica del inciso 6° del artículo 13 en referencia, conforme al cual, los quórum a que se refiere el citado artículo se calcularán, respecto del personal de que se trata, en cada municipio por separado en relación con los trabajadores de cada estamento.

De este modo, establecido que el personal de una corporación municipal regido por la Ley N° 19.378, sólo puede constituir y afiliarse a asociaciones de funcionarios y que el universo que debe considerarse para conformar dichas asociaciones estará compuesto exclusivamente por el estamento ya señalado, como base de aplicación de los quórum que el citado artículo 13 de la Ley N° 19.296 consagra, es posible sostener que, tratándose de los dependientes de la misma corporación, que para efectos de sindicalización se rigen por las normas establecidas en el Libro III del Código del Trabajo, el aludido universo deberá incluir sólo a dicho personal.

Tal afirmación se corrobora si se tiene en consideración que cuando el legislador estableció, en la norma del citado inciso 1° del artículo 227 del Código del Trabajo, que para constituir un sindicato de empresa que tenga más de cincuenta trabajadores se requiere un mínimo de veinticinco *“que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella”*, necesariamente se remitió a lo dispuesto en el artículo 212 del mismo cuerpo legal, que establece:

“Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas”.

De este modo, de las normas del Código del Trabajo precedentemente transcritas es posible inferir que cuando el legislador ha previsto el quórum que nos ocupa disponiendo que la base de cálculo del mismo está compuesta por la totalidad de trabajadores que presten servicios en la respectiva empresa, ha utilizado tal expresión para establecer que dicha base de cálculo debe estar integrada por aquellos señalados en la norma prevista en el artículo 212 antes transcrito, esto es, por los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, a quienes ha reconocido el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas, debiendo excluirse de dicho universo a los dependientes que no obstante prestar servicios para una entidad privada, por expresa disposición de la Ley N° 19.378 que los rige, pueden conformar asociaciones de funcionarios con arreglo a la Ley N° 19.296 y, por ende, están impedidos de constituir organizaciones sindicales en los términos dispuestos por el Código del Trabajo.

Para arribar a tal conclusión se ha recurrido a las normas de hermenéutica legal contenidas en el Código Civil, entre éstas la del artículo 19, que en su inciso 2°, prescribe: *“Pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma o en la historia fidedigna de su establecimiento”*, así como la del artículo 22, inciso 1° del mismo cuerpo legal, que dispone: *“El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía”*, toda vez que, necesariamente debe convenirse que la *ratio legis* o propósito que tuvo en vista el legislador es, en el caso de la incorporación del artículo 227 del Código del Trabajo, ya citado, la de procurar que los sindicatos gocen de una cierta representatividad, por la vía de exigir para su constitución la concurrencia de un número mínimo de trabajadores; así como también, que éstos representen un determinado porcentaje de la totalidad de los dependientes de una empresa afectos a las mismas normas de sindicalización y no del personal a cuyo respecto no resulta aplicable dicho cuerpo legal.

A mayor abundamiento, la aplicación de la norma de interpretación contemplada por el artículo 22, inciso 1°, antes transcrito, en cuanto dispone que el contexto de la ley sirve para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, permite arribar a idéntica conclusión, pues el artículo 227 en estudio, contenido en el Libro III del Código del Trabajo, relativo al quórum, sólo cobra sentido respecto de la norma del también citado artículo 212 del mismo libro, que paralelamente establece quiénes pueden sindicalizarse, sin que resulte procedente incluir en la base de cálculo que nos ocupa a los trabajadores que no pueden conformar un sindicato ni afiliarse a él.

En efecto, en la especie, los conceptos quórum y sindicalización se relacionan en términos tales que el contenido asignado a uno de ellos debe armonizarse con el previsto para el otro, contexto en el cual la exigencia del quórum y el universo de trabajadores que debe tenerse en cuenta para su cálculo sólo cobra sentido respecto de aquellos trabajadores que pueden sindicalizarse.

En estas circunstancias, no cabe sino sostener que los trabajadores que deben considerarse para constituir un sindicato de empresa en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, son los que desempeñándose en ella, se rigen para tal efecto por las normas del Libro III del Código del Trabajo, debiendo, por ende, excluirse de dicho universo a aquellos dependientes de la misma corporación afectos a las normas del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, contenidas en la Ley N° 19.378 y que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° de dicho cuerpo legal, pueden conformar asociaciones de funcionarios, con arreglo a la Ley N° 19.296.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que los trabajadores que deben considerarse para constituir un sindicato de empresa en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, son los que desempeñándose en ella, se rigen para tal efecto por las normas del Libro III del Código del Trabajo, debiendo, por ende, excluirse de dicho universo a aquellos dependientes de la misma corporación afectos a las normas del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, contenidas en la Ley N° 19.378 y que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° de dicho cuerpo legal, pueden conformar asociaciones de funcionarios, con arreglo a la Ley N° 19.296.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

67, 27.07.2011

Departamento de Inspección.

Instruye realización de Programa Interregional de Fiscalización Asistida al sector de Contratistas de la Minería en Regiones I, II, III y XIII-O, con modalidad y condiciones que indica.

La Dirección del Trabajo, en su constante búsqueda de mecanismos y procedimientos que aseguren el cumplimiento de su misión institucional, ha puesto en marcha una herramienta que se denomina "Programas Interregionales de Fiscalización". Estos programas se caracterizan por la identificación y fiscalización de realidades específicas buscando elevar el cumplimiento de la norma laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo en los distintos tipos de empresas: principales, contratistas o subcontratista.

Con este antecedente, se ha dispuesto la aplicación de esta modalidad de fiscalización al sector de la gran minería del cobre y sus contratistas en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Metropolitana Oriente de acuerdo a la modalidad y objetivos establecidos en esta Circular. En particular se focalizará la fiscalización en las empresas contratistas de una empresa principal con presencia en las regiones señaladas.

1. Objetivos del Programa

El Programa Interregional de Fiscalización Asistido instruido por esta circular, está destinado a verificar el cumplimiento normativo del sector, en lo relativo a:

Objetivo General

Conocer y mejorar el nivel de cumplimiento de empresas contratistas de una empresa principal del rubro de la minería que funcionan y operan en las regiones involucradas.

Objetivos Específicos

Identificar y mejorar el nivel de cumplimiento de la normativa laboral y de higiene y seguridad en empresas contratistas dependientes de una misma empresa principal.

Desarrollar una herramienta de trabajo que, a la vista de las empresas fiscalizadas (principal y contratistas), unifica criterios y procedimientos de fiscalización.

Analizar y evaluar los resultados de las fiscalizaciones para dar un nuevo enfoque a la acción fiscalizadora.

2. Focalización del Programa: Empresas Contratistas de ANGLOAMERICAN CHILE

Este programa, se dirigirá a empresas contratistas asociadas a faenas operacionales, que presten servicios para la empresa Angloamerican Chile, en la siguientes instalaciones: Collahuasi (I región); Mantos Blancos (II región); Manto Verde (III región) y Los Bronces (XIII-O región).

3. Cantidad de fiscalizaciones a realizar

La cantidad de fiscalizaciones por región, será la que se indica a continuación:

NÚMERO DE FISCALIZACIONES A REALIZAR		
REGIÓN	N° fiscalizaciones por programa a empresas contratistas	Tipo de Programa
TARAPACÁ	30	OTROS
ANTOFAGASTA	20	MÁS INFRACCIONADO
ATACAMA	20	MÁS INFRACCIONADO
METROPOLITANA ORIENTE	20	OTROS
TOTAL	90	

4. Plazos de ejecución del programa

El programa de fiscalización se ejecutará entre los meses de julio y septiembre de 2011, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Capacitación en procedimientos de fiscalización (materias mineras) a funcionarios que intervendrán directamente en el proceso, con el fin de unificar criterios de fiscalización. La capacitación será realizada por el Departamento de Inspección en "Normativa de jornadas excepcionales y bisemanales", "Decreto Supremo 76/2006" y "Riesgos del trabajo en minería". (julio)
- Reunión de difusión en cada Región, con los actores involucrados, es decir, representantes de la empresa principal, de las empresas contratistas a fiscalizar, dirigencias sindicales, representantes de comités paritarios, organismos administradores de la Ley N° 16.744 y la Dirección del Trabajo. La Oficina de Comunicaciones de la DT prestará apoyo y coordinación en las tareas de comunicación. (julio-agosto)
- Realización de primera visita inspectiva. (agosto)
- Proceso de asistencia al cumplimiento a las empresas fiscalizadas que involucre el total de las materias fiscalizadas. (agosto)
- Realización de segunda visita inspectiva para constatar cumplimiento. (agosto)
- Análisis y estadística de los resultados obtenidos en las dos actividades de fiscalización y elaboración de informe final. (septiembre)
- Actividad de cierre a fin de evaluar la actividad en su conjunto y socializar las conclusiones con las autoridades del nivel central y los distintos actores involucrados. (septiembre)

5. Procedimiento de Fiscalización

5.1 Metodología

Este programa de fiscalización busca avanzar hacia un efectivo cambio conductual en el cumplimiento de la norma, el que se verificará dentro del mismo procedimiento de fiscalización, para lo cual el incentivo será la asistencia en el cumplimiento y la no aplicación de sanción, en caso de corrección de la eventual infracción constatada en la primera visita, implementando una modalidad de fiscalización asistida en la que el énfasis está puesto en la lógica de gestión del cumplimiento.

5.2 Activación de las comisiones

Las comisiones de fiscalización que se generen tendrán una ponderación **1**, las que serán ingresadas al DT Plus como Programa Regional de Fiscalización. La opción de ingreso estará disponible en el sistema informático a contar del 27-07-2011 y hasta el 05-08-2011, identificada como sigue:

Explotación de minas y canteras / Contratistas de Extracción (1)

5.3 Egreso de la fiscalización

Ingresada la comisión al sistema (con la debida asignación) y efectuada la visita inicial, se deberá proceder a Egresar la misma, a través del **Formulario Especial que se ha diseñado exclusivamente para este programa**, que para estos efectos constituirá el acta de constatación de hechos, reemplazando el F8, formato que se adjunta a la presente circular, debiendo registrarse los hechos constatados en terreno, de la forma que a continuación se indica:

- a. El egreso en el sistema se realizará siempre seleccionando la opción "Sin Multa", independiente de los hechos constatados.
- b. Una vez ingresados la totalidad de datos requeridos por la pantalla de egreso, se debe seleccionar la opción "Grabar" y se desplegará el "acta de constatación".
- c. Llenar cada uno de los campos que el sistema presentará en pantalla con **SI, NO o N/C** (No Corresponde). Todas aquellas materias marcadas con NO, serán aquellas que quedarán pendientes para su verificación, luego de grabar los datos consignados en el acta. Estas materias marcadas con NO, son aquellas en que se constata infracción inicial en la primera visita.
- d. Una vez realizados los pasos anteriores, la comisión quedará en estado de informada.
- e. Los Jefes de Unidades de Fiscalización deberán mantener la comisión en el estado de informada, es decir, no rechazar ni visar, hasta tanto no se cumpla con lo señalado en los puntos que siguen.
- f. Cumplido el plazo de corrección otorgado a la empresa para corregir las infracciones constatadas, se deberá ingresar a la pantalla de inicio del sistema DT Plus y en la sección OTROS ingresar a "Acta de Constatación de Hechos Infraccionados". Frente a cada una de las comisiones (de entre aquellas que tengan alguna opción NO), se deberá seleccionar en la columna "Corrige Deficiencias", la alternativa "Sí", "No" o "Parcial", en donde:
 - Sí:** corrige la totalidad de las deficiencias.
 - No:** no corrige ninguna deficiencia.
 - Parcial:** corrige sólo alguna o algunas de las deficiencias, pero no la totalidad.
- g. De corregir íntegramente las infracciones notificadas, el estado de la comisión se mantendrá en Informada y Sin Multa, de tal suerte que los Jefes de Unidad procedan a la revisión y visado correspondiente.
- h. Si por el contrario, la empresa, respecto de a lo menos una materia no acredita la corrección, el fiscalizador deberá, una vez grabada el "Acta de Constatación de Hechos", consignar en el F09 las sanciones correspondientes a todas las materias en que registre un NO. Efectuado este procedimiento el estado de la comisión cambiará automáticamente a "Con Multa", así el Jefe de la Unidad de Fiscalización podrá proceder a su revisión y visado. Cabe señalar que de no ingresar el evento de Multa, la comisión aparecerá en el sistema como comisión "Informada Con Multa Pendiente".
- i. Todas las fiscalizaciones practicadas en el presente programa, deberán estar egresadas a más tardar el viernes 31 de Agosto de 2011.

6. Proceso de fiscalización en terreno: fiscalización asistida

a) Revisión de materias

Bajo la modalidad de Programa de fiscalización asistida, se efectuará una primera visita de fiscalización coordinada entre todas las regiones participantes, procediéndose a revisar la totalidad de las materias consignadas en el Acta de Constatación de Hechos adjunta a la presente Circular, abarcando la revisión documental de Enero a Junio de 2011.

b) Constatación de infracciones y plazo de corrección: fiscalización asistida

Efectuada la revisión de las materias incorporadas en el presente programa de fiscalización, se procederá al llenado del formulario: "**ACTA DE CONSTATACIÓN DE HECHOS EN TERRENO**", anotando lo que corresponda en cada caso, **la que será notificada al representante de cada empresa contratista** (conforme a

lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 4° del Código del Trabajo). Por otra parte se requerirá a todos los fiscalizadores que participan en este programa que, al momento de efectuar dicha notificación, explique al encargado de la obra o faena detalladamente cada una de las infracciones constatadas, indicándole, además la forma de cumplir con la norma infringida.

