



Año XXII N° 245
Junio de 2009

BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Principales contenidos

ENTREVISTA

- Entrevista a Raimundo Aragón Bombín, Director General de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de España. "Debemos hacer un esfuerzo permanente de actualización y adecuación".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Código Global de Integridad de la Inspección del Trabajo.
- Análisis de resultados de Encuesta de satisfacción de usuarios de la Mediación Laboral año 2007.

CARTILLA

- Organizaciones de Trabajadores y Trabajadoras.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Resolución N° 889 exenta. Ministerio de Defensa Nacional. Establece limitaciones de tiempo de vuelo, períodos de servicio de vuelo y descanso para miembros de tripulaciones de vuelo y auxiliares de aeronaves de pasajeros y/o carga, cuyo peso máximo sea superior a 5.700 kg.
- Decreto N° 149. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto N° 122, de 1998, que aprobó el Reglamento especial de la Ley N° 19.518 relativo a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación.
- Decreto N° 24. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica el Reglamento del Sistema de Pensiones Solidarias establecido en la Ley N° 20.255.
- Decreto N° 20. Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Aprueba Estatutos de funcionamiento del Consejo para la Transparencia.
- Consejo para la Transparencia. Instrucciones generales N°s. 1, 2 y 3 del Consejo para la Transparencia, sobre Presentación de reclamos ante Gobernaciones; Designación de Enlaces, e Índice de actos y documentos calificados como secretos o reservados, respectivamente.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

CIRCULARES Y OFICIOS DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Pedro Julio Martínez	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Leonardo Bravo Gómez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Roberto Rodríguez Moreira	Jefe Departamento Tecnologías de Información (S)
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Páez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Mario Soto Vergara	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región de La Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región de Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Víctor Hugo Ponce Salazar	Región Metropolitana de Santiago (Poniente)
Rafael Merino Mercado	Región Metropolitana de Santiago (Oriente)
Patricio Muñoz Navarrete	XIV Región de Los Ríos
Mario Poblete Pérez	XV Región Arica-Parinacota

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY N° 17.336 SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

Propietario
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Representante Legal
PATRICIA SILVA MELÉNDEZ
Abogada
Directora del Trabajo

Director Responsable
PEDRO JULIO MARTÍNEZ
Abogado
Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
División Jurídica

Diego López Fernández
Abogado
División Estudios

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Centro de Mediación
y Conciliación
D.R. Metropolitana

Víctor Verdugo Pérez
Abogado
División Inspección

Inés Viñuela Suárez
Abogado
División Jurídica

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

EDITORIAL



En la sección Entrevista, Raimundo Aragón Bombín, Director General de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de España, analiza en profundidad el rol de las Inspecciones del Trabajo en su país y en el mundo.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, publicamos el Código Global de Integridad de la Inspección del Trabajo aprobado por la Asamblea General Trienal de la Asociación Internacional de Inspecciones del Trabajo (AIIT) en junio de 2008, y que pretende ser un corpus de principios adecuado para afianzar, alentar y promover la profesionalización de la inspección del trabajo en todo el mundo. Dicho documento fue difundido en el marco del I Congreso Internacional, "Dirección del Trabajo para el Siglo XXI", realizado entre los días 22 y 23 de abril de 2009 en el Hotel Crowne Plaza de Santiago, evento organizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Dirección del Trabajo de Chile y la Asociación Internacional de Inspecciones del Trabajo (AIIT).

En la misma sección, incluimos el Análisis de resultados de Encuesta de satisfacción de usuarios de la Mediación Laboral año 2007.

En lo que concierne a la jurisprudencia administrativa de carácter institucional, destacamos el Dictamen N° 1.589/028, de 28.04.09, que fija sentido y alcance del inciso 2° del artículo 150 del Código del Trabajo, sustituido por la Ley N° 20.336, cuya finalidad fue establecer un régimen justo de descanso para los trabajadores de casa particular que vivan en la casa del empleador, similar aunque no igual, al regulado para los que no vivan en ella.

Por último, se consigna un fallo de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca confirmado por la Excm. Corte Suprema sobre expiración de contrato por vencimiento del plazo y trabajadora con fuero maternal.

PEDRO JULIO MARTÍNEZ
Abogado
Subdirector del Trabajo

CONSEJO EDITORIAL

PEDRO JULIO MARTÍNEZ

Abogado
Subdirector del Trabajo

RAFAEL PEREIRA LAGOS

Abogado
Jefe de División Jurídica

GABRIEL RAMÍREZ ZÚÑIGA

Profesor de Estado en Castellano
Subjefe de División Inspección

JOAQUÍN CABRERA SEGURA

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

VERÓNICA RIQUELME GIAGNONI

Psicóloga
Jefa de División de Estudios

ROBERTO RODRÍGUEZ MOREIRA

Licenciado en Matemáticas y Computación
Jefe de Departamento
Tecnologías de Información (S)

CARLOS RAMÍREZ GUERRA

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Entrevista a Raimundo Aragón Bombín, Director General de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de España. "Debemos hacer un esfuerzo permanente de actualización y adecuación"..... 11

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Código Global de Integridad de la Inspección del Trabajo..... 17
- Análisis de resultados de Encuesta de satisfacción de usuarios de la Mediación Laboral año 2007 28

CARTILLA

- Organizaciones de Trabajadores y Trabajadoras 32

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Resolución Nº 889 exenta. Ministerio de Defensa Nacional. Establece limitaciones de tiempo de vuelo, períodos de servicio de vuelo y descanso para miembros de tripulaciones de vuelo y auxiliares de aeronaves de pasajeros y/o carga, cuyo peso máximo sea superior a 5.700 kg..... 34
- Decreto Nº 149. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto Nº 122, de 1998, que aprobó el Reglamento especial de la Ley Nº 19.518 relativo a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación..... 41
- Decreto Nº 24. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica el Reglamento del Sistema de Pensiones Solidarias establecido en la Ley Nº 20.255 44
- Resolución Nº 13. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Designa Integrantes de la Comisión de usuarios del Sistema de Pensiones 45
- Decreto Nº 20. Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Aprueba Estatutos de funcionamiento del Consejo para la Transparencia 48
- Consejo para la Transparencia. Instrucción general Nº 1 del Consejo para la Transparencia: Presentación de reclamos ante Gobernaciones..... 54
- Consejo para la Transparencia. Instrucción general Nº 2 del Consejo para la Transparencia: Designación de Enlaces..... 56
- Consejo para la Transparencia. Instrucción general Nº 3 del Consejo para la Transparencia: Índice de actos y documentos calificados como secretos o reservados 57

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Expiración de contrato por vencimiento del plazo. Trabajadora con fuero maternal. Reincorporación 59

DEL DIARIO OFICIAL

64

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático 67

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

Selección de Dictámenes

1.588/027, 27.04.09.....	68
1) Para los efectos previstos en el artículo transitorio de la Ley N° 20.281, debe considerarse el valor del ingreso mínimo que regía a la fecha de vigencia de dicho cuerpo legal, esto es, \$ 159.000.	
2) No resulta jurídicamente procedente que la diferencia resultante entre los \$ 159.000 correspondientes al monto del ingreso mínimo mensual que debe considerarse para los efectos del señalado ajuste de remuneraciones y el nuevo monto que por tal concepto fije la ley, se entere con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores.	
1.589/028, 28.04.09.....	72
Fija sentido y alcance del inciso 2° del artículo 150 del Código del Trabajo, sustituido por la Ley N° 20.336.	
1.664/029, 30.04.09.....	75
Deniega reconsideración de Ordinario N° 2.205/039, de 26.05.2008.	
1.693/030, 4. 05.09.....	76
1) Los trabajadores traspasados a la dotación de salud primaria municipal, en virtud de lo dispuesto por el artículo 3° transitorio de la Ley 20.250, tienen derecho a seguir percibiendo los beneficios pactados en el Contrato Colectivo suscrito el 1 de junio de 2007 con la Corporación Municipal de Lo Prado.	
2) El pago del bienio por antigüedad contenido en la cláusula decimoprimer del aludido instrumento colectivo, se determinará según la adecuación de remuneraciones que debe hacer la entidad administradora en los términos señalados en el presente informe, cuyo monto en todo caso no podrá ser inferior a aquel que percibía el trabajador antes del traspaso a la dotación de salud.	
1.713/031, 4.05.2009.....	78
1) Tienen derecho a percibir el aguinaldo de Navidad y el bono especial previsto en el artículo 25 de Ley N° 20.313, los profesionales de la educación contratados el 1.12.2008, en establecimientos particulares subvencionados.	
2) El monto del aguinaldo de Navidad de los profesionales antes referidos se calcula sobre la remuneración líquida determinada sobre la base de la pactada en el respectivo contrato de trabajo.	
1.771/032, 6.05.09.....	80
a) Un trabajador regido por un contrato de plazo indefinido no se encuentra inhabilitado para participar en la constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, con todos los derechos y obligaciones que aquello significa, entre otros ser elegido director del mismo;	
b) En cuanto a las prerrogativas propias de su cargo, tales como horas de permiso sindical y fuero, sólo podrían ser ejercidas en tanto la empresa en donde cumple sus funciones sea de aquellas a las que pertenecen los trabajadores que conforman la base del sindicato de trabajadores eventuales o transitorios de que se trate.	

CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

49, 25.05.09.....	83
<i>Depto. Jurídico</i>	
Complementa instrucciones contenidas en Circulares N° 34/2007 y N° 125/2008 respecto de reclamos que indica.	

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *Selección de Circulares y Oficios Ordinarios*

1.- CIRCULARES

2.523 (extracto), 31.03.09	89
Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Atención de reclamaciones de afiliados relativas al régimen de prestaciones de crédito social.	
2.527 (extracto), 14.05.09	89
Sistema de Información de Apoyo a la Gestión y Fiscalización de los regímenes de prestaciones familiares y subsidio familiar (SIAGF). Instruye a las Municipalidades para que operen con el sistema.	

2.- OFICIOS ORDINARIOS

022097, 18.05.09	89
Instruye sobre información que deberá enviarse a la Dirección del Trabajo, en forma bimestral, para la elaboración del Boletín de infractores a la Legislación Laboral y Previsional. Situación de la Dirección del Trabajo.	
022098, 18.05.09	90
Instruye sobre información que deberá enviarse a la Dirección del Trabajo, en forma bimestral para la elaboración del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional. Situación de la Dirección del Trabajo.	
022099, 18.05.09	91
Instruye sobre información que deberá enviarse a la Dirección del Trabajo, en forma bimestral para la elaboración del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional. Situación de la Dirección del Trabajo.	

Raimundo Aragón Bombín

“DEBEMOS HACER UN ESFUERZO PERMANENTE DE ACTUALIZACIÓN Y ADECUACIÓN”

El Director General de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de España analiza en profundidad el rol de estas instituciones en su país y en el mundo. En esta línea, descarta de plano “la tentación de creer que no es necesaria la intervención del Estado y su función reguladora y protectora. Todavía existen personas explotadas, discriminadas. Pensar que la inspección no es necesaria supondría un retroceso enorme”.

En 1979, el periodista Raimundo Aragón Bombín trabajaba como redactor del periódico laboral “Ya”, después de ejercer en la Radio Nacional de España. Desde esas tribunas, concentraba su preocupación por los temas inherentes al mundo del trabajo: las condiciones en las faenas, las organizaciones sindicales, las jornadas laborales.

Sin embargo, Aragón no estaba conforme. A pesar de sus esfuerzos, sentía que su aporte a la toma de conciencia y defensa de los trabajadores podía ser mayor. Y, sin pensarlo dos veces, ese mismo año ingresó a la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de Vizcaya.

Hoy, este periodista, licenciado en Filosofía y Letras, licenciado en Derecho y técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales, se desempeña como Director General de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de España, después de cumplir funciones como Subdirector General de Informes y Coordinación de la Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior; Secretario General del Fondo de Garantía Salarial; Director General del Instituto Español de Emigración; Director General de Migraciones, e Inspector de Trabajo en la Inspección Territorial de Trabajo y Seguridad de Madrid.



“El reto del siglo XXI es que, al igual como hay una globalización económica, debe haber una globalización social”.

La experiencia española en materia de relaciones trabajadores-empresarios fue uno de los temas que conversó latamente con los expertos chilenos y extranjeros presentes en el Primer Congreso Internacional "Dirección del Trabajo para el siglo XXI" celebrado en Santiago.

Admite que es difícil describirlas con un solo rasgo. "Quizás el más distintivo es la cultura del diálogo social –dice. Desde la transición, en España puede decirse, salvo excepciones, que todos los avances en el terreno social, de modificación a la normativa laboral, de protección social, etcétera, han estado precedidos por un clima de negociación y de acuerdo entre los agentes sociales y el Gobierno. Y esos acuerdos se han llevado al Parlamento y se han traducido en leyes".

¿Cuáles son esas excepciones de las que usted habla?

Me refiero a episodios en que el Gobierno ha adoptado lo que se denomina "decretazos"; esto es, medidas unilaterales, que han sido contestadas con huelgas de carácter general.

¿Todos los temas laborales son materia de diálogo?

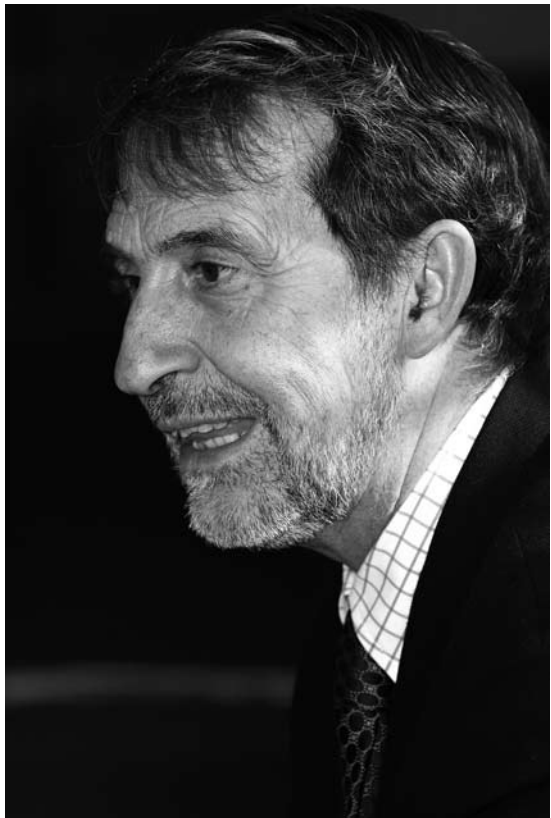
Esa es una práctica normal, y en estos momentos el presidente del Gobierno ha confirmado reiteradamente que no se hará nada que no pase por el diálogo social y que no sea objeto de acuerdo entre las partes.

¿Y si no hay acuerdo?

Si no hay acuerdo y hubiese que adoptar una medida, naturalmente el Gobierno y el Parlamento tendrían que hacerlo, pero está considerado que se deben agotar todos los plazos, todo el tiempo que sea necesario para favorecer ese clima de diálogo.

¿Cómo evalúan los trabajadores esta realidad?

Los trabajadores, en general, están de acuerdo. En España hay un alto grado de sindicación. Prácticamente la mayor parte de los trabajadores o están sindicados o están representados por los grandes sindicatos, de forma que solamente en las grandes empresas hay convenios de empresa. La



"Los sindicatos (en España) están organizados en federaciones, que son por ramas de actividad, y luego en uniones, que son por razones geográficas o territoriales".

mayor parte de los trabajadores se rige por convenios de sector o de rama de actividad.

¿Qué sucede con aquellos trabajadores que no se rigen por convenios sectoriales?

En aquellos sectores o ramas de actividad en que por las especiales características no hay posibilidades de llegar a acuerdo, porque no hay representación, existe un acuerdo de carácter general, que se denomina acuerdo marco, para cubrir los huecos que haya en la negociación. Este fija las condiciones mínimas en esos sectores o zonas en las que no hay oportunidad de negociación colectiva.

¿Cómo era la situación en su país cuando no había negociación por rama?

En España, incluso en la época de la dictadura, sí que había una regulación de carácter sectorial o

de ramas de actividad. Junto a la normativa de carácter general, al Código del Trabajo, existía lo que se denominaban ordenanzas laborales, que regulaban no solamente las condiciones específicas de jornadas, categorías profesionales, etcétera, sino también salarios y formación profesional en cada uno de los sectores. Estaban la ordenanza laboral del sector de la construcción, del comercio, del sector del metal.

Esta es una tradición que se viene arrastrando desde hace mucho tiempo. Y eso obedece también a que tanto trabajadores como empleadores, junto a una organización de carácter territorial, tienen también una de carácter profesional. Los sindicatos están organizados en federaciones, que son por ramas de actividad, y luego en uniones, que son por razones geográficas o territoriales.



“Cuando no hay liquidez, cuando hay problemas económicos, una de las primeras tentaciones es restringir los niveles de protección de las empresas”.

EUROPA Y AMERICA LATINA

¿Cuáles son las funciones que cumple la Inspección que usted dirige?

La Inspección del Trabajo de España es una inspección global, quizás una de las más amplias que existe. No solamente abarcamos trabajo, relaciones laborales, sino también seguridad social, seguridad y salud, trabajadores extranjeros; relaciones individuales y también colectivas. Además, tenemos funciones de vigilancia, de asesoramiento, de información y de mediación cuando hay conflictos o cuando se plantean experiencias de regulación de empleo.

Por lo que nos comenta, las funciones son similares a las de la Dirección del Trabajo chilena.

Sí, pero la Dirección General del Trabajo de Chile es más amplia, porque nosotros, la Dirección General del Trabajo de España, tenemos solamente funciones inspectora y de información, arbitraje y conciliación. Nosotros no tenemos ningún tipo de función normativa. La autoridad central de la Inspección y Seguridad Social, lo más que hace es dictar algunos criterios técnicos y operativos para la actuación de la Inspección, no con carácter normativo.

¿Cuáles son las infracciones más comunes que se cometen en España?

Por lo que le decía anteriormente, por la amplitud de las funciones que tenemos, las infracciones son en todos esos campos. Quizá las que han adquirido más relevancia en los últimos años son las relativas a seguridad, que por su cuantía, junto con las del empleo de trabajadores extranjeros en situación irregular, son las que tienen sanciones más elevadas.

¿Qué diferencias podría establecer entre la realidad laboral española, o europea en general, y la que vivimos en América Latina?