Concluidas las fiscalizaciones correspondientes a la primera visita, se efectuará una reunión informativa con la empresa principal, en donde se le darán a conocer los resultados preliminares de la actuación inspectiva para generar un compromiso real de apoyo, asistencia y supervisión que ayude a la corrección de las infracciones detectadas. Además se le informará de la segunda visita fiscalizadora a efectuarse en el mes de agosto.

Se realizará además, entre la primera y segunda visita de fiscalización, una capacitación a las empresas fiscalizadas, la que incluirá aquellas materias que fueron abordadas durante la fiscalización, tema que será gestionado por el Coordinador Inspectivo.

La acreditación de la corrección deberá verificarse en terreno con la segunda visita de fiscalización, en donde se revisarán todas las materias que fueron constatadas como infraccionadas en la primera visita, además se solicitarán los respectivos informes de corrección de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 (al que se encuentre adherido la empresa). Si en este evento se constata que alguna o algunas de las infracciones detectadas en la primera visita, no han sido corregidas, se procederá a la aplicación inmediata de la sanción administrativa de acuerdo a la tipificación que corresponda.

SUSPENSIÓN DE FAENAS

No obstante la implementación de la modalidad de fiscalización asistida, se procederá a suspender faenas en forma inmediata, cuando se constate la existencia de cualquier infracción que ponga en riesgo la vida y salud de los trabajadores.

7. Análisis y procesamiento de la información recopilada

Una vez terminados los procesos de fiscalización, se procesará la información obtenida para confeccionar un informe de resultados de la fiscalización para su análisis y difusión.

8. Coordinación y soporte

Sin perjuicio de las coordinaciones regionales, corresponderá a la Unidad de Planes y Programas, la coordinación, apoyo y seguimiento de las actuaciones de este programa, para lo cual, será el Coordinador Inspectivo de cada Región quien canalice toda duda, observación o requerimiento para el desarrollo y logro de los alcances de este programa al correo unges@dt.gob.cl.

9. Difusión interna

Las presentes instrucciones deberán darse a conocer a los funcionarios(as) de las inspecciones involucradas, en particular a aquellos que participarán en el programa de fiscalización.

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

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE DE DIVISIÓN
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN



DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN
UNIDAD DE PLANES Y PROGRAMAS
USESAL

ACTA DE CONSTATACIÓN DE HECHOS EN TERRENO PROGRAMA FISCALIZACIÓN CONTRATISTAS MINERÍA

FECHA DE CONSTATACIÓN DE HECHOS:		
RAZÓN SOCIAL:	RUT:	
REPRESENTANTE LEGAL:	RUT:	
ORGANISMO ADMINISTRADOR DE LA LEY N° 16.744		
Domicilio Faena:	COMUNA	FONO

I. CUMPLIMIENTO NORMAS LABORALES

JORNADA DE TRABAJO	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
La empresa cumple con lo establecido en la Resolución que autoriza la jornada excepcional de trabajo. (1039-c)	Art. 38 C. del T., inc. final			
La empresa cumple con la jornada ordinaria diaria máxima de 10 horas (1027-b)	Art. 28 del C. del T.			
Se cumple con la duración de la jornada semanal de 45 hrs. (1018-a)	Art. 22 C. del T.			
Distribuye la jornada semanal de trabajo en no más de 6 ni menos de cinco días. (1027-a)	Art. 28 del C. del T.			
Se encuentra dividida la jornada diaria, otorgándose el tiempo mínimo establecido por ley para colación. (1035-a)	Art. 34 C. del T.			
Se cumple con el máximo de dos horas extras por día. (1031-a)	Art. 31 inciso 1° C. del T.			
Se pactan por escrito las horas extraordinarias, trabajadas. (1032-a)	Art. 32 inciso 1° C. del T.			
Se pagan todas las horas extraordinarias trabajadas. (1033-a)	Art. 32 inciso 3° C. del T.			
La empresa cumple con otorgar a lo menos diez horas de descanso a los conductores entre turno y turno de trabajo. (1025-a)	Art. 26 C. del T.			
Otorga descanso día domingo y festivo (jornada 6x1 o 5x2). (1036-a)	Art. 35 C. del T.			
Otorga descanso compensatorio por trabajo realizado en día domingo y festivo. (1038-a)	Art. 38 C. del T.			
La empresa cumple con otorgar a lo menos 2 domingos en el mes como descanso. (1039-a)	Art. 38 inciso 4° C. del T.			
Lleva, para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo ordinarias o extraordinarias, un registro de asistencia del personal. (1034-a)	Art. 33 C. del T. con relación al Art. 20 del Reglamento 969 de 1933.			
Se lleva correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo. (1034-c)	Art. 33 C. del T. con relación al Art. 20 del Reglamento 969 de 1933.			

II. CUMPLIMIENTO MEDIO AMBIENTE Y CONDICIONES DE TRABAJO

INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS				
COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Existe Comité Paritario. (1132-a)	Art. 66 Ley 16744; Art.1 DS 54			
Tiene programa de trabajo. (1135-a)	Art. 24 DS 54/1969 Mintrab			
Comité realiza visitas periódicas a los lugares de trabajo (1135-a)	Art. 24 DS 54/1969 Mintrab			
El Comité organiza reuniones informativas (1135-a)	Art. 24 DS 54/1969 Mintrab			
El Comité realiza inspección a las máquinas, equipos e instalaciones (1135-a)	Art. 24 DS 54/1969 Mintrab			
Funciona regularmente (a lo menos una vez al mes, cada vez que ocurre un accidente fatal o a petición de los miembros del comité). (1134-a)	Art. 16 DS 54/1969 Mintrab			
Realiza investigación de accidentes del trabajo. (1135-a)	Art. 24 DS 54/1969 Mintrab			
La empresa cumple los acuerdos del C. P. H. y S. (1136-a)	Art. 66 Ley 16744 /1969			
DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Existe departamento de prevención de riesgos. (1137-a)	Art.66 Ley 16744;Art 8 DS 40 /1969 Mintrab			
La empresa pone en práctica las medidas de prevención que le indica el Departamento de Prevención de Riesgos. (1136-a)	Art.66 Ley 16744 /1969			
Es dirigido por un experto en prevención de riesgos, Categoría A o B. (1137-b)	Art.35 del DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería y sus modificaciones.			
El Depto. cuenta con evaluación de riesgos para los puestos de trabajo y tareas realizadas. (1137-c)	Art 8 D.S 40/1969 Mintrab			
DERECHO A SABER	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Se informa a los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos, basados en la evaluación de riesgos. (1131-a)	Art.21 DS 40/1969 Mintrab			
Se informa sobre medidas de prevención de los riesgos. (1131-a)	Art.21 DS 40/1969 Mintrab			
Se enseña método correcto de trabajo. (1131-a)	Art.21 DS 40/1969 Mintrab			
Se cuenta con procedimiento de trabajo seguro para la mantención y reparación de maquinaria o equipo. (1141-f)	Art. 53 de DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería y sus modificaciones.			
Se cuenta con procedimiento de trabajo seguro para emergencias y rescate (alarma, evacuación, salvamento, medios de comunicación, etc.) (1141-j)	Art. 75 de DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería y sus modificaciones.			
Se mantiene registro de asistencia y asignatura de las capacitaciones a trabajadores, sobre los métodos y procedimientos de trabajo(1141-c)	Art. 28 de DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería y sus modificaciones.			
SANEAMIENTO BÁSICO				
AGUA	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Existe agua potable (para consumo y aseo personal). (1149-a)	Art. 12 DS 594/1999 Minsal			
El suministro propio de agua tiene autorización sanitaria. (1150-a)	Art. 14 DS 594/1999 Minsal			
El abastecimiento de agua propia autorizado cuenta con el muestreo actualizado cada seis meses. (1141-i)	Art. 65 DS 72 de 1985, Ministerio de Minería			
SERVICIOS HIGIÉNICOS	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Tiene excusados de agua corriente o excusados químicos para trabajadores. (1141-g)	Art. 64, DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería y sus modificaciones.			
Los servicios higiénicos están calefaccionados cuando es necesario (1163-a)	Art. 37, DS 594, del Ministerio de Salud			
Se ubican en compartimentos con puertas y separados con divisiones permanentes. (1153-b))	Art. 21 DS 594/1999 Minsal			
Existen servicios higiénicos en cantidad suficiente de acuerdo al número de trabajadores. (1141-h)	Art. 64 DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería y sus modificaciones.			
Los servicios higiénicos están en buen estado de funcionamiento y limpieza (1152-b)	Art. 22 DS 594/1999 Minsal			

DUCHAS (1)	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Existen duchas en cantidad suficiente. (1154-a)	Art. 23 DS 594/1999 Minsal			
Las duchas están en buen estado de funcionamiento (1152-b)	Art. 22 DS 594/1999 Minsal			
Existen duchas con agua caliente. (1153-c)	Art. 21 DS 594/1999 Minsal			
VESTIDOR Y GUARDARROPÍA (1)	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Tiene vestidor y casilleros guardarropas. (1156-a)	Art. 27 DS 594/1999 Minsal			
Mantiene el orden y aseo del vestidor. (1156-c)	Art. 27 DS 594/1999 Minsal			
Está protegido de las condiciones climáticas externas (1156-c)	Art. 27 DS 594/1999 Minsal			
Hay dos casilleros por cada trabajador que manipula o está expuesto a sustancias tóxicas. (1156-d)	Art. 27 DS 594/1999 Minsal			
COMEDOR (2)	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
El comedor está aislado del área de trabajo. (1157-b)	Art. 28 DS 594/1999 Minsal			
Hay comedor habilitado con mesas y asientos (1157-b)	Art. 28 DS 594/1999 Minsal			
CAMPAMENTOS	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Los campamentos se encuentran alejados de cauces de agua o en áreas con potencialidad de derrumbes o aluviones. (1141-m)	Art. 393, DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería y sus modificaciones.			
Las ventanas del dormitorio cuentan con algún medio o sistema que permita la aislación de la luz natural o artificial exterior (1163-a)	Art 37 D.S 594/1999 Minsal			
Los dormitorios cuentan con sistema que aisle del ruido (1163-a)	Art 37 D.S 594/1999 Minsal			
La cama cuenta con colchones y almohadas en buenas condiciones (1146-a)	Art 9° D.S 594/1999 Minsal			
Los dormitorios están a la temperatura adecuada (entre 10 y 30 °C) (1146-a)	Art 9° D.S 594/1999 Minsal			
El campamento se encuentra limpio y aseado (1146-a)	Art 11° D.S 594/1999 Minsal			
Hay buena ventilación (4) (1160-a)	Art 9° D.S 594/1999 Minsal			
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Se proporcionan los EPP adecuados al riesgo (prescrito por el Organismo Administrador o el Depto. De Prevención de Riesgos). (1173-a)	Art. 53 DS 594/1999 Minsal			
Están en buen estado. (1173-c)	Art. 53 DS 594/1999 Minsal			
Se los proporciona libre de costo. (1173-a)	Art. 53 DS 594/1999 Minsal			
Los elementos de protección personal son certificados (los que corresponda). (1174-a)	Art. 54 DS 594/1999 Minsal			
PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS (Donde corresponda: talleres, bodegas, oficinas, etc)	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Se cuenta con extintores contra incendios. (1169-a)	Art. 44 D.S. 594/1999 Minsal			
Los extintores son adecuados al tipo de combustible (1169-a)	Art. 45 y 50 D. S. 594/1999 Minsal			
Los extintores están en buen estado de funcionamiento, con revisión técnica vigente. (1172-a)	Art. 51 D.S. 594/1999 Minsal			
Realiza mantención preventiva de extintores, por lo menos una vez al año (revisión técnica). (1172-a)	Art. 51 D.S. 594/1999 Minsal			
Los locales tienen salidas de emergencia libres de obstáculos y despejadas. (1163-c)	Art. 37 D.S 594/1999 Minsal			
Los trabajadores han sido capacitados en el uso de extintores. (1171-a)	Art. 48 D.S. 594/1999 Minsal			
CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD				
MAQUINARIA AUTOMOTRIZ	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Se cuenta con procedimientos de trabajo seguro para labores en maquinarias automotrices (1131-a)	Art. 37 DS 594/1999 Minsal			
Se realiza mantención y revisión diaria a las instalaciones de las maquinarias automotrices (1163-a)	Art. 37 DS 594/1999 Minsal			
El operador de la maquinaria se encuentra capacitado (1131-a)	Art. 43 D.S. 594/1999 Minsal			

El conductor tiene licencia de conductor acorde con la maquinaria que opera (1168-a)	Art. 43 D.S. 594/1999 Minsal			
Tiene las protecciones necesarias (partes móviles, eléctricas) (1164-a)	Art. 38 DS 594/1999 Minsal			
Cuenta con señalización de retroceso auditiva y visual en la maquinaria móvil (camiones, equipos de movimiento de tierra, palas, motoniveladoras, cargadores, equipos de levante, otros) (1141-e)	Art. 44 DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería, y sus modificaciones			
Las Grúas puentes cuentan con alarma sonora que indique la dirección de su movimiento en todo sentido (adelante, atrás) (1141-e)	Art. 44 DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería, y sus modificaciones			
CARGUÍO Y TRANSPORTE	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
La cabinas o vehículos que operan en mina a rajo abierto cuentan con Aislamiento acústico. (1141-l)	Art. 258 DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería, y sus modificaciones			
La Cabina se encuentra sellada que evite la penetración de polvos, vapores y gases(1141-l)	Art. 258 DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería, y sus modificaciones			
La Cabina se encuentra climatizada de acuerdo a condiciones del lugar(1141-l)	Art. 258 DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería, y sus modificaciones			
El asiento es ergonómico (ajustable) (1141-l)	Art. 258 DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería, y sus modificaciones			
El vaciado de material en los puntos de descarga, tales como botaderos, parrillas, chancadoras, cuentan con barreras delimitadoras. (1141-k)	Art. 255 DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería, y sus modificaciones			
El vaciado de material en los puntos de descarga, tales como botaderos, parrillas, chancadoras, cuentan con iluminación (trabajo nocturno). (1141-k)	Art. 255 DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería, y sus modificaciones			
El vaciado de material en los puntos de descarga, tales como botaderos, parrillas, chancadoras, cuentan con señalización de los peligros. (1141-k)	Art. 255 DS 72, de 1985, del Ministerio de Minería, y sus modificaciones			
MAQUINARIA O EQUIPO ESTACIONARIO	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Se cuenta con procedimientos de trabajo seguro para labores en maquinarias (1131-a)	Art. 21 DS 40 del Mintrab			
Se realiza mantención y revisión diaria a las instalaciones de las maquinarias (ver reporte diario de maquinaria) (1163-a)	Art. 37 DS 594/1999 Minsal			
Posee las protecciones necesarias (en partes móviles, calientes, cortantes, etc.). (1164-a)	Art. 38 DS 594/1999 Minsal			
Las cintas transportadoras, los chancadores y otros elementos móviles cuentan con botón de parada o sistema de detención (pull cort) (1163-a)	Art. 36 DS 594/1999 Minsal			
Existen señalizaciones de seguridad indicando el peligro en el lugar donde están las máquinas (1163-d)	Art. 37 DS 594/1999 Minsal			
La Cabina de chancado cuenta con aislación acústica (1163-a)	Art. 37 DS 594/1999 Minsal			
La Cabina de chancado cuenta con aislación para polvos, vapores y gases (1163-a)	Art. 37 DS 594/1999 Minsal			
La Cabina de chancado cuenta con aislación térmica (1163-a)	Art. 37 DS 594/1999 Minsal			
La Cabina de chancado cuenta con suministro de aire filtrado en la ventilación (1163-a)	Art. 37 DS 594/1999 Minsal			
ELECTRICIDAD	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Las instalaciones eléctricas se encuentran en buenas condiciones (conductores eléctricos, enchufes, máquinas portátiles) (1165-a)	Art. 39 DS 594/1999 Minsal			
Los aislantes están en buen estado y completas (1165-a)	Art. 39 DS 594/1999 Minsal			
CONTAMINANTES AMBIENTALES	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Los trabajadores usan ropa térmica cuando están expuestos a bajas temperaturas. (1175-c)	Art. 100 DS 594/1999 Minsal			
Existen evaluaciones ambientales respecto de la exposición laboral a ruido. (1175-b)	Art. 74 , DS 594/1999 Minsal			

SÍLICE	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Existen evaluaciones ambientales de los contaminantes químicos sílice en tareas de chancado, carguío y otras en que este presente el riesgo de exposición al contaminante. (1174-c)	Art. 60 , DS N° 594 Minsal			
El empleador ha realizado o implementado las medidas prescritas por el Organismo Administrador en sus informes técnicos (último año) para este riesgo. (1138-b)	Artículo 68 de la Ley N° 16.744 del Mintrab			
La empresa cuenta con un programa de muestreo ambiental asociado al recambio de filtros (de los EPP) (1127-a)	Resolución Exenta N° 847 , Art 21 DS 109 de 1968 del Ministerio del Trabajo			
Los trabajadores expuestos a sílice (3) en la faena minera han sido incorporados al programa de vigilancia de la salud de su organismo administrador (1127-a).	Resolución Exenta N° 847 , Art 21 DS 109 de 1968 del Ministerio del Trabajo			
LIXIVIACIÓN PARA MINERALES DE ÓXIDOS	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Existe protección de tuberías y canalizaciones (1163-a)	Art. 37 DS N° 594, del Minsal			
Existe barreras o barandas para trabajadores, en lugares con peligro de contacto con líquidos ácidos (1163-a)	Art. 37 DS N° 594, del Minsal			
Se cuenta con procedimientos de trabajo seguro para las operaciones en las pilas de lixiviación (1131-a)	Art. 21 DS N° 40, del Mintrab			
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA LIXIVIACIÓN	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Trabajadores usan Casco de seguridad (1173-a)	Art. 53 del DS N° 594, Minsal			
Trabajadores usan Bota de Goma con Punta de Acero (1173-a)	Art. 53 del DS N° 594, Minsal			
Trabajadores usan Lentes o anteojos de seguridad o protector facial (contra ácidos y radiación UV del sol) (1173-a)	Art. 53 del DS N° 594, Minsal			
Trabajadores usan Respirador para polvos silicógenos y/o vapores ácidos (1173-a)	Art. 53 del DS N° 594, Minsal			
Trabajadores usan Guantes de Seguridad de PVC (1173-a)	Art. 53 del DS N° 594, Minsal			
Trabajadores usan ropa adecuada al trabajo con ácidos y otras sustancias tóxicas (1173-a)	Art. 53 del DS N° 594, Minsal			
Los Equipos de protección personal están certificados (1174-a)	Art. 53 del DS N° 594, Minsal			
Los Equipos de protección personal están en buenas condiciones de uso (1173-c)	Art. 53 del DS N° 594, Minsal			
En relación a los equipos de protección personal, su uso está señalizado en los lugares de trabajo (1163-d)	Art. 39 del DS N° 594, Minsal			
ELECTROBTENCIÓN (EW)	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
Se utilizan EPP adecuados a la sustancias utilizadas (1173-a)	Art. 53 del DS N° 595, Minsal			
Se cuenta con procedimientos de trabajo seguro (1131-a)	Art. 21 del DS N° 40, Mintrab			
Existen evaluaciones ambientales del contaminante químico, neblina ácida (Acido Sulfúrico) en tareas de electrobtención, pilas de lixiviado, planta de óxidos, concentrado u otra tarea donde esté presente el riesgo de exposición al contaminante. (1174-c)	Art. 60 del DS N° 594, Minsal			
PROGRAMA DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
La empresa contratista o subcontratista ha formulado un programa de trabajo con directrices de seguridad y salud en el trabajo (1307-c)	Art. 9° DS N76, del Mintrab			
El programa ha sido aprobado por el representante legal de la empresa contratista o subcontratista (1307-c)	Art. 9° DS N76, del Mintrab			

- (1) Las duchas deberán ubicarse en casas o salas de vestir, a menos que el campamento provea de facilidades equivalentes. En todo caso, cuando exista contacto con sustancias tóxicas, se deberá dejar consignada la presencia de duchas en los campamentos (no implica sanción).
- (2) En el caso de no existir comedor, antes de cursar infracciones, se deberá verificar si existe autorización del Seremi de Salud correspondiente de un sistema distinto para el consumo de alimentos (consumo a bordo de maquinaria, entre otros)
- (3) Definición trabajador expuesto a sílice:

Cuando existe una evaluación de la exposición: Todo trabajador que se desempeñe en un ambiente de trabajo cuya concentración promedio ponderada, producto de un muestreo representativo de la jornada laboral semanal, alcance el 50% o más del Límite Permisible Ponderado (LPP) de la Sílice cristalina.

Cuando no existe una evaluación de la exposición: Todo trabajador que se desempeñe en uno o más puestos de trabajo con presencia de sílice (E): operario de limpiadora abrasiva con chorro de arena y cuarzo a presión, operador chancador, perforación de rocas, operador harnero, aseador para limpieza superficie de trabajo con sílice, operador maquinaria pesada que carga o descarga material con sílice), y que en total represente un tiempo de exposición mayor al 30% de la jornada semanal.

- (4) Ventilación adecuada. Referencia 10 m³ por cada trabajador, salvo que exista renovación de aire por medios mecánicos.

68, 01.08.2011

Departamento de Atención de Usuarios.

Instruye acerca de la remisión de los desistimientos de reclamos a la Unidad de Solución Alternativa de Conflictos y Diálogo Social del Departamento de Relaciones Laborales.

Con el propósito de efectuar un estudio para el mejoramiento de la administración de los módulos de conciliación en los Centros de Conciliación Individual y Mediación existentes en la Región Metropolitana, y considerando que, tanto la recepción de los reclamos, como mayoría de los desistimientos de reclamos se formalizan ante las Unidades de Atención de Público en las Inspecciones del Trabajo de dicha Región, se ha decidido impartir las siguientes instrucciones:

- 1) Las inspecciones del Trabajo deberán remitir al Departamento de Relaciones Laborales, a más tardar al día siguiente de su recepción, los desistimientos que reciban a través de sus Unidades de Atención de Público que correspondan a reclamos a tratar por los Centros de Conciliación Individual y Mediación de la Región Metropolitana.
- 2) Los antecedentes deberán ser enviados por escáner, en forma diaria a la Unidad de Solución Alternativa de Conflictos y Diálogo Social del citado Departamento a los correos electrónicos de las funcionarias que se indican:

María Inés Quiroz: miquiroz@dt.gob.cl,

María Rubio Lepe: mrubio@dt.gob.cl

María Amalia Carrasco: macarrasco@dt.gob.cl

Las presentes instrucciones deberán darse a conocer con la mayor prontitud a los funcionarios(as) de cada Oficina, en particular a aquellos que están encargados de la recepción de reclamos en la Oficina de Atención de Público.

Saluda Atentamente a ustedes,

CARLOS ALBAGNAC CAMACHO
JEFE
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

69, 08.08.2011**Departamento de Inspección.**

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización Asistida al sector de la Construcción, en modalidad y condiciones que indica.

La Ley 20.123, entre otras obligaciones, establece para la empresa principal el deber general de protección en materia de higiene y seguridad respecto de los trabajadores que se desempeñan en régimen de subcontratación, configurando de esta forma *a la faena como eje central de su responsabilidad*. En tal sentido se ha dispuesto la realización de un programa nacional al sector de la construcción, como continuidad del realizado en años anteriores, lo que a su vez, permitirá comparar los niveles de cumplimiento alcanzados en dicho sector.

Paralelamente, como una forma de incrementar el alcance de la fiscalización al sector de la construcción, y propender al incremento del cumplimiento laboral y de higiene y seguridad en la obra o faena, se fiscalizará además, empresas contratistas en materias laborales y de higiene y seguridad básicas.

1. Objetivo del Programa

El Programa Nacional de Fiscalización instruido por esta Circular, está destinado a desarrollar y verificar el cumplimiento normativo del sector, en lo relativo a:

- En el caso de empresas principales, la protección de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores propios y subcontratados, particularmente aquellas contenidas en la Ley N° 20.123, respecto de los trabajadores que prestan servicios bajo régimen de subcontratación, contribuyendo a reducir progresiva y sustancialmente la tasa de accidentabilidad existente en este sector.
- En el caso de empresas contratistas, las normas laborales relacionadas con contrato de trabajo, remuneraciones, jornada de trabajo y de higiene y seguridad.

2. Focalización del Programa

Este programa, se dirigirá única y exclusivamente a obras o faenas de construcción que se encuentren en: preparación de terreno, excavaciones y movimientos de tierras, construcción de edificios y obras de ingeniería. Se deberá dar prioridad a las construcciones en altura, subterráneas, excavaciones o de túneles.

3. Empresa Principal: sujeto central de la fiscalización

No obstante que las empresas contratistas son responsables respecto del cumplimiento de las obligaciones en materia de higiene y seguridad respecto de sus propios trabajadores, el objetivo fundamental de la Ley N° 20.123 es que la empresa principal implemente para el conjunto de los trabajadores que laboran en una obra o faena (propios y subcontratados), la institucionalidad de la prevención de riesgos y vele por las condiciones de trabajo.

En consecuencia, se fiscalizará en la empresa principal el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 184 (respecto de trabajadores propios) y 183-E (respecto de trabajadores subcontratados), ambos del Código del Trabajo.

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), mediante Ordinario N° 27.756 de fecha 30.04.07, en relación a la conceptualización de empresa principal, particularmente en el ámbito de la construcción, estableció:

“De este modo, a la empresa principal le corresponderá implementar la estructura preventiva que establece el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, considerando no sólo a los trabajadores que se encuentran expuestos a riesgos similares a los de sus propios trabajadores, sino que a los trabajadores en general, respecto de cualquier otro riesgo que pudiera afectarlos al interior de la obra o faena que se ejecuta bajo su responsabilidad y, por ende, sujeta a su dependencia organizacional y su control. Así por ejemplo, en el caso de la construcción, es la empresa constructora y no la inmobiliaria, la responsable de implementar la estructura preventiva que establece el antes citado precepto legal, ello por cuanto la construcción de la edificación encomendada a la empresa constructora se encuentra supeditada a ésta desde el punto de vista de su ejecución y organización.”

En consecuencia, en el programa que nos ocupa ha de entenderse como empresa principal a aquella que tiene a su cargo la obra o faena.

4. Empresas Contratistas: sujeto secundario de la fiscalización

Se ha considerado necesario incluir en este programa el número de empresas contratistas detallado en el punto 5 de la presente Circular, distribuyéndolos entre las empresas principales fiscalizadas (por cada empresa principal se fiscalizará a lo menos una empresa contratista). Respecto de estas empresas se verificará cumplimiento de obligaciones laborales y de higiene y seguridad, ambas en su nivel básico.

5. Cantidad de fiscalizaciones a realizar

Las fiscalizaciones a realizar por región, será la que se indica a continuación y que en cantidades totales (empresa principal y empresa contratista) corresponde a lo informado en la Circular N° 25, de fecha 29-03-2011, a fin de responder satisfactoriamente al PMG vinculado a este programa.