No me atrevería a dar una respuesta muy precisa porque no conozco detalladamente la situación, desde el punto de vista laboral, de América Latina. Pero por lo que sé y por los estudios que he leído, tengo la impresión de que hay algunos países latinoamericanos, con sus peculiaridades propias, donde hay una administración de trabajo y una



"(En España), quizás el (rasgo) más distintivo es la cultura del diálogo social".

inspección del trabajo que no tendrían recursos suficientes.

Pero debo decirle, como paréntesis, que en España, Portugal, Italia y otros países de Europa tampoco tenemos los recursos que nos gustaría. Y también hay otros países en América Latina en que quizás no existe ni una administración de trabajo ni una inspección del trabajo que puedan funcionar como tales.

Es un entorno muy disímil, entonces.

En este sentido, creo que hay que distinguir entre países como México, Brasil, Chile, Argentina, Uruguay, que tienen estas funciones, con sus peculiaridades naturalmente, y otros que realmente no aprobarían.

GLOBALIZACION SOCIAL

¿Cuáles son los desafíos de las inspecciones del Trabajo?

Las inspecciones nacionales del Trabajo tenemos un reto fundamental: dotar de sistemas de administración de la Inspección del Trabajo actualizados y adecuados a la actual situación. Ese es un esfuerzo permanente que tenemos que hacer, de forma que consolidemos un sistema consistente a nivel nacional.

Cuando habla de la "actual situación", ¿se está refiriendo a la globalización?

Claro. Hoy la globalización ha avanzado mucho en el terreno económico y, querámoslo o no, también en el terreno social. Hoy, inspecciones del Trabajo que se limiten al ámbito nacional no son todo lo eficaces que debieran ser. Hay movimientos de libre circulación de personas que una Inspección nacional no puede resolver, porque no tiene el grado de información suficiente ni cuenta con instrumentos de investigación necesarios para hacerlo por sí misma. Si no colaboran las inspecciones de los países de origen, las propuestas de sanción o medidas que puedan adoptar no pueden llevarlas a cabo.

¿Tan importante es la relación entre países para lograr efectividad en la inspección?

Sí. Le explico. Imponer una sanción en España a una empresa portuguesa no sirva para nada si no tenemos la colaboración de las autoridades de ese país para que esa propuesta de sanción sea efectiva. No sirve para nada. Y lo mismo podría pensarse en el Cono Sur, en Mercosur y en otros espacios más o menos cohesionados. Entonces, yo creo que el reto del siglo XXI es que, al igual como hay una globalización económica, debe haber una globalización social. Ese es uno de los principales problemas con los que tenemos que lidiar.

En ese sentido, entonces, reuniones como el Congreso Internacional desarrollado en Chile deben ser muy relevantes.

Claro, estas reuniones son muy interesantes. Primero como foro para compartir las reflexiones que todas

las inspecciones están haciendo y ver qué grado de coincidencias y de ideas podemos prestarnos unos a otros, cuáles podemos profundizar.

En segundo lugar, para dar a conocer también buenas iniciativas y buenas prácticas que se estén llevando a cabo. Y en tercer lugar para, de forma bilateral o multilateral, establecer mecanismos de colaboración y coordinación en los ámbitos de la información, de la actuación, de la ejecución.

EN TIEMPOS DE CRISIS

¿Qué importancia tienen las inspecciones del Trabajo en tiempos de crisis?

En España, el ministro del Trabajo nos dice que la Inspección del Trabajo es uno de los organismos, junto con los servicios públicos de empleo, a los que no les afecta la crisis. Si hay mucho empleo, los inspectores tienen que trabajar mucho porque hay mucho que controlar: hay más accidentes, más contratos. Pero si hay crisis el trabajo también se multiplica, no disminuye. Porque la tentación y el riesgo de ir a la economía sumergida, al trabajo en negro, al trabajo irregular, es muy grande.

Entonces... por trabajo no se pueden quejar.

Así es. En España, los despidos colectivos que afectan a una empresa necesitan autorización administrativa, previo informe de la Inspección del Trabajo. Además, el clima laboral se enrarece. Y se puede decir que habrá menos accidentes, pero es algo que está por verse. Porque la previsión exige cierto gasto para dotar de medios personales, de estructuras organizativas. Y cuando no hay liquidez, cuando hay problemas económicos, una de las primeras tentaciones es restringir los niveles de protección de las empresas. Así es que, estemos en la fase alcista o la fase recesiva, para nosotros el trabajo no varía.

También los conflictos deben mantenerlos muy ocupados.

Una de las funciones de la Inspección es mediar en los conflictos, cuando hay una huelga o una convocatoria de huelga. Naturalmente, la mediación tiene que ser de carácter voluntario, a petición de alguna de las partes. Pero también, en los expedientes de

relación de empleo, que es cuando una empresa está en crisis, antes de plantear el expediente, generalmente interviene la Inspección para tratar de que si el expediente era de extinción de la relación laboral, sea de suspensión. Si se plantea que sea de seis meses, ver si puede ser de tres o de cuatro; es decir, verificar que efectivamente es razonable la pretensión de la empresa.

MIRADA AL FUTURO

¿Qué futuro ve usted a las inspecciones del Trabajo? Pensemos en unos 15 ó 20 años más.

A veces se ha cuestionado si la Inspección del Trabajo que surgió en el siglo XIX o principios del siglo XX, como una apuesta reformista, es decir, aquella que adoptara reformas en forma progresiva, es la correcta. Había dos posiciones: la más conservadora, que decía que no había que hacer nada, que los tribunales eran los únicos llamados a hacerlo, y la



“Estemos en la fase alcista o la fase recesiva (de la economía), para nosotros el trabajo no varía”.

posición revolucionaria, la que hablaba de que había que subvertirlo todo para que la situación cambiase. En ese escenario, la Inspección se encarriló en un movimiento reformista.

También, en un momento determinado se pensó que en el siglo XX ya la Inspección no era necesaria. Se habían alcanzado determinados niveles de protección, un cierto nivel de articulación de empresarios y trabajadores, por lo que la intervención del Estado era mínima.

Pero lo mismo que ha ocurrido en el terreno económico, en que se ha visto que la ausencia o la ineficacia de reguladores estatales solventes han facilitado enormes fraudes y una crisis financiera tremenda, puede ocurrir si existiese la tentación de creer que no es necesaria la intervención del

Estado y su función reguladora y protectora. Todavía existen personas que están explotadas, que son débiles, y personas que son discriminadas. Pensar que la Inspección no es necesaria supondría un retroceso enorme.

Por tanto, yo creo que no solamente dentro de 15 años, sino dentro de 20, de 30, de 50 años, la Inspección del Trabajo será necesaria. La Inspección del Trabajo de España celebró hace dos años el primer centenario, y creo que va a celebrar el segundo, el tercero y el cuarto. No lo veremos nosotros, pero seguirá. Lo que sí tenemos que hacer todos es un esfuerzo permanente de actualización y adecuación. La Inspección del siglo XXI no puede ser la del siglo XX, ni la del siglo XXII podrá ser la del XXI.

CODIGO GLOBAL DE INTEGRIDAD DE LA INSPECCION DEL TRABAJO*

ASOCIACION INTERNACIONAL DE INSPECCIONES DEL TRABAJO (AIIT)

Mensaje de la Presidenta

Contexto

El desarrollo de un Código Global de Integridad para su aprobación por parte de los miembros en la Asamblea General de 2008 fue uno de los objetivos de la Asociación Internacional de Inspecciones del Trabajo (AIIT) para el trienio 2005-2008. Este objetivo fue identificado como una estrategia clave hacia la consecución del objetivo más amplio de asentar los cimientos de la profesionalización de la Inspección del Trabajo.

Es un placer anunciar que en la Asamblea General Trienal de la AIIT celebrada en Ginebra en junio de 2008 se aprobó formalmente este Código Global de Integridad de la Inspección del Trabajo como un corpus de principios adecuado para afianzar, alentar y promover la profesionalización de la Inspección del Trabajo en todo el mundo. A partir de ahora, la intención es que los miembros de la AIIT trabajen en pos de la implementación de estos principios en su propio país.

El Código pretende proporcionar un marco de trabajo destinado a estimular a cada país para que debata y adopte su propio código donde se reflejen estos principios comunes y se adapten a las circunstancias locales.

El propósito del Código es promover la profesionalización a través de la integridad, el compromiso, la

responsabilidad y el buen gobierno. La puesta en práctica del Código requerirá que las Inspecciones del Trabajo se comprometan con sus comunidades y gobiernos y, en particular, con las partes implicadas en el entorno laboral, tales como los representantes patronales y sindicales. Su implicación es vital para poner en práctica con éxito los valores expresados en el Código, que tiene la intención de ser válido para todas las personas que trabajan dentro de la Inspección del Trabajo, no sólo para el inspector. A un nivel organizativo, el Código pretende que la Inspección del Trabajo se comprometa a facilitar un entorno y unas condiciones laborales que posibiliten y fomenten que el personal trabaje con arreglo a sus principios.

En general, el Código sirve de fundamento para el establecimiento de un sistema de Inspección del Trabajo creíble y profesionalizado.

La insistencia en la toma de conciencia sobre los elevados estándares de comportamiento que se esperan de los inspectores en todo el mundo también reforzará la percepción que tienen los patronos y los trabajadores sobre el papel de los inspectores.