CUADRO N° 1, N° DE FISCALIZACIONES A REALIZAR		
REGIÓN	N° fiscalizaciones por programa a Empresas Principales	N° fiscalizaciones por programa a Empresas Contratistas
Tarapacá	6	6
Antofagasta	30	30
Atacama	18	27
Coquimbo	67	68
Valparaíso	60	60
Lib. Bdo. O'Higgins	37	38
Maule	45	45
Bío Bío	45	45
Araucanía	60	60
Los Lagos	15	15
Aysén	10	20
Magallanes	10	20
Metropolitana Poniente	30	30
Metropolitana Oriente	37	38
Los Ríos	15	15
Arica - Parinacota	15	15
TOTAL	500	532

6. Plazos de ejecución del programa

El programa de fiscalización se ejecutará entre los meses de Agosto y Octubre 2011, de acuerdo con el siguiente detalle:

Agosto: socialización y difusión, ver punto N° 7 de esta Circular;

Septiembre: realización de visitas inspectivas;

Octubre: acreditación de corrección de infracciones constatadas y

Cada DRT deberá tomar las medidas necesarias para asegurar el adecuado cumplimiento de la presente calendarización del programa en su región, en las cantidades, plazos, metodología y procedimientos descritos.

7. Socialización y Difusión

Durante el mes de Agosto 2011, en cada región se deberá convocar a los actores involucrados, es decir: Cámara Chilena de la Construcción, Sindicatos del Sector y los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, incluyendo el I.S.L. (Instituto de Seguridad Laboral, ex INP), a fin de explicarles el Programa de Fiscalización. En dicha convocatoria deberán participar los Directores Regionales, Coordinadores Inspectivos y los Jefes de Fiscalización de cada una de las oficinas participantes.

Se enviará mediante correo electrónico dirigido a los Coordinadores Inspectivos nómina con las Organizaciones Sindicales, sus Dirigentes y datos de contacto, antecedentes proporcionados por el Departamento de Relaciones Laborales.

A nivel nacional, se difundirá el presente Programa de Fiscalización en la Mesa Tripartita de la Construcción, en donde participarán las Mutuales, Cámara Chilena de la Construcción, Suseso, Dirección del Trabajo, Representantes de los Trabajadores, Ministerio de Obras Públicas y Subsecretaría de Previsión Social.

8. Procedimiento de Fiscalización para EMPRESAS PRINCIPALES

8.1 Metodología

Este programa de fiscalización busca avanzar hacia un efectivo cambio conductual en el cumplimiento de la norma, que se verificará dentro del mismo procedimiento de fiscalización, para lo cual el incentivo será la no aplicación de sanción en caso de corrección y la asistencia en el cumplimiento (difusión de la norma y asistencia tanto del fiscalizador como del Organismo Administrador respectivo), implementando una modalidad de **fiscalización asistida en la que el énfasis está puesto en la lógica de gestión del cumplimiento.**

8.2 Activación de las comisiones

Las comisiones de fiscalización que se generen tendrán una ponderación de **1**, las que serán ingresadas por Programa Nacional Empresas Principales. La opción de ingreso estará disponible en el DTPlus a contar del 01-09-2011 y hasta el 30-09-2011, identificada como se indica a continuación:

Programas Nacionales

Construcción - Empresa Principal año 2011 (1)

8.3 Egreso de la fiscalización

Ingresada la comisión al sistema (con la debida asignación), se deberá proceder a Egresar la misma, a través del **Formulario Especial que se ha diseñado exclusivamente para este programa**, que para estos efectos constituirá el acta de constatación de hechos, reemplazando el F-8, debiéndose registrar los hechos constatados en terreno, de la forma que a continuación se indica:

- a) El egreso en el sistema se realizará siempre seleccionando la opción “Sin Multa”, independiente de los hechos constatados.
- b) Una vez ingresados la totalidad de datos requeridos por la pantalla de egreso, se debe seleccionar la opción “Grabar” y se desplegará el acta de constatación señalada.
- c) Llenar cada uno de los campos que el sistema presentará en pantalla, SI, NO o N/C (No Corresponde). Todas aquellas materias marcadas con NO, serán aquellas que quedarán pendientes para su verificación, luego de grabar los datos consignados en el acta. Estas materias marcadas con NO, son aquellas en que se constata infracción.
- d) Una vez realizados los pasos detallados precedentemente, la comisión quedará en estado de informada.
- e) Los Jefes de Unidades de Fiscalización deberán mantener la comisión en el estado señalado en la letra anterior, es decir, **no rechazar ni visar**, hasta tanto no se cumpla con lo señalado en los puntos que siguen.
- f) Cumplido el plazo de 30 días corridos otorgado a la empresa principal para la corrección de las infracciones constatadas, se deberá ingresar a la pantalla de inicio del sistema DT Plus y en la sección OTROS ingresar a Acta de Constatación de Hechos Infracionados. Frente a cada una de las comisiones (de entre aquellas que tengan alguna opción NO), se deberá seleccionar en la columna “Corrige Deficiencias”, la alternativa “Si”, “No” o “Parcial”, en donde:
Si: corrige la totalidad de las deficiencias.
No: no corrige ninguna deficiencia.
Parcial: corrige sólo alguna o algunas de las deficiencias, pero no la totalidad.
- g) De corregir íntegramente la empresa principal las infracciones notificadas, el estado de la comisión se mantendrá en Informada y Sin Multa, de tal suerte que los jefes de unidades procedan a la pronta revisión y visado correspondiente.
- h) Si por el contrario la empresa principal, respecto de **a lo menos una materia no acredita la corrección, el fiscalizador deberá**, una vez grabada el Acta de Constatación de Hechos, **consignar en el F-09 las sanciones** correspondientes a todas las materias en que registre un **NO**. Resulta conveniente señalar que efectuado este procedimiento, el estado de la comisión cambiará automáticamente a “Con Multa”, así el Jefe de la Unidad de Fiscalización podrá proceder a su pronta revisión y visado. Cabe señalar que de no ingresar el evento de Multa, la comisión aparecerá en el sistema como comisión “Informada Con Multa Pendiente”.

8.4 Proceso de fiscalización en terreno: fiscalización asistida

A) REVISIÓN DE MATERIAS

En el proceso de fiscalización, se revisarán todas las normas sobre seguridad y salud en el trabajo de que es responsable la empresa principal, tanto respecto de sus propios trabajadores como de los que laboran bajo régimen de subcontratación para ella.

En consecuencia, se fiscalizará a la empresa principal el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 184 (respecto de trabajadores propios) y 183-E (respecto de trabajadores subcontratados), utilizando para ello el **“ACTA DE CONSTATAción DE HECHOS EN TERRENO PARA EMPRESA PRINCIPAL- PROGRAMA DE FISCALIZACIÓN CONSTRUCCIÓN”**, en donde se detallan cada una de las materias a fiscalizar, agrupadas en dos bloques:

- I. Obligaciones Empresa Principal respecto de trabajadores propios y subcontratados: Instrumentos de Prevención de Riesgos en la Faena.
- II. Obligaciones Empresa Principal respecto de los trabajadores propios y subcontratados: Condiciones Sanitarias y Ambientales en los lugares de trabajo y Riesgos Específicos de la Construcción.

Para ayudar en la fiscalización de los riesgos específicos de este sector, está disponible en la intranet, una pauta orientadora para el fiscalizador. Para acceder a esta pauta, debe ingresar a la intranet, luego ir a la pestaña "Institucional" en la parte superior de la pantalla y pinchar "División de Inspección". Ahí está el link "Pauta Orientadora para Fiscalizar Riesgos Específicos en el Sector de la Construcción".

Es importante hacer presente que por tratarse de una fiscalización que pretende abarcar el conjunto de las materias de seguridad y salud en el sector de la construcción en una lógica integral, **la fiscalización deberá abarcar la totalidad de los trabajadores de la obra o faena**, sean estos trabajadores propios de la empresa principal o trabajadores que laboran bajo régimen de subcontratación para ella.

B) CONSTATAción DE INFRACCIONES Y PLAZO DE CORRECCIÓN: FISCALIZACIÓN ASISTIDA

Efectuada la revisión de las materias incorporadas en el presente programa de fiscalización, se procederá al llenado del formulario: "**ACTA DE CONSTATAción DE HECHOS EN TERRENO PARA EMPRESA PRINCIPAL - PROGRAMA DE FISCALIZACIÓN CONSTRUCCIÓN**", anotando lo que corresponda en cada caso, **la que será notificada al representante de la empresa principal** (conforme a lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 4° del Código del Trabajo).

Junto con constatar los hechos infraccionales y determinar el universo total de trabajadores afectados, **se otorgará a la empresa principal plazo de 30 días para corregir las infracciones, citando a la empresa para acreditar la corrección a oficina.**

La acreditación de la corrección deberá verificarse a través del certificado de corrección otorgado por el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 respectivo (al que se encuentre afiliado o adherido la empresa), **en la que deberá constar la CORRECCIÓN de cada una de las infracciones constatadas.** Con ello, se busca involucrar a dichos organismos en el asesoramiento y solución de la problemática detectada en las empresas.

Tal como se ha señalado antes, este procedimiento de fiscalización obedece a la **modalidad de fiscalización asistida**, en la que junto con el plazo de corrección de las infracciones constatadas y la participación de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en dicha corrección, **se hace necesario que el fiscalizador(a) actuante cumpla un rol pro-activo en la asistencia al fiscalizado-infractor** en orden a indicarle la forma de corrección o dicho de otra manera, la forma en que debe cumplir con la norma fiscalizada. Para ello, **el funcionario actuante, de forma obligatoria deberá, al momento de notificar el Acta de Constatación de Hechos de Terreno para Empresa Principal, explicar al encargado de la obra o faena detalladamente cada una de las infracciones constatadas, indicándole, además la forma de cumplir con la norma infringida.**

Del mismo modo, **se deberá poner en conocimiento de los dirigentes sindicales y/o representantes aforados de los trabajadores del Comité Paritario, los resultados de la fiscalización, así como de la modalidad de actuación con relación a la verificación - corrección de las infracciones que se detecten.**

C) ALTERNATIVAS POSIBLES FRENTE A LA CONSTATAción DE INFRACCIONES

Frente a la constatación de infracciones efectuada en los procesos de fiscalización y los respectivos requerimientos, pueden darse las siguientes situaciones:

I. Acreditación oportuna y satisfactoria de la corrección de infracciones

Si dentro del plazo otorgado, la empresa principal acredita la (s) corrección (es) de la (s) infracción (es) a través de certificado de cumplimiento otorgado por el Organismo Administrador de la Ley 16.744 al que se encuentra adherido, se procederá a dar por corregida (s) la (s) infracción (es), dando por terminada la comisión, quedando el egreso **Sin Multa.**

En el evento que a juicio de los funcionarios actuantes se entienda necesaria la verificación en terreno de las medidas de corrección, se dispondrá dicha actuación y la corrección quedará sujeta a los resultados de la misma.

II. *No acreditación oportuna de corrección*

Si dentro del plazo otorgado, la empresa principal no acredita la (s) corrección (es) de la (s) infracción (es) constatada (s) en la forma señalada, se procederá a aplicar las sanciones correspondientes conforme a las reglas generales y a dar por terminada la comisión, quedando el egreso **Con Multa**.

D) **APLICACIÓN DE SANCIONES: TIPOS INFRAACCIONALES POSIBLES**

De conformidad a lo señalado en esta Circular, los posibles tipos infraccionales en función de las materias infringidas, siempre aplicadas a la empresa principal, son:

I. **Infracciones a las obligaciones en materia de seguridad y salud respecto de los trabajadores propios de la empresa principal, las que pueden clasificarse en:**

- *Instrumentos de Prevención de Riesgos*: Infracciones al artículo 184, del Código del Trabajo en relación a la norma específica: D.S. N° 40 y D.S. N° 54 (MINTRAB); e infracción al artículo 153 y 154 del Código del Trabajo.
- *Condiciones Sanitarias y Ambientales en lugares de Trabajo*: Infracciones al artículo 184, del Código del Trabajo en relación a la norma específica del DS 594/1999 (MINSAL).

II. **Infracciones a las obligaciones en materia de seguridad y salud respecto de los trabajadores que laboran bajo régimen de subcontratación para la empresa principal (artículo 183-E, del Código del Trabajo), las que pueden clasificarse en:**

- *Instrumentos de Prevención de Riesgos de Faena*: Infracciones de la empresa principal a las obligaciones establecidas en el nuevo artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, reglamentado por el D.S. 76/2006 (MINTRAB); y
- *Condiciones Sanitarias y Ambientales en lugares de Trabajo*: Infracciones de la empresa principal a las obligaciones establecidas en el artículo 3° del D.S. 594/1999 (MINSAL).

E) **SUSPENSIÓN DE FAENAS**

No obstante la implementación de la modalidad de fiscalización asistida, se procederá a **suspender faenas** en forma inmediata, cuando se constate la existencia de:

- I. No contar con agua potable;
- II. Trabajadores laborando en altura sin arnés de cuerpo completo con estrobo afianzado a cuerda de vida o estructura fija;
- III. Andamios instalados incorrectamente o en superficies inestables;
- IV. Trabajo en excavaciones donde exista peligro de derrumbe, sin que ellas cuenten con protección (por ejemplo, que no se encuentren debidamente entibadas); y
- V. Tendido eléctrico sobre superficies mojadas.

Lo anterior, considerando el peligro inminente para la vida y seguridad de los trabajadores que representan tales acciones.

Esta medida de suspensión se aplicará sin perjuicio de la multa que corresponda y **que se notificará de inmediato**.

9. Procedimiento de fiscalización para EMPRESAS CONTRATISTAS

9.1 Metodología

Tal como ya se señaló en el Procedimiento de Fiscalización para Empresas Principales, este programa de fiscalización no busca sólo constatar infracciones y sancionar, estableciendo con ello el incentivo para la corrección en la rebaja de la multa, sino que busca un efectivo cambio conductual dentro del procedimiento de fiscalización, para lo cual el incentivo será la no aplicación de sanción en caso de corrección y la asistencia en el cumplimiento (difusión de la norma y asistencia del fiscalizador), implementando una modalidad de fiscalización con plazo de corrección.