El proyecto para desarrollar el Código fue conducido por SafeWork S.A., la autoridad de Inspección del Trabajo de Australia del Sur, con la asistencia del asesor técnico en jefe de la AIIT y asesor internacional, Wolfgang von Richthofen, y el Ministerio del Trabajo de Ontario.

El Código representa los resultados de tres años de consultas por todo el mundo. Durante este período, la AIIT ha hecho uso de sus actividades habituales, como conferencias, foros y publicaciones, así como de su página web, para promover una discusión global sobre el concepto y la promoción del documento en sus varios borradores.

* Documento difundido en el marco del I Congreso Internacional, "Dirección del Trabajo para el siglo XXI", realizado entre los días 22 y 23 de abril de 2009 en el Hotel Crowne Plaza de Santiago. Dicho evento fue organizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Dirección del Trabajo de Chile y la Asociación Internacional de Inspecciones del Trabajo (AIIT).

Hemos comprobado la viabilidad de la propuesta en muchos países, y hemos llegado a la conclusión de que les servirá de provecho a todos ellos, independientemente de la madurez de su administración laboral, tanto para establecer la importancia de un sistema de Inspección del Trabajo efectivo y profesionalizado como para proporcionar los principios necesarios para su funcionamiento. Además, hay una comunidad de pensamiento claramente demostrada acerca del contenido del documento y un marcado entusiasmo entre los miembros de la AIIT con respecto a la implementación de los resultados.

En la Conferencia de la AIIT celebrada en Adelaida en marzo de 2008, representantes de las patronales y sindicatos internacionales también aprobaron el Código y elogiaron la iniciativa que ha mostrado la AIIT a la hora de desarrollar el documento.

Me gustaría ahora animarles a todos ustedes a trabajar en pos de la puesta en práctica de los principios de este Código Global de Integridad

en su propio país. Por lo que respecta a aquellos de ustedes que ya aplican estas medidas in situ, les animo a que compartan generosamente sus experiencias con los miembros que acaban de iniciar su andadura en este terreno. Si trabajan en conjunto, los miembros de la AIIT pueden asegurar unos estándares profesionalizados de Inspección del Trabajo en todo el mundo.

Dentro de mis palabras de alabanza hacia este Código, me gustaría expresar mi agradecimiento a todos los que han contribuido a la evolución del documento durante estos últimos tres años. Espero tener ocasión de presentar en nuestra próxima Asamblea General de Ginebra en junio de 2011 un informe sobre los progresos hacia la implementación en todo el mundo.

Michele Patterson
Presidenta
Asociación Internacional de
Inspecciones del Trabajo

1. INTRODUCCION

Las Inspecciones del Trabajo se encuentran en disposición de influenciar el desarrollo de unos entornos laborales seguros, higiénicos, justos y productivos.

La AIIT reconoce que las prácticas éticas y los elevados estándares profesionales son cruciales para la capacidad de cualquier Inspección del Trabajo de proporcionar los mejores servicios posibles a los agentes sociales y a la comunidad en general.

El Código de Integridad representa un compromiso destinado a garantizar que las personas que trabajan en las Inspecciones del Trabajo tienen la voluntad de actuar en todo momento con profesionalidad, respeto, neutralidad e integridad a la hora de desarrollar sus obligaciones.

El Código tiene la intención de ayudar a las personas que trabajan en las Inspecciones del Trabajo a comprender sus obligaciones como funcionarios públicos y asegurar que se cumplen los estándares de conducta que su organización y la comunidad esperan de ellos.

El Código también establece el compromiso de la organización de Inspección del Trabajo por facilitar un entorno laboral que permita a los individuos trabajar en pos de los valores descritos en dicho Código.

El desarrollo del Código Global de Integridad de la AIIT es coherente con el compromiso formulado en noviembre de 2006 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con una nueva serie de medidas destinadas a "revigorizar", modernizar y reforzar las Inspecciones del Trabajo en todo el mundo. Una iniciativa clave incluida en las medidas es el desarrollo de códigos globales de ética y profesionalidad.

1.1 ¿Por qué un Código de Integridad?

La AIIT ha desarrollado este Código de Integridad con intención de apuntalar la labor profesional de la Inspección del Trabajo. El compromiso con los valores expresados en el Código garantizará que las Inspecciones del Trabajo operen de una manera

transparente y responsable. La implementación del Código también proporcionará protección a todos los empleados de la Inspección del Trabajo a la hora de desempeñar su papel correctamente.

Este Código sirve como fundamento para el establecimiento de los comportamientos profesionales creíbles, éticos y coherentes que se esperan de los empleados de la Inspección del Trabajo. Tiene como objetivo establecer normas de conducta:

- para definir patrones de comportamiento aceptables;
- para promover elevados estándares de práctica;
- para proporcionar un índice de referencia que sirva de autoevaluación;
- para establecer un marco de trabajo que rijan el comportamiento y las responsabilidades tanto oficiales como particulares;
- para proporcionar un vehículo que fomente la identidad profesional;
- para proporcionar la base para un incremento de la influencia a la hora de lograr unos estándares de trabajo seguros, higiénicos y dignos, y
- para identificar las oportunidades que promueven la madurez y el reconocimiento de la profesión.

A continuación se explican otras razones que han motivado la elaboración de este Código de Integridad.

1.2 Reforzar el compromiso de los países signatarios del Convenio Nº 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo

En su condición de uno de los convenios técnicos de la OIT con más amplia ratificación, el Convenio Nº 81 se ha convertido en un catalizador del diálogo social y de una cultura del trabajo higiénico, seguro y justo. El papel de la Inspección del Trabajo moderna es garantizar la paz y la justicia social evitando las prácticas laborales injustas, los accidentes o enfermedades laborales y colaborando con las organizaciones patronales y sindicales. Al implementar este Código, los países estarán comprometiendo a sus Inspecciones del Trabajo con el desarrollo dinámico de unos principios que reflejan integridad y un comportamiento profesional y ético.

El Código se convertirá en una plataforma de liderazgo al más alto nivel y determinará la conducta de los empleados de toda la organización.

1.3 Aportar a todos los países una guía sobre estándares y expectativas profesionales y éticas

El comportamiento contrario a la ética y la corrupción se dan en todos los países, y adoptan formas numerosas y muy variadas. Por ejemplo, el comportamiento contrario a la ética podría incluir: aceptar pequeños regalos de la línea de producción de la fábrica durante una visita realizada por el inspector; proporcionar préstamos sin intereses; no divulgar conflictos de interés de modo que esto dé como resultado una ganancia material para los inspectores, su familia o sus amigos; proporcionar un servicio que se niega a otras personas, o permitir que se obvie la lista de espera, etc.

Adoptar los valores expresados en este Código proporciona un medio para establecer parámetros claros y éticos que sirvan de regulación para el comportamiento de todos los empleados de las Inspecciones.

El Código es una guía sobre mecanismos que permiten a todos los empleados distanciarse de las prácticas contrarias a la ética, así como denunciarlas siempre que se perciban. Esto sólo se puede lograr si existe una comprensión compartida por todos acerca de qué es lo que constituye un comportamiento contrario a la ética y cuáles son los mecanismos para evitarlo.

1.4 Promover estándares éticos/profesionales modernos sobre las buenas prácticas

La honestidad, la justicia y la cortesía constituyen la base moral que, junto con el interés mutuo dentro de la profesión, conforman los fundamentos de la ética.

Dado que los vínculos entre la actitud profesional y el comportamiento ético son muy estrechos, es imprescindible que la profesionalización y el comportamiento ético sean los cimientos de toda Inspección del Trabajo.

Las Inspecciones del Trabajo deben reconocer el hecho de que este Código no es pasivo. Su

implementación requiere el cumplimiento continuo e inexorable de un conjunto de principios dinámicos que guían la conducta. La labor de los funcionarios es practicar su profesión con arreglo a la piedra angular de la integridad, cumpliendo sus obligaciones con imparcialidad y justicia. Su tarea es interesarse por el bienestar de los ciudadanos más vulnerables (tanto trabajadores como empresas) y aplicar sus conocimientos especializados en aras del bien común. Y es la tarea de la Inspección del Trabajo facilitar, fomentar y promover un entorno laboral que permita que cada individuo cumpla estos valores.

1.5 Contribuir al desarrollo de entornos laborales seguros y justos

Establecer un sistema de Inspección del Trabajo creíble es vital para asegurar el desarrollo de un trabajo seguro, higiénico, justo y digno en cualquier comunidad.

La profesión de la Inspección del Trabajo está bien posicionada para asistir a los implicados en el entorno laboral en su intento por lograr unos estándares de trabajo seguros y dignos. Sin embargo, la capacidad del inspector del trabajo de influenciar positivamente el comportamiento depende de su credibilidad.

Construir y desarrollar los cimientos de un sistema de Inspección del Trabajo creíble, eficiente y razonable depende de la capacidad de demostrar integridad.

El Código, al proporcionar una base de comportamiento ético para todos los empleados de las Inspecciones del Trabajo, faculta a cada inspector para rechazar o prevenir situaciones en las que puedan verse sometidos a la presión de descuidar la seguridad o pasar por alto unas condiciones laborales insatisfactorias. Esta capacidad refuerza su credibilidad entre las personas que deben influenciar para conseguir unos estándares de trabajo seguros y dignos.

2. APLICACION DEL CODIGO

La aplicación de este Código es de carácter global. El compromiso con los valores descritos en el Código puede aplicarse a cualquiera de los siguientes niveles:

- País
- Estado/Provincia
- Región
- Sector industrial
- Proyecto
- Comunidad
- Organización
- Individuo.

El Código está diseñado para que cada país, organización o individuo pueda elegir entre adoptarlo en su forma actual o bien utilizarlo a modo de marco y modelo para el desarrollo de sus propios documentos y normas.

3. EL CODIGO: UN MARCO ETICO

Se espera de los empleados de las Inspecciones del Trabajo que proporcionen servicios que promuevan un estándar de integridad lo más alto posible y cumplan las expectativas de la comunidad, lo que da como resultado la confianza en la organización y en su posición de autoridad.

Para prestar asistencia a la hora de cumplir estas expectativas, el Código proporciona un marco ético conformado por seis valores amplios:

1. Conocimiento y competencia
2. Honestidad e integridad
3. Cortesía y respeto
4. Objetividad, neutralidad y ecuanimidad
5. Compromiso y responsabilidad
6. Coherencia entre el comportamiento personal y profesional.

Cada uno de los 6 valores se explica en términos de “normas de conducta” tanto para individuos como para organizaciones. La implementación de los valores y las normas de conducta requiere un compromiso tanto a nivel individual como organizativo.

3.1 Compromiso personal

Cada miembro de la Inspección del Trabajo debe reconocer los seis valores y normas de conducta del Código sobre los que se basa el comportamiento ético y comprometerse con ellos.

3.2 Compromiso de la Organización de la Inspección del Trabajo

A nivel organizativo, cada Inspección del Trabajo debe facilitar un entorno laboral que proporcione la oportunidad de que todos los empleados cumplan los valores y normas de conducta del Código y los apliquen.

3.3 Compromiso del Gobierno/Parlamento

También hay que destacar que para que una Inspección del Trabajo y sus empleados sean capaces de implementar el Código en su totalidad, la organización necesita disponer de un nivel apropiado de recursos.

Los Gobiernos y los Parlamentos responsables de aportar recursos a las inspecciones en términos de financiación, personal y disposiciones legislativas, tendrán que considerar la aportación de los recursos necesarios para facilitar la consecución de los valores.

4. VALORES

Valor 1	CONOCIMIENTO Y COMPETENCIA
---------	-----------------------------------

DEFINICION AMPLIA:

Obtenidos a través de un aprendizaje continuo y la concentración en la generación de potenciales.

NORMAS DE CONDUCTA	ESTABLECIMIENTO DE VALORES
<p>Compromiso individual Me comprometo a mejorar continuamente mis conocimientos y habilidades profesionales, y aspiraré a prestar un mejor servicio a la comunidad.</p> <p>Compromiso de la Inspección del Trabajo: La Inspección del Trabajo está comprometida con la organización y/o facilitación de oportunidades para el desarrollo profesional con vistas a mejorar la competencia de todo el personal.</p>	<p>Este valor aspira a desarrollar el conocimiento y generar potenciales. Subraya la importancia del desarrollo profesional y el uso de las habilidades profesionales a la hora de ayudar a los colegas y a la comunidad a lograr unos entornos laborales justos y seguros.</p>

Valor 2	HONESTIDAD E INTEGRIDAD
---------	--------------------------------

DEFINICION AMPLIA:

De modo que el comportamiento inspire respeto, confianza y fiabilidad.

NORMAS DE CONDUCTA	ESTABLECIMIENTO DE VALORES
<p>Compromiso individual: Me comprometo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> expresar opiniones, observaciones o conclusiones para fines oficiales únicamente después de que se hayan estudiado todos los hechos relevantes y se hayan realizado todas las consideraciones profesionales pertinentes; ejercitar la diligencia, la imparcialidad y la honestidad en las actividades profesionales y ser consciente de la propia responsabilidad a la hora de identificar comportamientos improcedentes o conflictos de intereses; garantizar que el interés público es el objetivo más importante al realizar el trabajo, y evitar cualquier conducta que pudiera comprometer la integridad y la confianza por parte de la comunidad; rehusar cualquier regalo, obsequio, suscripción, favor, gratificación, promesa o ventaja especial que pudiera interpretarse como un impedimento para el cumplimiento de las responsabilidades oficiales; servir a la comunidad con arreglo a la dirección de la organización, así como del Gobierno, Parlamento o autoridad relevante, sin miedo a los reproches, proporcionando un servicio y un asesoramiento profesional e imparcial, sincero y apolítico; 	<p>Este valor aspira a promover la honestidad y la integridad. Este comportamiento está caracterizado por los ideales de la moral y el juicio independiente, las prácticas éticas, la confidencialidad y la toma de decisiones informada y profesional.</p>

NORMAS DE CONDUCTA	ESTABLECIMIENTO DE VALORES
<ul style="list-style-type: none"> • evitar el nepotismo y el favoritismo, y • utilizar los recursos que tengo a mi disposición para beneficio público de forma eficaz y eficiente, garantizando al mismo tiempo que son alcanzables y justificables. <p>Compromiso de la Inspección del Trabajo: La Inspección del Trabajo se compromete a garantizar que los procesos y procedimientos se desarrollen y se mantengan para fomentar una cultura basada en los comportamientos profesionales y éticos.</p>	

Valor 3	CORTESIA Y RESPETO
---------	---------------------------

DEFINICION AMPLIA:

De modo que se muestre empatía, compasión y comprensión, reconociendo la diversidad de la comunidad.

NORMAS DE CONDUCTA	ESTABLECIMIENTO DE VALORES
<p>Compromiso individual: Me comprometo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • no actuar con malicia, prejuicios o predisposiciones personales a la hora de tomar decisiones; • mantener un enfoque sobre la gente y los problemas caracterizado por la tolerancia y una mente abierta, y • respetar a las personas independientemente de sus cargos o su estatus, y no someterlos a ningún abuso de poder. <p>Compromiso de la Inspección del Trabajo: La Inspección del Trabajo se compromete a impulsar procesos y prácticas que fomenten una cultura del respeto por los demás sustentada en la equidad y la diversidad.</p>	<p>Este valor promueve la profesionalización tratando a las personas de forma equitativa, sin prejuicios y con imparcialidad.</p> <p>Este valor fomenta la tolerancia y la elusión de todo abuso de poder. Subraya la comprensión de que las Inspecciones del Trabajo están en una situación de autoridad y cuentan con el poder necesario para ejercer impacto en la comunidad, ya sea para avanzar o para evitar comportamientos impropios.</p>

Valor 4	OBJETIVIDAD, NEUTRALIDAD Y ECUANIMIDAD
---------	---

DEFINICION AMPLIA:

De modo que el comportamiento sea imparcial, objetivo y sin prejuicios.

NORMAS DE CONDUCTA	ESTABLECIMIENTO DE VALORES
<p>Compromiso individual: Me comprometo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tratar a la comunidad y a los colegas con respeto y cortesía, teniendo consideración por la dignidad de las personas con las que interactuó y tomando en consideración sus creencias culturales y espirituales, y • ser justo y razonable con la gente y promover la equidad, así como utilizar la diversidad tanto en mi trabajo como en la comunidad. 	<p>Este valor gira en torno a la manera en que se trata a la gente y cómo se muestra consideración al prestar cualquier consejo, toma de decisiones o servicio.</p>

<p>Compromiso de la Inspección del Trabajo: La Inspección del Trabajo está comprometida a implementar sistemas que promuevan y presten asistencia al personal en su actividad con arreglo a los principios de este valor.</p>	
--	--

Valor 5	COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD
---------	-------------------------------------

DEFINICION AMPLIA:

Compromiso con el propósito y los valores de la Inspección del Trabajo, de modo que la planificación y la puntualidad de las actividades sean efectivas.

NORMAS DE CONDUCTA	ESTABLECIMIENTO DE VALORES
<p>Compromiso individual: Me comprometo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aplicar los valores por mí mismo y dar ejemplo en el ejercicio de la profesión, así como al realizar las tareas y actividades sobre las que tengo el control; • continuar con todas las tareas hasta que se alcancen los objetivos o se determine que ya no es razonable alcanzarlos, y aspirar a defender la esencia de la legislación laboral; • responder a las diversas necesidades de la comunidad de una manera puntual y abierta. <p>Compromiso de la Inspección del Trabajo: La Inspección del Trabajo se compromete a una planificación estratégica que establezca resultados evaluables para las tareas y actividades clave.</p>	<p>Este valor se caracteriza por la dedicación, la aplicación, la perseverancia y una creencia en el papel del inspector para lograr y añadir valor.</p>

Valor 6	COHERENCIA ENTRE EL COMPORTAMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL
---------	--

DEFINICION AMPLIA:

De modo que las características de estos principios se reflejen tanto en el trabajo como en la vida privada.