El número de Empresas Contratistas a fiscalizar por cada Empresa Principal fiscalizada será de a lo menos una. En caso de que la empresa principal cuente en la obra o faena fiscalizada con un número mayor de empresas contratistas, se deberá realizar una selección, de acuerdo al siguiente criterio:

- a) Si durante el procedimiento de fiscalización, algún trabajador dependiente de empresa contratista denunciara incumplimientos referidos a remuneraciones o se detectara informalidad laboral, esta empresa deberá ser incluida dentro de las empresas contratistas fiscalizadas.
- b) En caso de no darse la situación descrita anteriormente, se deberá elegir de entre aquellas que tengan el mayor número de trabajadores en la obra o faena y dando prioridad a aquellas que desempeñen labores en tareas de Excavaciones, Trabajo en Altura e Instalaciones Eléctricas.

9.2 Activación de las comisiones

Las comisiones de fiscalización que se generen tendrán una ponderación de **1**, las que serán ingresadas por Programa Nacional Empresas Contratistas, con un máximo de dos por obra o faena fiscalizada. La opción de ingreso estará disponible en el DTPlus a contar del 01-09-2011 y hasta el 30-09-2011, identificada como se indica a continuación:

Programas Nacionales

Construcción - Empresa Contratista año 2011 (1)

9.3 Proceso de fiscalización en terreno: fiscalización con plazo de corrección

A) REVISIÓN DE MATERIAS

En el proceso de fiscalización, se revisarán las materias señaladas a continuación, respecto de una muestra de 10 trabajadores o del total de trabajadores, si este número fuese menor.

- I. Contratos de trabajo: Verificar escrituración, incorporación de cláusulas mínimas y actualización de los respectivos contratos de trabajo.
- II. Jornada/descanso: Constatar el cumplimiento respecto de la jornada de trabajo en relación con la distribución y duración de la misma, según lo convenido contractualmente. Asimismo, verificar el correcto y oportuno otorgamiento de descanso semanal.
- III. Registro de asistencia: Verificar que se encuentre en uso y llevado correctamente.
- IV. Remuneraciones: Verificar correcto pago de remuneraciones.
- V. Instrumentos de prevención de riesgos, es decir; confección de reglamento interno y entrega a los trabajadores; existencia de departamento de prevención de riesgos; constitución del comité paritario y su funcionamiento; información sobre el derecho a saber. Además, debe incluirse la entrega de elementos de protección personal y estado de los mismos (Nivel I, F 26).

- VI.** Programa de trabajo aprobado por el representante legal de la empresa, que considere las directrices en materias de seguridad y salud laboral que le entregue la empresa principal (artículo 9° N° 3 inciso final del D.S. N° 76 del 14.12.2006).

B) CONSTATACIÓN DE INFRACCIONES Y PLAZO DE CORRECCIÓN

Efectuada la revisión de las materias incorporadas al presente programa de fiscalización, **y en caso de constatar infracciones**, se procederá al llenado del formulario: "ACTA DE CONSTATACIÓN DE HECHOS EN TERRENO PARA EMPRESA CONTRATISTA", dejando constancia de las infracciones constatadas, señalando, en forma expresa, si admite corrección o no, otorgando un **plazo de 7 días hábiles para corregir las infracciones, citando a la empresa para acreditar la corrección a oficina**.

C) ALTERNATIVAS POSIBLES FRENTE A LA CONSTATACIÓN DE INFRACCIONES

Frente a la constatación de infracciones efectuada en los procesos de fiscalización y los respectivos requerimientos, pueden darse las siguientes situaciones:

I. Acreditación oportuna y satisfactoria de la corrección de infracciones

Si dentro del plazo otorgado, la empresa contratista acredita la corrección de la (s) infracción (es) constatada (s), en forma documental, se procederá a aplicar la (s) sanción (es) correspondiente (s) conforme a las reglas generales, ingresando el egreso de la comisión al sistema **Sin Multa**.

II. No acreditación oportuna de corrección

Si dentro del plazo otorgado, la empresa contratista no acredita la corrección de la (s) infracción (es) constatada (s), en forma documental, se procederá a aplicar la (s) sanción (es) correspondiente (s) conforme a las reglas generales, ingresando el egreso de la comisión al sistema **Con Multa**.

D) APLICACIÓN DE SANCIONES: TIPOS INFRACCIONALES POSIBLES

Los posibles tipos de infracciones en función de las materias infringidas, siempre aplicadas a la empresa contratista, son:

- I.** Contrato Individual de Trabajo: artículos 9°, 10 y 11 del Código del Trabajo.
- II.** Jornada de Trabajo: artículos 21, 22, 28 y 29 del Código del Trabajo.
- III.** Descanso: artículos 34 y 35 del Código del Trabajo.
- IV.** Registro de Asistencia: artículo 33 del Código del Trabajo con relación al artículo 20 del Reglamento 969 de 1933.
- V.** Remuneraciones: artículos 42 al 45 y 54 al 58 del Código del Trabajo.
- VI.** Instrumentos de Prevención de Riesgos: artículo 184 del Código del Trabajo en relación a la norma específica: D.S. N° 40 y D.S. N° 54 (MINTRAB), artículos 153 y 154 del Código del Trabajo.
- VII.** No contar con programa de trabajo aprobado por el representante legal de la empresa (1307-c).

10. Documentos adjuntos para la realización del programa

- a)** Formularios:
 - I.** Acta de Constatación de Hechos en Terreno para Empresa Principal.
 - II.** Acta de Constatación de Hechos en Terreno para Empresa Contratista y nómina de trabajadores.
- b)** Nómina con las Organizaciones Sindicales, sus Dirigentes y datos de contacto, la cual será enviada por correo electrónico a los Coordinadores Inspectivos.

- c) "Pauta Orientadora para Fiscalizar Riesgos Específicos en el Sector de la Construcción", disponible en intranet.

12. Coordinación y soporte

Sin perjuicio de las coordinaciones regionales, corresponderá a la Unidad Planes y Programas y a la Unidad de Seguridad y Salud Laboral, la coordinación, apoyo y seguimiento de las actuaciones de este programa, para lo cual, será el Coordinador Inspectivo de cada Región quien canalice toda duda, observación o requerimiento para el desarrollo y logro de los alcances de este programa, a los teléfonos: 02-674-9664 (Unidad de Planes y Programas) y 02-674-9560 (USESAL) o a los correos <unges@dt.gob.cl> <jjimenez@dt.gob.cl>.

13. Difusión interna

Las presentes instrucciones deberán darse a conocer con la mayor prontitud a los funcionarios(as) de cada oficina, en particular a aquellos que participarán en el programa de fiscalización.

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

Saluda atentamente a ustedes,

JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE DE DIVISIÓN
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN



DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN
UNIDAD DE PLANES Y PROGRAMAS

ACTA DE CONSTATAción DE HECHOS EN TERRENO PARA EMPRESA PRINCIPAL PROGRAMA FISCALIZACIÓN ASISTIDA A LA CONSTRUCCIÓN 2011

FECHA DE CONSTATAción DE HECHOS:					
RAZÓN SOCIAL EMPRESA PRINCIPAL					
Organismo Administrador de la Ley N° 16.744				CAE	Tasa de Siniestralidad
ISL:	CCHC:	ACHS:	IST:	N° Total Empresas Contratistas	N° Total Trabajadores Contratistas
Domicilio Faena:			Comuna:	Fono:	Etapas en que se encuentra la Obra:
Duración de la obra:				Fecha de Término de la obra:	
Categoría del Jefe del Depto. de Prev. de Riesgos: Profesional Técnico Práctico					
Nombre del Experto: N° de Registro					
N° Total Trabajadores propios Empresa Principal:			En la faena existe Dirigente Sindical, Delegado Sindical SI NO	Fono Dirigente:	
Nombre dirigente:			Dirección Dirigente		

I. OBLIGACIONES EMPRESA PRINCIPAL RESPECTO DE TRABAJADORES PROPIOS Y SUBCONTRATADOS: INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA FAENA

Infraacción al artículo 66 Bis LEY 16.744 y D.S. 76 (MINTRAB), en relación al Art. 183-E del Código del Trabajo
Infraacciones al D.S. N° 40 y D.S. N° 54 (MINTRAB) en relación al Art. 184 del Código del Trabajo y artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo

SISTEMA DE GESTIÓN	SI	NO	N/C
Cuenta con sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)			
SG-SST contiene las especificaciones mínimas:	SI	NO	N/C
a) Política			
b) Organización, (Se asignan responsabilidades y funciones por escrito)			
c) La Planificación, incluye la identificación de los riesgos, la evaluación y análisis de ellos para establecer medidas para la eliminación o reducción de los peligros y los riesgos (Ver Pauta de Orientación para fiscalizadores)			
d) La Planificación incluye la evaluación de riesgos por exposición a Sílice (Ver Pauta de Orientación para fiscalizadores)			
e) El plan o programa de trabajo de SST está aprobado por el Rep. Legal de la empresa principal			
f) Evaluación periódica del desempeño del SG-SST			
g) Acción en pro de mejoras. (mecanismos de adopción de medidas preventivas y correctivas)			
DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	SI	NO	N/C
Existe Departamento de Prevención Riesgos de faena (DPRF) o Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (DPRP), según corresponda (Ver Pauta de Orientación para fiscalizadores)			
El Departamento de Prevención de Riesgos (DPRF o DPRP) cumple las funciones mínimas	SI	NO	N/C
a) Otorgar la asistencia técnica a las empresas contratistas.			
b) Coordina y controla la gestión preventiva de los departamentos de prevención existentes en la obra.			
c) Asesora al comité paritario de faena, prestado asesoría en la investigación de accidentes.			
d) Mantiene un registro actualizado de las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la obra tales como tasa de accidentabilidad, tasa de frecuencia, tasa de gravedad, tasa de siniestralidad total.			

e) Se encuentra dirigido por experto en prevención de riesgos (Ver Pauta de Orientación para fiscalizadores).			
f) Experto en prevención cumple jornada (Ver Pauta de Orientación para fiscalizadores).			
g) Se acatan las medidas indicadas por el DPRF.			
COMITÉ PARITARIO DE FAENA	SI	NO	N/C
Constituye Comité Paritario de Faena o Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según corresponda (Ver Pauta de Orientación para fiscalizadores)			
Se reúne una vez por mes y después de cada accidente			
La empresa cumple los acuerdos			
El Comité paritario de faena, realiza las siguientes acciones mínimas:	SI	NO	N/C
a) toma conocimiento de las medidas de SST que se programan.			
b) observa y efectúa recomendaciones de higiene y seguridad.			
c) realiza investigaciones de los accidentes del trabajo cuando la empresa del trabajador accidentado no tenga Comité Paritario en la faena.			
REGLAMENTO ESPECIAL DE EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS	SI	NO	N/C
Empresa principal confeccionó Reglamento Especial para empresa contratistas y subcontratistas			
Se entregó al inicio de las labores a empresas contratistas y subcontratistas			
El Reglamento Especial para empresas Contratistas y Subcontratistas cuenta con las disposiciones mínimas obligatorias:	SI	NO	N/C
a) La definición de quién o quiénes son los encargados de implementar y mantener en funcionamiento el Sistema de Gestión de la SST.			
b) La descripción de las acciones de coordinación de las actividades preventivas entre los distintos empleadores y sus responsables, tales como: reuniones conjuntas de los Comités Paritarios y/o de los Departamentos de Prevención de Riesgos; reuniones con participación de las otras instancias encargadas de la prevención de riesgos en las empresas; mecanismos de intercambio de información, y el procedimiento de acceso de los respectivos Organismos Administradores.			
c) La obligación de las empresas contratistas y subcontratistas de informar a la empresa principal cualquier condición que implique riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores o la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo o el diagnóstico de cualquier enfermedad profesional.			
d) Las prohibiciones que se imponen a las empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la obra, faena o servicios.			
e) Los mecanismos para verificar el cumplimiento, por parte de la empresa principal, de las disposiciones del Reglamento Especial, tales como: auditorías periódicas, inspecciones planeadas, informes del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos o del Organismo Administrador; y			
f) Las sanciones aplicables a las empresas contratistas y subcontratistas, por infracciones a las disposiciones establecidas en este Reglamento Especial.			
REGISTRO DE FAENA, OBRA O SERVICIO	SI	NO	N/C
Existe registro de faena			
El Registro de faena cuenta con los antecedentes mínimos:	SI	NO	N/C
a) Cronograma de las actividades o trabajos a ejecutar, indicando el nombre o razón social de la(s) empresa(s) que participará(n) en su ejecución;			
b) Copia de los contratos que mantiene con las empresas contratistas y de éstas con las subcontratistas, así como los que mantenga con empresas de servicios transitorios;			
c) De las empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios:			
c.1) R.U.T y Nombre o Razón Social de la empresa; Organismo Administrador; nombre del encargado de los trabajos o tareas, cuando corresponda; número de trabajadores, y fecha estimada de inicio y de término de cada uno de los trabajos o tareas específicas que ejecutará la empresa;			
c.2) Historial de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la faena.			
d) Informe de las evaluaciones de los riesgos que podrían afectar a los trabajadores en la obra, faena o servicios;			
e) Visitas y medidas prescritas por los organismos administradores; y			
f) Inspecciones de entidades fiscalizadoras, copias de informes o actas, cuando se hayan elaborado.			
DERECHO A SABER	SI	NO	N/C
Informa sobre riesgos a que están expuestos			
Informa sobre medidas preventivas			
Existen procedimientos de trabajo seguro para riesgo eléctrico			
Se cuenta con procedimiento de trabajo seguro para excavaciones			
Se cuenta con procedimiento de trabajo seguro para excavaciones en socializado			
REGLAMENTO INTERNO (HIGIENE y SEGURIDAD o DE ORDEN HIGIENE y SEGURIDAD)	SI	NO	N/C
Se encuentra confeccionado			
Entregó copia a Trabajadores			