NORMAS DE CONDUCTA	ESTABLECIMIENTO DE VALORES
<p>Compromiso individual: Me comprometo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • no aceptar ningún cargo ni recompensas sin consentimiento; • no transmitir o utilizar de forma intencionada información confidencial obtenida en el curso de la labor profesional, ya sea para una ganancia personal o para una ventaja de otro tipo; • considerar el interés público que tiene la excelencia en la ejecución de cualquier encargo; 	<p>Este valor promueve un uso adecuado del propio cargo en aras del bien público cuando surgen conflictos entre los intereses personales y los profesionales.</p>

NORMAS DE CONDUCTA	ESTABLECIMIENTO DE VALORES
<ul style="list-style-type: none"> • no implicarse en ninguna actividad o relación que cree un conflicto con mis responsabilidades oficiales, aunque sólo sea en apariencia, y • comportarse de una manera que no suponga ningún descrédito para la agencia ni para mí mismo, manteniendo una posición de respeto dentro de la comunidad en la que vivo y a la que sirvo. <p>Mi comportamiento personal debe estar más allá de toda crítica.</p> <p>Compromiso de la Inspección del Trabajo: La Inspección del Trabajo establecerá condiciones de empleo que reconozcan el valor del personal y fomenten los comportamientos apropiados y un entorno abierto y transparente.</p>	

5. PROCESO DE REVISIÓN DE LAS QUEJAS

Para garantizar la aplicación de los principios de este Código, cada servicio de Inspección del Trabajo debe desarrollar y poner en práctica un proceso transparente de revisión de las quejas.

Estas quejas pueden proceder de toda una serie de fuentes, como por ejemplo un colega, un patrono, un sindicato, un trabajador o cualquier miembro de la opinión pública.

El proceso de revisión debe incorporar una amplia representación, lo que incluye a personas del exterior de la Inspección, con la intención de garantizar la transparencia, la responsabilidad y, en último extremo, la credibilidad y respeto por el Servicio.

El resultado del proceso de queja debe ser objeto de un registro y un escrutinio público. Esto permite remediar la esencia de la queja o, en caso de una queja no justificada, la exculpación de las partes implicadas.

El registro público garantiza que las quejas no se conviertan en sí mismas en vehículos de intenciones maliciosas (p. ej., calumnia o difamación) o corrupción.

6. PASOS PARA IMPLEMENTAR EL CÓDIGO

Para que se produzca una implementación efectiva del Código es imprescindible que se desarrollen mecanismos para monitorizar, revisar y evaluar. A continuación proporcionamos unos pasos a modo de guía para implementar el Código:

1. Adaptación del Código a un formato apropiado para cada país.
2. Adopción del Código.
3. Publicación del Código.
4. Incremento de la toma de conciencia sobre la adopción del Código, de manera que se impliquen todos los miembros de la Inspección del Trabajo y la comunidad.
5. Formación de todos los miembros de la Inspección del Trabajo.
6. Compromiso por parte de todos los miembros de la Inspección del Trabajo. Esto puede diferir de un país a otro. Por ejemplo, podría incluir una declaración jurada firmada por cada uno de los miembros de la Inspección del Trabajo o bien convertirse en parte integral del contrato de trabajo de cada empleado, etc.
7. El Código necesitará documentación de apoyo, como por ejemplo unos estatutos de servicio al cliente, así como políticas, directrices y procedimientos internos.
8. Dentro de un modelo de mejora continua y en reconocimiento a la naturaleza dinámica del Código, es necesario garantizar que se renueve periódicamente a través de un diálogo social tripartito.

7. UN MODELO DE TOMA DE DECISIONES ETICAS

Este código esboza lo que significan estos valores para ustedes y su trabajo, y les proporciona un modelo de toma de decisiones éticas. Dicho modelo tiene como objetivo prestarles asistencia a la hora de aplicar estos principios en **la práctica**.

El modelo siguiente se aporta para guiar su toma de decisiones éticas. Esta guía de toma de decisiones puede serles útil para determinar el procedimiento de acción apropiado cuando tengan que enfrentarse a un dilema ético.

1. Definir el problema

- ¿Qué es lo que hace difícil esta situación?
- ¿Afecta a la totalidad o a una parte de la política del Gobierno o el Parlamento?
- ¿Quién más está implicado? ¿Se han tomado en consideración sus puntos de vista y tienen importancia?
- ¿Qué efecto tendría su comportamiento sobre ellos?

2. Identificar los principios subyacentes

- ¿Entran en conflicto sus ideales personales con el interés público o podrían llegar a hacerlo?
- Tome en consideración sus obligaciones como empleado del servicio público.
- Consulte el Código de Integridad, que le exige comportarse de un modo determinado.
- Identifique cualquier implicación legal susceptible de producirse si no trabaja o actúa de forma ética o con integridad.

Si no está seguro, busque consejo antes de actuar.

3. Identifique y tome en consideración las opciones

- Identifique el impacto sobre las diferentes partes implicadas, así como sobre su familia, sus colegas y sobre usted mismo.
- Identifique las implicaciones legales y los principios pertinentes del Código de Integridad.
- Para decisiones que pudieran tener un impacto gran escala, o bien si sigue sin estar seguro de la acción que es preferible adoptar, solicite una segunda opinión de una persona independiente y de confianza.
- Si es necesario, solicite consejo de su director o de otras agencias.

4. Autoevaluación

Plantéese las siguientes preguntas:

- ¿Qué diría su familia, sus colegas, su director o autoridades superiores (p. ej., Parlamento, ministros, etc.) si vieran publicadas sus acciones en la primera página de un periódico?
- ¿Cómo sería contemplada esta decisión por parte de las generaciones futuras?
- ¿Qué haría si eso le pasara usted?

5. Escoja su procedimiento de acción

- La acción que elija debe encontrarse dentro del marco de la legislación, las políticas y las directrices de su organización y del Gobierno o el Parlamento que le confiere su autoridad.
- Su comportamiento debe reflejar el Código de Integridad.
- Debe estar siempre en disposición de justificar ante todos su procedimiento de acción.

GLOSARIO

AIIT	Asociación Internacional de la Inspección del Trabajo, la asociación global que se ocupa de todo lo relativo a la Inspección del Trabajo.
Comportamientos	La manera en que una persona se comporta o actúa con respecto a otras personas, y que está influenciada por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores, la ética y/o la autoridad.
Conducta	Comportamiento personal.
Ética	Filosofía moral que trata sobre valores relativos a la conducta humana con respecto a lo correcto o incorrecto de ciertas acciones y la bondad o maldad de los motivos o fines de dichas acciones.
Inspección del Trabajo	La organización responsable de administrar y/o poner en práctica la labor de Inspección del Trabajo.
Inspector	Todo funcionario o cargo público con responsabilidad sobre la inspección de cualquier aspecto de las condiciones laborales y que esté en posesión de las debidas credenciales expedidas por las autoridades competentes (p. ej., el Gobierno o el Parlamento) a fin de realizar inspecciones en nombre de una organización de administración laboral.
Integridad	Adhesión a principios morales y éticos que se emplea a la hora de tomar decisiones que descansan sobre la verdad y la honestidad.
Interlocutor	Cualquier parte que posea algún interés en una organización o alguna relación con ella, lo que puede incluir a gobierno, patronos, trabajadores, clientes, proveedores y la comunidad.
OIT	Organización Internacional del Trabajo, la agencia tripartita de las Naciones Unidas que reúne a gobiernos, patronos y trabajadores de sus Estados miembros en una acción común destinada a promover el trabajo digno por todo el mundo.
Tripartito	Cuerpo que implica a tres partes que participan en él o lo componen, por ejemplo, patronos, trabajadores, gobiernos y/o sus respectivas asociaciones.

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS DE LA MEDIACIÓN LABORAL AÑO 2007

Resumen Ejecutivo
Unidad de Mediación Laboral

Félix Arredondo Armijo
Sociólogo, Universidad de Chile

INTRODUCCION

La aplicación de la Encuesta de Satisfacción a usuarios está considerada desde que se implementó la Mediación Laboral en la Dirección del Trabajo. En efecto, desde el año 2002, en la Orden de Servicio N° 1 que crea y ordena un Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Laborales Colectivos, se estableció la aplicación de una Encuesta de Satisfacción a Usuarios al concluir cada uno de los procesos de Mediación Laboral, como parte de los registros necesarios de realizar en el procedimiento.

Teniendo en consideración la importancia que la Mediación Laboral ha venido adquiriendo como oferta pública vinculada a las relaciones laborales colectivas, especialmente en tanto servicio que busca prevenir la conflictividad laboral e intenta buscar en conjunto con los involucrados opciones de solución a los conflictos de manera alternativa a la fiscalización, es que la evaluación de la satisfacción de sus usuarios adquiere mayor relevancia.

Este informe presenta una selección de los principales resultados de la Encuesta de Satisfacción que ha sido aplicada a 1.388 usuarios durante el año 2007 en todo el país.

1.1 El Usuario de la Mediación Laboral

Rama de Actividad Económica: Cuando a los encuestados se les consulta respecto de la rama de Actividad Económica de la Empresa, se constata que un 44% de ellos declara que el área principal es

Servicios, en segundo lugar, con un 17% Industria, y en tercer lugar, con un 10% Comercio, seguidos con un 8% y un 7%, respectivamente, por Transporte y Comunicaciones y Agricultura y Pesca.

Representación: Los usuarios que representan a trabajadores corresponden al 58% de los casos, en tanto los que representan a los empleadores corresponden al 41%. Esta diferencia se debe a que en una mediación pueden participar más de un representante por parte involucrada.

1.2 Medios de difusión de la Mediación Laboral

En la encuesta se pregunta a los usuarios por qué medio se enteró de la Mediación Laboral, en función de contar con una aproximación respecto de los canales que resultan más efectivos a la hora de difundir la mediación a sus destinatarios. Se puede afirmar que existen tres vías principales; la primera es el ofrecimiento de la Inspección del Trabajo respectiva que registra un 35%. El segundo se refiere al Código del Trabajo, que registra un 23%.