II. OBLIGACIONES EMPRESA PRINCIPAL RESPECTO DE LOS TRABAJADORES PROPIOS Y SUBCONTRATADOS: CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Respecto de trabajadores propios: Infracción al DS 594 (MINSAL), en relación con artículo 184, del Código del Trabajo

PISOS Y PASILLOS	SI	NO	N/C
En buen estado y sin obstáculos			
Ordenados y limpios			
Los pasillos de circulación se encuentran libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento			
ZONAS DE PELIGRO	SI	NO	N/C
Correctamente señalizadas			
VÍAS DE ESCAPE	SI	NO	N/C
Existen			
Se encuentran señalizadas			
Se encuentran libres de obstáculos			
SERVICIOS HIGIÉNICOS (BAÑOS, LAVAMANOS Y DUCHAS)	SI	NO	N/C
Existen en número suficientes			
Duchas con agua caliente y fría			
Están separados por sexo			
Están en buenas condiciones			
A no más de 75 mts. del área de trabajo			
AGUA POTABLE	SI	NO	N/C
Cuentan con agua potable			
Existe en cantidad suficiente			
Con aprobación Autoridad Sanitaria (si cuenta con un sistema propio de abastecimiento de agua)			
COMEDORES	SI	NO	N/C
Cuenta con comedores			
Reúne condiciones mínimas(piso sólido, sillas, mesa de material lavable, agua potable para el aseo de manos, lavaplatos, medio de refrigeración, energía eléctrica)			
Está aislado de las zonas de trabajo			
SALA DE VESTIR	SI	NO	N/C
Cuenta con sala de vestir			
Ordenada y limpia			
Protegida de condiciones climáticas			
Cuenta con casilleros en cantidad suficiente			
Casilleros en buenas condiciones			

RIESGOS ESPECÍFICOS CONSTRUCCIÓN *Ver Pauta de Orientación para fiscalizadores*

RESPECTO DE EXCAVACIONES	SI	NO	N/C
La empresa cuenta con la evaluación de riesgos de derrumbe y ha prescrito medidas de prevención			
Existe señalización de advertencia en área de excavaciones.			
El borde de la excavación se encuentra libre de todo material que signifiquen caída de materiales y riesgo de aplastamiento.(0.5 metros, mínimo)			
Se aplican las medidas prescritas para los taludes de las excavaciones, prescritas por la mecánica de suelo(cuando este estudio ,esté disponible en la obra)			
Existe baranda de seguridad al borde de la excavación o zanja			
En zonas de tránsito, se cuenta con pasarelas, rodapié, y barandas.			
Si la excavación se realiza mediante pala mecánica o retroexcavadora, se establece una zona de seguridad alrededor de la maquina superior en 1.5 m al radio de giro de la maquinaria pesada).			
RESPECTO DE SOCIALZADO(PILAS)	SI	NO	N/C
Se respeta distancia de seguridad al borde de la excavación, respecto de acopio de material (distancia de seguridad mínima 0.5 m)			
Se cuenta con evaluaciones de los riesgos (vibraciones, gases, entibaciones o derrumbamiento) en la pila.			
Los trabajos de pilas cuentan con torno de izaje con freno automático			
Los bordes de las excavaciones de las pilas están protegidos contra la caída de material			
La cuerda de izaje se encuentra en buenas condiciones			
Existe un plan de rescate ante situaciones de emergencia			
RESPECTO DE TRABAJO EN ALTURA – ANDAMIOS	SI	NO	N/C
Cuentan con el ancho de plataforma mínimo (60 cm).			

Tiene acceso a la estructura del andamio desde el edificio en construcción, bien definido y correctamente habilitado (seguro).			
Cuentan con barandas protectoras (doble)*			
Cuentan con rodapiés.			
Los andamios se encuentran amarrados (arriostrados) a la estructura, con excepción de los andamios de apoyo simple (*)			
Tienen Diagonales o crucetas de andamios completas (*)			
Tienen la superficie de trabajo adecuada: indeformable, nivelada, horizontal y resistente. (*)			
Tienen las chavetas correspondientes para el andamio.			
INSTALACIONES ELÉCTRICAS PROVISORIAS	SI	NO	N/C
Mantiene protegidos mediante un protector diferencial los circuitos o equipos de una instalación eléctrica provisional			
Mantiene en buen estado los conductores eléctricos, enchufes, máquinas eléctricas portátiles.			
Cuenta con tableros eléctricos resistentes a la humedad, corrosión, y no combustibles.			
Cuenta los tableros con tapa de protección y con llave.			
Cuenta con extensiones eléctricas, con enchufes en buen estado y no sobrecargados.			
Se encuentra señalizado el riesgo eléctrico.			
Los motores eléctricos cuentan con tierra de protección. (ver pauta)			
Los conductores eléctricos no se encuentran sobre superficies con agua. (*)			
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)	SI	NO	N/C
Se proporcionan adecuados al riesgo			
Se encuentran en buen estado			
El ayudante del pilero cuenta con arnés de cuerpo completo amarrado a una cuerda de vida, anclada a punto resistente independiente de la estructura de trabajo, que lo proteja contra caídas.			
El trabajador que se encuentra laborando al interior de la pila de socialzado cuenta con EPP (arnés de cuerpo completo, estrobo, afianzado a línea de vida, y casco(*))			
(*) guantes, zapatos de seguridad y/o botas cuando exista presencia de agua).			
Los trabajadores que laboran al borde de la excavación superiores a 1.5 metros, cuentan con arnés de cuerpo completo afianzado a alguna estructura soportante. (donde el riesgo de caída sea inminente*)			
Los trabajadores que laboran en andamios (trabajo en altura) cuentan con arnés de cuerpo completo y con estrobo afianzado a línea de vida o a una estructura fija y firme (*)			
(*) casco, guantes y zapatos de seguridad.			
El personal que está expuesto al riesgo eléctrico (trabaja con líneas energizadas), cuenta con los EPP adecuados (guantes, casco y zapatos dieléctricos) (*)			

(*): Lo sombreado en infracción: corresponde a suspensión por peligro inminente.

En relación a las infracciones constatadas, se otorga un **plazo de _____ días corridos**, contados desde esta fecha, para acreditar su corrección, a través de certificado otorgado por el Organismo Administrador de la Ley 16.744 al que se encuentra afiliado, en el cual conste la **CORRECCIÓN DE TODAS Y CADA UNA DE LAS INFRACCIONES CONSTATADAS Y LA ASESORÍA PRESTADA POR DICHO ORGANISMO ADMINISTRADOR.**

En consecuencia, el empleador deberá concurrir a las dependencias de la Inspección, ubicada en _____ N° _____, comuna de _____, el día _____, de _____, de 20____, a las _____ hrs., para lo cual queda legalmente citado, bajo apercibimiento de multa administrativa (Art. 29 y 30 DFL N° 2, 1967 MINTRAB).

En caso de no concurrir a la citación o haciéndolo no acredita la corrección de la infracción en la forma indicada, se procederá a aplicar las sanciones que correspondan.

Para constancia, se entrega copia:

Firma : _____

Nombre : _____

RUT : _____

Cargo : _____


Empleado / Representante Empleador

(Art. 4° C. Del T.)

Firma : _____

Nombre : _____

Fiscalizador(a)

	INSPECCIÓN: _____ DOMICILIO: _____	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 25%;">Región</th> <th style="width: 25%;">Inspección</th> <th style="width: 25%;">Año</th> <th style="width: 25%;">N° Fiscalización</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Región	Inspección	Año	N° Fiscalización					
Región	Inspección	Año	N° Fiscalización								
ACTA DE CONSTATAción DE HECHOS EN TERRENO PARA EMPRESA CONTRATISTA											
1) ANTECEDENTES GENERALES											
En, _____ a _____ de _____ de 201____, en el curso de fiscalización, efectuada por el fiscalizador(a) que suscribe, al empleador _____, R.U.T. _____, con domicilio en _____, comuna de _____, representado legalmente por _____, R.U.T. _____, se constata lo siguiente, respecto de:											
<input type="checkbox"/> La totalidad de los trabajadores de la empresa		<input type="checkbox"/> Los trabajadores que se indican en nómina adjunta									
			ADMITE CORRECCIÓN SI NO <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>								
			ADMITE CORRECCIÓN SI NO <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>								
			ADMITE CORRECCIÓN SI NO <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>								
			ADMITE CORRECCIÓN SI NO <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>								
			ADMITE CORRECCIÓN SI NO <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>								
			ADMITE CORRECCIÓN SI NO <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>								
			ADMITE CORRECCIÓN SI NO <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>								
			ADMITE CORRECCIÓN SI NO <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>								

1) REQUERIMIENTO AL EMPLEADOR

Se requiere al empleador para que:

En el plazo de _____ **días hábiles**, contados desde esta fecha, corrija la(s) infracción(es) que se ha(n) detallado precedentemente y que admiten corrección posterior.

Lo anterior, bajo apercibimiento de multa administrativa o, ante su total corrección, se le informa que no se aplicará multa alguna por dichas infracciones. Ante tal requerimiento el empleador manifiesta:

Que se allana y se compromete a corregir la(s) infracción(es) detallada(s) en esta acta, en el plazo otorgado.

Que no se allana a la corrección de la(s) infracción(es) detallada(s) precedentemente.

Comprometida la corrección total en el plazo otorgado, ésta será verificada mediante la presentación de la documentación que lo acredite fehacientemente, y que el empleador en este acto declara conocer, en:

El domicilio de la propia empresa el día _____, de _____, de 201____, en horario hábil.

En dependencias de la Inspección, ubicada en _____
Nº _____, comuna de _____, el día _____, de 201____, a las _____ horas, para lo cual queda legalmente citado, bajo apercibimiento de aplicarse la(s) multa(s) administrativa(s) que corresponda(n) por la(s) infracción(es) detallada(s) en la presente acta, en caso de no comparecer o de no corregir totalmente dichas infracciones.

Para constancia de todo lo anterior e indicado con "X" firma el empleador/representante

Firma : _____

Nombre : _____

RUT : _____

Cargo : _____

Firma : _____

Nombre : _____

Empleador / Representante Empleador

(Art. 4º Código del Trabajo)

Fiscalizador(a)

2) VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO

FECHA: / /

Con esta fecha, se constata:

Comparecencia del empleador

Incomparecencia del empleador

Cumplimiento

Incumplimiento

Cumplimiento parcial

En relación con el cumplimiento parcial se deja constancia que el(los) hecho(s) infraccional(es) que no fue(ron) corregido(s) es(son):

Firma : _____

Nombre : _____

RUT : _____

Cargo : _____

Firma : _____

Nombre : _____

Empleador / Representante Empleador

(Art. 4º Código del Trabajo)

Fiscalizador(a)



REGIÓN	INSPECCIÓN	AÑO	N° FISCALIZACIÓN

**ANEXO ACTA CONSTATAción DE HECHOS EN TERRENO
PARA EMPRESA CONTARTISTA**

NÓMINA DE TRABAJADORES

RUT Empresa	Razón Social / Nombre (apellido paterno, apellido materno, nombres)

NOMBRE TRABAJADORES		R.U.T.
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		

70, 09.08.2011**Departamento de Inspección.**

Instruye realización de Programa Regional de Fiscalización a empresas del sector de los Servicios de Recolección de Residuos Sólidos Domiciliarios, 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 condiciones de salud y seguridad en el trabajo respecto del personal que presta servicios en empresas del sector de los Servicios de Recolección de Residuos Sólidos Domiciliarios, este Departamento ha estimado pertinente la realización de un Programa de Fiscalización con el objeto de poder verificar en terreno las falencias denunciadas.

1. REGIONES PARTICIPANTES

Participará en la ejecución del presente programa de fiscalización la Región Metropolitana, distribuida en sus dos Direcciones Regionales, Oriente y Poniente.

2. LUGAR Y DÍA DE LA FISCALIZACIÓN

Se fiscalizará el día jueves 11 de agosto 2011, en la Base de cada una de las siete empresas detalladas a continuación y en una de sus Rutas.

La responsabilidad de las fiscalizaciones que se efectuarán en Base o en Ruta, es la que se detalla en el siguiente cuadro.

EMPRESA A FISCALIZAR	BASE	RUTA
ISI	Bernardo O'Higgins N° 0420, Puente Alto DRT ORIENTE	DRT ORIENTE
ECOSER	Av. Las Lesteras Norte N° 2601, Quilicura DRT PONIENTE	DRT ORIENTE
CRECER	Santa Margarita N° 0166, San Bernardo DRT ORIENTE	DRT ORIENTE
PROACTIVA/COINCA	Panamericana con La Vara, San Bernardo DRT ORIENTE	DRT ORIENTE
PG	Av. Los Agricultores, parcela 7, Maipú DRT PONIENTE	DRT PONIENTE
SERVITRANS	Lincoyán N° 9926, Quilicura DRT PONIENTE	DRT PONIENTE
ENASA	Santa Margarita N° 0841, San Bernardo DRT ORIENTE	DRT PONIENTE

3. MATERIAS DE FISCALIZAR

Se fiscalizarán materias relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo, para ello se utilizarán las listas de chequeo adjuntas a la presente Circular, de acuerdo al siguiente detalle:

ANEXO N° 1: Lista de verificación Base

ANEXO N° 2: Lista de verificación Ruta de Recolección

Se deberá entregar copia, bajo firma, del Anexo N° 1 o Anexo N° 2, según corresponda, reemplazando esta lista al Acta de Constatación de Hechos.