Un papel relevante lo juega también el asesor legal (de Empresa y de Trabajadores) que es nombrado en un 16,5% de los casos. El 25% restante se distribuye en las 4 alternativas restantes.

1.3 Expectativas respecto de los resultados de la Mediación Laboral

El 60% de los usuarios declara que *esperaba llegar a un acuerdo*, mientras que el 28% *esperaba lograr*

un acercamiento o diálogo. Tan sólo un 10% de los participantes *no tenía buenas expectativas* respecto de la mediación.

1.4 Satisfacción con la Mediación Laboral

La satisfacción respecto de la Mediación Laboral (mediación y buenos oficios) se refiere a dos elementos: uno que es de carácter subjetivo en términos de la opinión que cada usuario tiene al finalizar la Mediación Laboral, y el otro se refiere al cumplimiento de ciertos requisitos que están comprometidos en la oferta del producto de Mediación Laboral. Estos requisitos se refieren al cumplimiento de al menos los siguientes principios: a) Autocomposición, b) Equidistancia, y c) Confidencialidad.

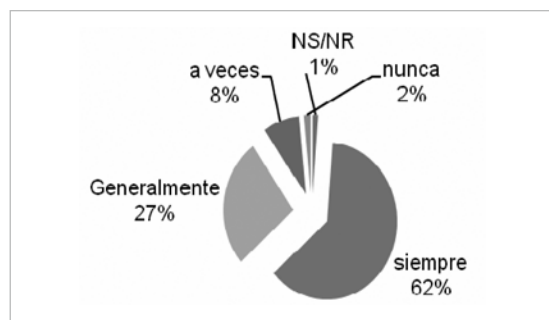
En este apartado se analiza la evaluación que los usuarios hacen respecto de la presencia de estos principios en la Mediación Laboral en la que han participado.

1.4.1 Evaluación de Principios de la Mediación Laboral

Autocomposición: Se refiere al protagonismo de los actores laborales en la solución de sus propios problemas a través de su exclusiva voluntad con participación activa de las partes. En la encuesta se encuentra asociado a la pregunta; “¿Se sintió tomado en cuenta en la búsqueda de soluciones?”.

Como se puede ver en el Gráfico 1, la mayor parte de los usuarios se siente *siempre* o *generalmente* tomado en cuenta en la búsqueda de soluciones, tan sólo un 8% siente que sólo *a veces* es tomado en cuenta y un 2% que *nunca*.

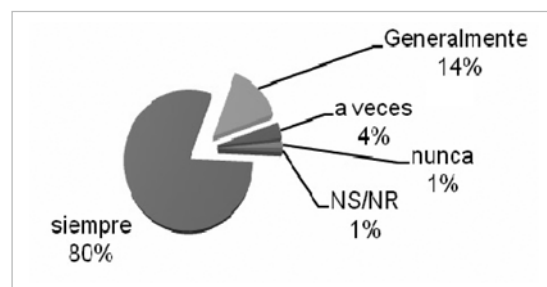
Gráfico 1
¿Se sintió tomado en cuenta en la búsqueda de soluciones?



Equidistancia: El principio de la equidistancia del mediador en el ejercicio de su rol (para estos efectos asimilado al concepto de imparcialidad y/o neutralidad) se entiende como la falta de prejuicio a favor o en contra de alguna de las partes involucradas en el proceso, guardando en todo momento de su actuación la equidistancia respecto de los contenidos tratados y de las opiniones personales vertidas por las partes involucradas. En la encuesta, este principio se encuentra asociado a la siguiente pregunta: “¿Sintió que fue tratado por el mediador de la misma manera que la otra parte?”.

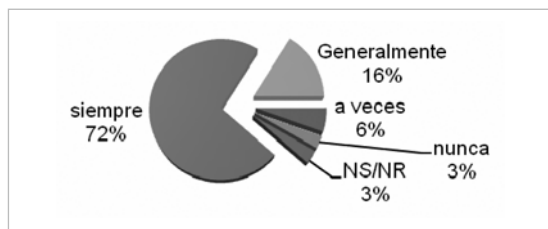
En el Gráfico 2 se ve que el 80% de los encuestados *siempre* sintió que el mediador lo trató de la misma manera que a la otra parte involucrada en la Mediación Laboral. De la proporción restante, el 14% cree que *generalmente* fue tratado de la misma manera. Tan sólo un 5% declara que *a veces* o *nunca* fueron tratados de la misma forma.

Gráfico 2
¿Sintió que fue tratado por el mediador de la misma manera que la otra parte?



Confidencialidad: El tercer principio de la Mediación Laboral recogido en el cuestionario es el de la confidencialidad, que se refiere a la garantía que obliga al mediador a guardar reserva de la información y documentación a la que se tuvo acceso durante el desarrollo del proceso, a menos que las partes consientan lo contrario. La pregunta asociada a este principio es la siguiente: “¿Sintió que lo conversado en las sesiones se mantenía en reserva?”. En el Gráfico 3 se muestra que el 72% de los usuarios sintió que *siempre* lo conversado en las sesiones se mantenía en reserva, mientras que el 16% sintió que lo conversado se mantuvo en reserva *generalmente*. Sólo un 6% y un 3% manifiesta que esto sucede *a veces* o *nunca*, respectivamente.

Gráfico 3
¿Sintió que lo conversado en las sesiones se mantenía en reserva?



Estos resultados son una muy buena señal del trabajo realizado en el proceso de Mediación Laboral, pues su éxito o fracaso depende entre otros aspectos de la confianza que él genera entre las partes involucradas.

1.4.2 Contexto de la Mediación Laboral

Lugar de Reunión, Equipamiento y duración de las Reuniones: Esta pregunta busca pesquisar aquellas situaciones asociadas a la infraestructura y equipamiento utilizadas durante la Mediación Laboral o extensión de las reuniones que puedan constituir elementos que disminuyen la calidad de los procesos y por lo tanto la satisfacción del usuario con el servicio entregado. El 93% de las personas considera que el lugar es excelente o bueno y el 90% considera el tiempo destinado a las reuniones como adecuado.

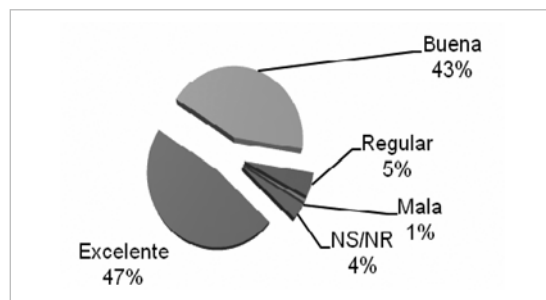
1.4.3 Opinión sobre Mediación Laboral

Esta pregunta es la más directamente relacionada con la satisfacción del usuario. Se espera que alguien que no esté conforme tenga una opinión *mala* o *regular* de la mediación y, por el contrario, si está conforme y satisfecho con el producto, se puede esperar que la considere *bueno* o *excelente*.

En este caso, el 47% considera excelente la mediación y 43% buena, lo que muestra un nivel de aprobación de los usuarios muy alto. Sólo el 5% la considera regular y el 1% mala.

Intención de recomendación: Un 80% de las personas afirma que *recomendaría esta forma alternativa de resolución de conflictos laborales*, un 12% plantea que sólo lo haría en algunos casos y tan sólo el 4% afirma que no la recomendaría.

Gráfico 4
¿Qué opina usted sobre esta forma de resolver conflictos?



1.4.4 Claridad de las explicaciones del Mediador Laboral

Algo que aparece como importante es la capacidad del mediador para hacerse entender por los usuarios, considerando la diversidad de contextos sociolaborales presentes en el país.

La capacidad del mediador de desenvolverse en los distintos escenarios con claridad es una característica muy necesaria para el correcto desempeño de la Mediación Laboral. El 85% de los usuarios encuestados considera que las explicaciones del mediador fueron claras siempre, mientras que 12% opina que generalmente fueron claras.

1.5 Resultados de la Mediación Laboral

1.5.1 Influencia de la mediación en la comunicación de los participantes

El 91% de los participantes de la Mediación Laboral plantea que ésta facilitó la comunicación de los actores laborales, mientras que el 7% plantea que no la facilitó. Esto es muy relevante, ya que el proceso de mediación busca generar un cambio en la forma en que se relacionan las partes en un conflicto, asumiendo en primer lugar una actitud abierta al diálogo y la negociación.

Otro aspecto relacionado con la comunicación es la capacidad de reconocer las necesidades de la otra parte en el conflicto. Esta capacidad se muestra como una de las condiciones necesarias para practicar el difícil ejercicio de la comprensión. En conflictos en los que prima la racionalidad estratégica, el cálculo y la búsqueda de resquicios

y formas de presión, la Mediación Laboral busca, entre otros aspectos, introducir una lógica en donde los actores laborales sean capaces de ponerse en el lugar del otro. Sobre si *el proceso le permitió conocer las necesidades de la otra parte*, un 37% de los encuestados plantea que esto es así generalmente, un 31% que fue siempre. Sólo un 26% planteó que fue sólo a veces y un 4% plantea que nunca sucedió.