Además se incluye en Anexo N° 3, Cuadro de Referencia, el cual sirve de apoyo para la correcta confección de las lista de verificación.

4. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN Y TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES

Se utilizará procedimiento ordinario de fiscalización, infracción constatada – infracción sancionada.

Para la tipificación de infracciones se utilizará el Tipificador de Hechos Infracionales vigente utilizando el monto máximo para cada una de infracciones constatadas, de acuerdo al número de trabajadores de la empresa.

Las Resoluciones de Multa serán notificadas en forma inmediata en la medida que en el lugar fiscalizado se encuentra alguna persona con las facultades del artículo 4° del Código del Trabajo, en caso contrario se enviarán por correo certificado a la dirección de la casa matriz de la empresa.

En las Resoluciones de Multa se debe identificar en forma clara, si la sanción es cursada por hechos constatados en la Base o en Ruta, dejando clara constancia de la dirección de la base o la ruta fiscalizada.

5. RESOLUCIÓN DE POSIBLES RECURSOS ADMINISTRATIVOS

Respecto de los eventuales recursos administrativos que sean recepcionados en cada una de las oficinas participantes, éstos deberán ser derivados a la Unidad de Regulación Normativa y Gestión de Requerimientos, dependiente del Departamento de Inspección, para que sean resueltos en forma centralizada.

6. ACTIVACIÓN Y EGRESO DE LAS COMISIONES

Se deberán activar las respectivas comisiones con cargo al **Programa Regional de Fiscalización** al sector de los Servicios de Recolección de Residuos Sólidos Domiciliarios, **Código 3872**, ponderación 1, el cual se encontrará habilitado en el sistema informático del día 11 al 16 de agosto 2011, bajo la siguiente denominación:

Otras actividades de servicios comunitarios – Recolectores de Basura (1)

Se deberá ingresar una comisión por cada lugar fiscalizado, es decir una comisión para Base y otra diferente para Ruta.

Las comisiones ingresadas con cargo a este programa, deberán formar parte de la planificación regional y serán con cargo al tipo de programas denominado OTROS.

La totalidad de las comisiones generadas con cargo al presente programa de fiscalización deberán estar egresadas a más tardar el 18-08-2011. A esta misma fecha deberán haber sido despachadas las Resoluciones de Multa que se deban notificar por correo certificado.

7. INFORME CONSOLIDADO

Cada Coordinación Inspectiva Regional, deberá remitir vía correo electrónico a más tardar el **16-08-2011**, a la casilla electrónica **unges@dt.gob.cl** el informe consolidado del resultado de la actividad instruida en formato que se adjunta.

Será responsabilidad directa de cada Coordinador Inspectivo, la revisión de la información que se envíe 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



DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN
UNIDAD DE PLANES Y PROGRAMAS
UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ANEXO N° 1

LISTA DE VERIFICACION CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EMPRESAS RECOLECTORAS DE BASURAS DOMICILIARIAS

"FISCALIZACIÓN A LA BASE / CASA MATRIZ"

RAZÓN SOCIAL EMPRESA		
RUT EMPRESA		
CONCESIÓN / COMUNA		
Organismo Administrador de la Ley N° 16.744	CAE	Tasa de Siniestralidad
ISL:	CCHC:	ACHS:
IST:	N° Total Trabajadores Empresa	
Indicar número de trabajadores recolectores de basura que utilizan las instalaciones de la base fiscalizada (además del personal de la empresa que labora en la instalación)		

N°	INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN	CÓDIGO MULTA	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
1	Cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos	1137-a	Art. 66 inciso 4° de la Ley 16.744			
2	Departamento de prevención cumple las siguientes funciones mínimas: <ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales (La evaluación debe incluir, al menos, los siguientes riesgos: riesgo biológico por contacto con microorganismos, mordeduras de animales, caídas de igual o distinto nivel, atrapamientos en partes móviles del camión, lumbagos, contaminación química, ergonómicos) Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo (Procedimientos de trabajo, medidas preventivas asociadas a los riesgos inherentes) 	1137-c	Art. 8 del DS N° 40, del Mintrab			
3	Cuenta con Comité Paritario de HyS (ver cuadro de referencias, letra G)	1132-a	Art 1° DS N° 54 del Mintrab			
4	El Comité Paritario HyS, cumple con las funciones mínimas: <ul style="list-style-type: none"> Asesorar e instruir a los trabajadores sobre el uso correcto de los instrumentos de protección (EPP, protección de partes móviles) vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. (ver cuadro de referencias, letra G)	1135-a	Art 24 DS N° 54 del Mintrab			
5	La empresa adopta o pone en práctica las medidas prescritas por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del Departamento de Prevención de Riesgos. (ver cuadro de referencias, letra B)	1136-a	Art. 66 de la Ley N° 16.744			
6	Tiene Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHYS)	1110-a	Art. 153 del Código del Trabajo			
7	El RIOHYS incluye los riesgos típicos y las medidas preventiva (ver cuadro de referencias, letra A)	1111-a	Art. 154 Código del Trabajo			
8	El RIOHYS contempla el procedimiento para denuncia de accidentes del trabajo o enfermedades ocupacionales	1111-a	Art 154 Código del Trabajo			

N°	SANEAMIENTO BÁSICO	CODIGO MULTA	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
9	El lugar de trabajo es mantenido en buen estado de limpieza y conservación	1148-a	Art. 11 del D.S. 594 del Minsal			

N°	VESTIDORES Y CASILLEROS GUARDARROPAS EN LA BASE	CODIGO MULTA	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
10	Se cuenta con un recinto destinado a vestidor para los trabajadores	1156-a	Art. 27 del D.S. 594 del Minsal			
11	Los vestidores están limpios y protegidos de condiciones climáticas externas	1156-c	Art. 27 del D.S. 594 del Minsal			
12	Existen doble casilleros guardarropa separados e independientes (trabajadores expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas)	1156-d	Art. 27 del D.S. 594 del Minsal			

13	Existen casilleros guardarpapas en número suficiente (Número equivalente al total de trabajadores que laboran en la base y el personal de recolección de basura, que requieran el cambio de ropa). Si existiese otro lugar destinado para vestidores y casilleros distinto a la base, que sea provisto por la empresa, indicar dirección: _____	1156-d	Art. 27 del D.S. 594 del Minsal			
14	Los casilleros guardarpapas están en buenas condiciones y ventilados	1156-c	Art. 27 del D.S. 594 del Minsal			
15	El empleador lava la ropa de trabajo	1156-e	Art. 27 del D.S. 594 del Minsal			
16	El empleador impide que el trabajador saque la ropa de trabajo del lugar de trabajo	1156-e	Art. 27 del D.S. 594 del Minsal			

N°	SERVICIOS HIGIÉNICOS EN LA BASE	CODIGO MULTA	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
17	Existen servicios higiénicos (de uso individual o colectivo)	1153-a	Art. 21° del D.S. 594 del Minsal			
18	Los servicios higiénicos cuentan con excusado, lavatorio y duchas	1153-b	Art. 21° del D.S. 594 del Minsal			
19	Existe el número mínimo de excusados con taza W.C.	1154-a	Art. 23 del D.S. 594 de 1999, del			
20	Existe el número mínimo de lavatorios	1154-a	Art. 23 del D.S. 594 de 1999, del			
21	Existe el número mínimo de duchas	1154-a	Art. 23 del D.S. 594 de 1999, del			
22	Duchas con agua caliente y fría	1153-c	Art. 21° del D.S. 594 del Minsal			
23	Los servicios higiénicos están separados por sexo	1152-a	Art. 22° del D.S. 594 del Minsal			
24	Están en buenas condiciones	1152-b	Art. 22° del D.S. 594 del Minsal			
Si existiese otro lugar destinado a servicios higiénicos, que sea provisto por la empresa, indicar dirección: _____						

N°	COMEDORES EN LA BASE	CODIGO MULTA	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
25	Cuenta con comedores para los trabajadores (cuando se vean precisados los trabajadores a consumir alimentos en su lugar de trabajo)	1157-a	Art. 28 del D.S. 594 del Minsal			
26	El comedor reúne condiciones mínimas: (piso sólido, sillas, mesa de material lavable, agua potable para el aseo de manos y cara, medio de refrigeración, cocinilla, lavaplatos, energía eléctrica).	1157-b	Art. 28 del D.S. 594 del Minsal			
27	Está separado de las zonas de trabajo	1157-b	Art. 28 del D.S. 594 del Minsal			

N°	PROGRAMA DE EMERGENCIA	CODIGO MULTA	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
28	La empresa cuenta con un programa o plan de emergencia que contemple los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica.	1127-a	Art. 184 del Código del Trabajo			

Para constancia, se entrega copia:

Firma : _____

Nombre : _____

RUT : _____ Firma : _____

Cargo : _____ Nombre : _____

Empleado / Representante Empleado / Persona Adulta

Fiscalizador(a)

(Art. 4° C. Del T.)



DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN
UNIDAD DE PLANES Y PROGRAMAS
UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ANEXO N° 2

LISTA DE VERIFICACIÓN CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EMPRESAS RECOLECTORAS DE BASURAS DOMICILIARIAS

"FISCALIZACIÓN EN LA RUTA DE RECOLECCIÓN"

RAZÓN SOCIAL EMPRESA						
LUGAR FISCALIZADO						
LOS TRABAJADORES DE LA RUTA (DISTINTOS DEL CHOFER) CONCURREN A LA BASE :					SI	NO
DE SER LA RESPUESTA ANTERIOR SI, INDICAR PERIODICIDAD CON QUE CONSURREN Y RAZON:						
N°	SANEAMIENTO BÁSICO Y SEGURIDAD	CODIGO MULTA	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
1	Los trabajadores disponen de agua potable para la bebida y el aseo personal (manos, cara) en ruta. Ver referencia letra H	1149-a	Art. 12 del D.S. 594 del Minsal			
2	Se han adoptado medidas para evitar la contaminación del agua destinada a la bebida de los trabajadores (esta almacenada en un dispensador, en forma hermética y separada de todo contacto con la basura)	1163-a	Art. 37 del D.S. 594 del Minsal			
3	Disponen los trabajadores de jabón desinfectante u otra sustancia a bordo de los camiones para lavado y/o desinfección de manos	1127-a	Art. 184 Código del Trabajo			
N°	PLAN DE ACCIÓN FRENTE A EMERGENCIAS	CODIGO MULTA	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
4	En caso de accidentes en ruta el empleador proporciona a los trabajadores a bordo del camión algún medio de comunicación que les permita dar aviso a la empresa y solicitar asistencia médica	1127-a	Art. 184 del Código del Trabajo			
5	En el marco del plan de acción ante emergencias a bordo del camión, se cuenta con botiquín de primeros auxilios	1127-a	Art. 184 del Código del Trabajo			
6	En el marco del plan de acción ante emergencias a bordo del camión, se cuenta con conos de seguridad con cintas reflectantes, que permitan señalar o demarcar una zona de seguridad	1127-a	Art. 184 del Código del Trabajo			
N°	ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)	CODIGO MULTA	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
7	El empleador proporciona libre de costo los EPP a los trabajadores: (ver cuadro de referencias, letra C)	1173-a	Art. 53 del DS N° 594, del Minsal			
8	Los elementos de protección personal se encuentran en buen estado	1173-c	Art. 53 del DS N° 594, del Minsal			
9	Los EPP cuentan con su certificado de calidad	1174-a	Art. 54 del DS N° 594, del Minsal			
N°	DERECHO A SABER	CODIGO MULTA	NORMA LEGAL	SI	NO	N/C
10	Los trabajadores declaran conocer los riesgos a los que se exponen (*ver cuadro de referencias, letra D)	1131-a	Art. 21 DS N° 40, del Mintrab			
11	Los trabajadores declaran haber sido informados convenientemente sobre las medidas preventivas y métodos de trabajo correcto adoptados para afrontar los riesgos presentes en las faenas (*ver cuadro de referencias, letra D)	1131-a	Art. 21 DS N° 40, del Mintrab			

N°	OTROS
12	Adicionalmente a lo anterior, respecto de los servicios básicos (vestidor, casilleros guardarrobas, servicios higiénicos, comedores), y de lo declarado por los trabajadores, si es el propio trabajador quién debe buscar las alternativas para el cambio de ropa, la alimentación y uso de servicios higiénicos, se entenderá que la empresa no lo provee.
13	Si la empresa provee (mantiene contrato de arrendamiento, convenio, etc.) de los servicios básicos, sea en una sub-base, planta de transferencia, municipio, u otro, se deberá concurrir a dicho lugar y practicar fiscalización de estas materias acorde a los ítems 9, 10, 11, 12, 14, 18, 24, 26, 27 y 28 de la Lista de Chequeo "Fiscalización a la Base/Casa Matriz", y cursas las multas correspondientes a la empresa recolectora de basura domiciliaria.

Para constancia, se entrega copia:	
Firma : _____	
Nombre : _____	
RUT : _____	Firma : _____
Cargo : _____	Nombre : _____
Empleado / Representante Empleado / Persona	Fiscalizador(a)
Adulta	
(Art. 4° C. Del T.)	

CUADRO DE REFERENCIA

LISTA DE VERIFICACIÓN RECOLECCIÓN DE BASURA DOMICILIARIA

LETRA	DETALLE POR ÍTEM
A	<p>EL RIOHYS DEBERÁ INCLUIR LOS RIESGOS TÍPICOS DE LA FAENA. Así se indica en dictamen 2416/134, de 25.07.2002, que señala, en lo pertinente, “<i>El reglamento interno debe ser aplicable a todos los trabajadores que presten servicios en las diferentes fábricas o secciones, aunque estén situadas en distintas localidades, no siendo obligatorio elaborar un reglamento especial para cada establecimiento, faena o unidad económica que cumpla el número mínimo de trabajadores a que se refiere el artículo 153 del Código del Trabajo. En todo caso, esto no exime al empleador de la obligación de reglamentar los riesgos típicos por faenas, establecimientos o unidades específicas en que se encuentre dividida la empresa.</i>”.</p> <p>Los riesgos más comunes de la actividad se encuentran identificados en letra D de esta tabla de referencias RIOHYS: 10 O MÁS TRABAJADORES / ART 153° Código del Trabajo.</p>
B	<p>CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS PRESCRITAS.</p> <p>Se debe verificar el cumplimiento de todos los procedimientos, en particular aquellos procedimientos de trabajo asociados a la recolección de la basura (retroceso del camión, prensado de la basura, levantamiento de carga y uso de medios mecánicos) y verificar el cumplimiento de cada una de las medidas de prevención allí señaladas. Con todo se deberá verificar los elementos de protección personal prescritos por el Organismo Administrador o Departamento de Prevención de Riesgos.</p>
C	<p>LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP), que deben observarse son calzado de seguridad (zapaticas de seguridad, suela antideslizante), ropa de trabajo (con reflectante), guantes y bloqueador solar, ver en terreno elementos prescritos por Organismo Administrador, o Depto. de Prevención de Riesgos, verificados en la base.</p> <p>Adicionalmente debe considerarse según las inclemencias del tiempo imperantes los siguientes EPP.</p> <p>Así mismo se debe considerar ropa de trabajo adecuada a las inclemencias del tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para la lluvia: ropa impermeable, botas, slack con reflectantes, traje de agua • Para el frío: Gorro, parka térmica • Para el calor: Polera manga corta y larga, jockey con protección posterior (tipo legionario), lentes protección UV. <p>Los Elementos de Protección Personal (EPP), que se utilicen deberán estar certificados, por empresas autorizadas por el ISP. Las empresas que certifican son las siguientes: CALTEX, CESMEC.</p>
D	<p>DERECHO A SABER</p> <p>El empleador deberá demostrar mediante registros la obligación de informar los riesgos laborales, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos (verificar en la base).</p> <p>Los riesgos presentes en la recolección de basura son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atropellos por partes del mismo camión o por cruce de la calzada • Caídas de distinto nivel y de igual nivel • Heridas cortantes punzantes • Mordeduras de animales • Golpes por o contra (lifter o alza contenedor) • Atrapamientos con capacho del camión y/o partes móviles del mismo, lifter o alza contenedor • Proyección de partículas líquidas o sólidas por prensado de basura • Manipulación de carga / levantamiento de bolsas y/o contenedores, sobreesfuerzos • Contacto con sustancias químicas peligrosas o microorganismos patógenos nocivos para la salud de los trabajadores, derivados de los desechos o residuos domiciliarios. • Exposición a radiación solar <p>Cabe señalar que estos riesgos han sido identificados por las propias empresas recolectoras de basura domiciliaria y están ordenados de mayor a menor riesgo de ocurrencia en esas labores.</p> <p>Las medidas preventivas mínimas que deben haber sido informadas, oportuna y convenientemente, a los trabajadores son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aquellas contenidas en los procedimientos de trabajo seguro que tengan lugar. • No subir o bajar de las pisaderas del camión cuando este está en movimiento. • No levantar cargas superiores a la normada (50 kg) sin ayudas mecánicas • No ayudar a la compactación de los residuos con manos o pies • Utilizar extintores de incendio. • Conocer los planes de emergencia y contingencias que existan en la empresa, en particular, aquellos derivados de: <ul style="list-style-type: none"> ○ La ocurrencia de accidentes a los trabajadores en la ruta. ¿qué hacer? ¿a quién llamar?, ¿Dónde llevar al trabajador accidentado?, entre otras. ○ La detención del camión en la vía pública por panne del mismo o emergencias asociadas tales como incendios, sin gasolina, desperfectos mecánicos del camión, etc.
E	<p>VESTIDORES Y GUARDARROPIA</p> <p>Art 27° DS 594 del Minsal. “<i>Todo lugar de trabajo donde el tipo de actividad requiera el cambio de ropa, deberá estar dotado de un recinto fijo o móvil destinado a vestidor, cuyo espacio interior deberá estar limpio y protegido de condiciones climáticas externas. Cuando trabajen hombres y mujeres los vestidores deberán ser independientes y separados. En este recinto deberán disponerse los casilleros guardarropas, los que estarán en buenas condiciones, serán ventilados y en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o faena. En aquellos lugares en que los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas, éstos deberán tener 2 casilleros individuales, separados e independientes, uno destinado a la ropa de trabajo y el otro a la vestimenta habitual. En tal caso, será responsabilidad del empleador hacerse cargo del lavado de la ropa de trabajo y adoptar las medidas que impidan que el trabajador la saque del lugar de trabajo.</i>”.</p>

F	<p>PLAN DE EMERGENCIA. Las emergencias que deben ser cubiertas son: pannes de vehículo, colisiones que obliguen a detenerse en la vía pública, volcamientos y accidentes ocurridos a trabajadores.</p> <p>El plan de emergencia debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • incluir elementos de apoyo como conos con cinta reflectante, en caso de panne del vehículo • contemplar la disposición de botiquín de primeros auxilios. • Disponer de plan de acción en caso de atrapamiento en el capacho del camión. • Explicitar un procedimiento y el o los medios de comunicación con el empleador y con los organismos externos ante la emergencia.
G	De acuerdo a Ord. 3360/100, de fecha 20.08.2003, se estableció que <i>“resulta posible afirmar que la labor de aseo de calles y mantenimiento de calles y plazas en diversos puntos de la ciudad de Santiago realizada por la empresa Pedro González Rodríguez a través de distintas cuadrillas integradas por aproximadamente veinte trabajadores cada una, constituye una sola faena de la misma, independientemente que el trabajo que ella implica sea desarrollado en la forma antedicha”</i> . Las funciones del Comité Paritario sean verificadas en el Programa de Trabajo y en las Actas mensuales de reuniones
H	El volumen mínimo de agua potable para la bebida y aseo de manos por analogía que debe proporcionar el empleador en ruta a los trabajadores es de 10 litros por cada trabajador. Esta podrá ser mantenida en bidones en los camiones o proporcionada en las sub-bases si existieran. Si el propio trabajador quien se aprovisiona el agua potable, no se entenderá cumplida la norma.

INFORME CONSOLIDADO

PROGRAMA REGIONAL RECOLECTORES DE BASURA

N°	FOLIO COMISIÓN	RAZÓN SOCIAL	RUT	MARCAR CON X	DETALLAR CÓDIGOS DE INFRACCIÓN SANCIONADOS, MONTO DE SANCIONES EN UTM								
					BASE	RUTA	XXXX-X	XXXX-X	XXXX-X	XXXX-X	XXXX-X	XXXX-X	XXXX-X
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
TOTAL						0	0	0	0	0	0	0	0

71, 10.08.2011

Departamento de Inspección.

Instruye realización de Programa 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 un fin de semana largo, oportunidad en que la actividad del transporte de pasajeros se incrementa notablemente, se instruye la realización de un Programa 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 12 de agosto 2011 de preferencia a las 16:00 horas según el movimiento de cada terminal, con el fin de evitar controlar más de una vez el mismo bus. La fiscalización de deberá realizar en el Terminal de Buses más importante de la región o en aquel de mayor movimiento.

3. CANTIDAD DE FISCALIZACIONES

Se deberán realizar cinco fiscalizaciones a empresas diferentes por cada región. Quedan excluidos de este programa nacional las regiones Metropolitana Oriente, Aysén y Magallanes.

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.

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 Nacional de Transporte Interurbano agosto 2011, ponderación 1, el cual se encontrará habilitado en el sistema informático del día 12-08-2011 al 16-08-2011, bajo la siguiente denominación:

Transporte, almacenamiento y comunicaciones – Transporte Interurbano de Pasajeros agosto 2011 (1)

El presente Programa de Fiscalización será con cargo a la disponibilidad de la Reserva Nacional.

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 17-08-2011.

9. INFORME CONSOLIDADO

Cada Coordinación Inspectiva Regional, deberá remitir vía correo electrónico a más tardar el **19-08-2011**, a la casilla electrónica **unges@dt.gob.cl** el informe consolidado del resultado de la actividad instruida en formato 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 informes, 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 NACIONAL DE FISCALIZACIÓN
AL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS AGOSTO 2011**

Origen	Destino	Patente	Región	Inspección	Año	N° Fiscalización
					2011	

En _____, a __ de agosto de 2011, siendo las _____ horas, el/la fiscalizador(a) que suscribe, en fiscalización al empleador _____, 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
Artículo 25 inciso 4º del Código del Trabajo						
1.1.- Exceder el máximo de 5 horas de conducción continua.						
Artículo 25 inciso 4º del Código del Trabajo						
1.2.- No otorgar descanso mínimo de 2 horas después de 5 horas de conducción continua.						
Artículo 25 inciso 2º del Código del Trabajo						
1.3.- No otorgar descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas.						
Artículo 25 inciso 3º del Código del Trabajo						
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.						
Artículo 33 del Código del Trabajo						
1.5.- No llevar registro de asistencia de acuerdo a la Resolución N° 1081.						
Artículo 33 del Código del Trabajo						
1.6.- No llevar correctamente registro de asistencia de acuerdo a la Resolución N° 1081.						
Artículo 38 inciso 3º del Código del Trabajo						
1.7.- No otorgar descanso semanal compensatorio.						
Artículo 38 inciso 6º del Código del Trabajo						
1.8.- No cumplimiento de resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.						
1.9.- Razón Social "<u>Operador del Sistema</u>" 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 N° 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 ____ de agosto 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 _____, representada legalmente por Don(ña) R.U.T. _____, 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:

- 1.- () Exceder el tiempo máximo de 5 horas de conducción continua.
- 2.- () No otorgar descanso mínimo de 2 horas después de 5 horas de conducción continua.
- 3.- () No otorgar descanso 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 período 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 informársele 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 : _____	Firma : _____
Nombre : _____	Nombre : _____
RUT : _____	RUT : _____
Cargo : _____	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 ____ de agosto 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 :	_____	Firma :	_____
Nombre :	_____	Nombre :	_____
RUT :	_____	RUT :	_____
Cargo :	_____		Fiscalizador (a)

Empleador/ Representante Empleador
(Art. 4° C. Del Trabajo)/Persona Adulta

CONSOLIDADO PROGRAMA NACIONAL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS AGOSTO 2011															
REGIÓN	Nº	FOUO (Nº COMISIÓN)	RAZÓN SOCIAL	RUT	Patente Bus	Infracción Artículo 25 del Código del Trabajo, UTM				Infracción Art. 33 del C. del T., UTM		NÚMERO DE SUSPENSIONES			
						Inciso 2º	Inciso 3º	Inciso 4º, manejar más de 5 horas	Inciso 4º, no otorgar descanso mínimo de 2 horas	No llevar	No llevar correctamente	Inciso 3º	Inciso 6º	Cantidad Choferes	Cantidad Auxiliares
TAMPAKA	1														
	2														
	3														
	4														
	5														
TOTAL						0	0	0	0	0		0	0	0	
ANTOFAGASTA	6														
	7														
	8														
	9														
	10														
TOTAL						0	0	0	0	0		0	0	0	
ATAUCAMA	11														
	12														
	13														
	14														
	15														
TOTAL						0	0	0	0	0		0	0	0	
COQUIMBO	16														
	17														
	18														
	19														
	20														
TOTAL						0	0	0	0	0		0	0	0	
VALPARAISO	21														
	22														
	23														
	24														
	25														
TOTAL						0	0	0	0	0		0	0	0	
LIBERTADOR BERRAZO	26														
	27														
	28														
	29														
	30														
TOTAL						0	0	0	0	0		0	0	0	
MAULE	31														
	32														
	33														
	34														
	35														
TOTAL						0	0	0	0	0		0	0	0	
BIOBIO	36														
	37														
	38														
	39														
	40														
TOTAL						0	0	0	0	0		0	0	0	
AMALGAMA	41														
	42														
	43														
	44														
	45														
TOTAL						0	0	0	0	0		0	0	0	
LOS LAGOS	46														
	47														
	48														
	49														
	50														
TOTAL						0	0	0	0	0		0	0	0	
METROPOLITANA PONIENTE	51														
	52														
	53														
	54														
	55														
TOTAL						0	0	0	0	0		0	0	0	
LOS RIOS	56														
	57														
	58														
	59														
	60														
TOTAL						0	0	0	0	0		0	0	0	
AICA PARRALCOTA	61														
	62														
	63														
	64														
	65														
TOTAL						0	0	0	0	0		0	0	0	
TOTAL GENERAL						0	0	0	0	0		0	0	0	0

IMPORTANTE:

NO SE DEBE CAMBIAR EL FORMATO DEL CONSOLIDADO.

LA PATENTE DEL BUS SE DEBE INGRESAR CON EL SIGUIENTE FORMATO XX-XX-XX

SÓLO SE CONSIGNA VALOR DE LA MULTA EN LOS CASOS EN QUE SE CURSE Y EL MONTO SE INGRESA EN UTM, NO INDICAR 0 EN LOS CASOS EN QUE NO SE CURSA SANCIÓN.

LAS ÚLTIMAS DOS COLUMNAS SON PARA INGRESAR EL NÚMERO DE TRABAJADORES SUSPENDIDOS Y NO EL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA TRIPULACIÓN.

LA PLANILLA SUMA POR SI SOLA EN LA FILA GRIS, 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.