INDICE DE SATISFACCION CON LA MEDIACION LABORAL

1.6 Metodología de cálculo del índice

El índice es una forma de construir un dato a partir de los valores de distintas variables, de manera de contar con un indicador que reúna una gran cantidad de información de manera rápida y que haga posible realizar comparaciones. En este sentido se ha optado por mantener la metodología utilizada durante el año 2006, para que los resultados sean comparables. La estructura de la mayor parte de las respuestas cerradas hizo recomendable durante el año mencionado considerar 4 categorías de clasificación en vez de las 3 que se utilizaron originalmente durante los años 2003, 2004 y 2005.

Evolución del Puntaje promedio Regional de Índice de Satisfacción con la Mediación			Diferencia de un año a otro
Región	2006	2007	x2007-x2006
I	53	68	15
III	61	69	8
IV	62	68	6
V	61	70	9
VI	62	69	7
VII	62	65	3
VIII	60	68	8
IX	.	55	
X	60	63	3
XI	64	64	0
XII	61	70	9
RM	60	67	7

Como se puede ver, la mayoría de las regiones se posiciona levemente bajo la línea de los 70 puntos. La categoría Muy Satisfecho está asociado al rango entre 70 y 84 puntos. Mientras que satisfecho está asociado al rango 69 a 54 puntos. Puntajes mayores se encuentran asociados a Insatisfacción.

Como se puede apreciar, y de manera consistente con lo anteriormente expuesto, los niveles de satisfacción son muy altos y mostrando además una mejora en la percepción de los usuarios en la mayor parte de las regiones en relación al año anterior.

CONCLUSIONES

Existe la opinión de parte de los usuarios que los principios de la Mediación Laboral son siempre o generalmente cumplidos. Esto significa que reconocen la presencia de los tres principios básicos que orientan a la Mediación Laboral: autocomposición, equidistancia y confidencialidad. Además de la presencia de estos principios en la Mediación se percibe al mediador como una persona que es clara en sus explicaciones. Esto último refuerza la idea de consolidar un equipo de mediadores altamente especializados, cuya tarea primordial sea abordar la conflictividad laboral por esta vía.

También existe un nivel de conformidad importante con el lugar, el equipamiento y la extensión de las reuniones. Es decir, se reconoce la importancia que tiene el lugar físico, material, donde se realizan las mediaciones y los esfuerzos institucionales realizados en los últimos años en esta materia.

Seis de cada diez personas tenía la expectativa de llegar a algún acuerdo a través de la mediación, y tres al menos esperaban lograr algún tipo de acercamiento. Hay que recordar que durante el 2007 el 74,3% de las mediaciones concluyeron con acuerdo. Nueve de cada diez personas consideran que la mediación *facilitó la comunicación entre las partes*, dato que ayuda a argumentar la hipótesis de que la mediación aporta a la construcción de un estilo de relaciones laborales basado en el diálogo y la negociación. Nuevamente, se refuerza uno de los objetivos prioritarios que sustenta a la Mediación Laboral radicada en la Dirección del Trabajo.

ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

La formación de una organización sindical es un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras, consagrado y reconocido en la Constitución Política de la República, así como por distintos instrumentos internacionales.

Los trabajadores(as), sin distinción ni autorización previa del empleador(a) o de autoridad alguna, pueden constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse o desafiliarse de ellas, sólo cumpliendo lo señalado en la ley y en los estatutos que ellos(as) mismos se han dado.

El derecho a conformar sindicatos es de la esencia de la libertad sindical. Sin ella no puede haber diálogo social ni progreso hacia la justicia social.

TIPOS DE ORGANIZACIONES

Sindicato de empresa: agrupa a trabajadores(as) de una misma empresa.

Sindicato interempresa: agrupa a trabajadores(as) de dos o más empleadores(as) distintos.

Sindicato trabajadores(as) eventuales o transitorios: agrupa a quienes realizan labores bajo dependencia y subordinación, en períodos cíclicos o intermitentes.

Sindicato trabajadores(as) independientes: congrega a aquellos(as) que no dependen de empleador(a) alguno.

Otro tipo de sindicatos.

Federación: unión de tres o más sindicatos.

Confederación: unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos.

Central: conformada indistintamente por sindicatos, federaciones, confederaciones, asociaciones de

funcionarios públicos, municipales y asociaciones de pensionados, con personalidad jurídica.

QUORUM

Para constituir una organización sindical se debe cumplir con el quórum exigido por la ley (número de trabajadores y trabajadoras que participan en ella) y disponer de los estatutos que regirán a la organización.

La Inspección del Trabajo cuenta con estatutos tipo a disposición de los interesados.

Los quórums en un sindicato empresa son los siguientes:

Empresa con más de 50 trabajadores: mínimo 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de los que prestan servicios en la empresa.

Empresa con más de 50 trabajadores, sin sindicato vigente: mínimo ocho trabajadores. Se debe completar el quórum antes indicado (25) en el plazo máximo de un año.

Empresa con cincuenta o menos trabajadores: pueden constituir sindicato ocho de ellos. En el plazo de un año deben regularizar la cantidad de socios.

Empresa con más de un establecimiento: pueden constituir sindicato los trabajadores(as) de cada uno de ellos, con un mínimo de 25 trabajadores(as) que represente, a lo menos, el 30% de los dependientes de dicho establecimiento.

Cualquiera sea el porcentaje que representen, pueden constituir sindicato 250 o más trabajadores(as) de una misma empresa.

Otro tipo de sindicatos: mínimo de 25 trabajadores.

CONSTITUCION

Cumpliendo con el quórum, deberá realizarse una asamblea constituyente ante la presencia de un ministro de fe (Inspector del Trabajo, notario, Oficial del Registro Civil o un funcionario de la Administración del Estado designado en calidad de tal por la Dirección del Trabajo); leer y aprobar los estatutos, y proceder a la elección de los dirigentes en votación secreta y personal.

Dentro de los tres días hábiles siguientes, los dirigentes electos deben informar a la empresa la constitución de la organización, indicando solamente el nombre de los dirigentes que resultaron electos.

En el plazo de 15 días corridos, contados desde la asamblea constitutiva, los dirigentes deben depositar el acta original y dos copias de los estatutos, certificadas por el ministro de fe, en la Inspección del Trabajo. Efectuado este trámite, la organización adquiere personalidad jurídica. En caso de no realizarse el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.

Los trabajadores(as) que participaron en la constitución del sindicato cuentan con fuero –no pueden ser despedidos sin autorización previa del Tribunal competente– desde 10 días antes y hasta 30 días después de realizada la asamblea, en el caso de un sindicato de empresa o interempresa. Si se trata de uno eventual o transitorio, los trabajadores(as) gozan de fuero hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva.

DIRECTORIO

Los sindicatos son libres para determinar los requisitos necesarios para ser director y el número de ellos. Sin perjuicio de ello, sólo gozan de fuero, permisos y licencias, las más altas mayorías relativas, conforme a las siguientes reglas:

- **Sindicato de menos de 25 trabajadores(as):** un director.
- **Sindicato entre 25 y 249 trabajadores(as):** tres directores.
- **Sindicato entre 250 y 999 trabajadores(as):** cinco directores.

- **Sindicato entre 1.000 y 2.999 trabajadores(as):** siete directores.
- **Sindicato de 3.000 y más trabajadores(as):** nueve directores. Si el sindicato de empresa tiene presencia en dos o más regiones, el número de directores aumenta en dos.

El mandato de los directores sindicales durará no menos de dos y no más de cuatro años, y pueden ser reelegidos indefinidamente.

Los directores sindicales gozan de fuero desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo. Asimismo, durante este plazo el empleador(a) no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de ellos las facultades que establece el artículo 12 del Código del Trabajo. En el caso de los directores de un sindicato de trabajadores(as) eventuales o transitorios cuyo contrato sea a plazo fijo o por obra o faena determinada, gozarán de fuero sólo hasta la vigencia de su contrato.

Con el propósito de poder desarrollar su labor sindical fuera del lugar de trabajo, la ley ordena que los empleadores(as) deben conceder a los directores sindicales que gozan de fuero, un permiso de seis horas semanales por cada director, si la organización reúne hasta 249 trabajadores(as), o de ocho horas semanales por cada uno, si el sindicato está conformado por 250 o más miembros.

La ley ampara y protege la actividad sindical. El empleador(a) no podrá impedir o dificultar la afiliación del trabajador(a) a un sindicato.

Son consideradas prácticas desleales o antisindicales, entre otras, negarse en forma injustificada a recibir a los dirigentes; amenazar con el cierre de la empresa, pérdida del empleo; actos discriminatorios o perseguir o perjudicar al trabajador(a), o realizar cualquier amenaza por la constitución de un sindicato o su pertenencia al mismo.

Si la empresa posee más de un año de antigüedad, el sindicato de empresa o establecimiento de ella puede presentar un proyecto de negociación colectiva a su empleador(a), rigiéndose por las normas del Código del Trabajo.

Ministerio de Defensa Nacional
Subsecretaría de Aviación
Dirección General de Aeronáutica Civil

ESTABLECE LIMITACIONES DE TIEMPO DE VUELO, PERIODOS DE SERVICIO DE VUELO Y DESCANSO PARA MIEMBROS DE TRIPULACIONES DE VUELO Y AUXILIARES DE AERONAVES DE PASAJEROS Y/O CARGA, CUYO PESO MAXIMO SEA SUPERIOR A 5.700 KG*

Resolución exenta Nº 889

Santiago, 7 de mayo de 2009.- Con esta fecha se ha dictado la siguiente:

Núm. 889 exenta.- Vistos:

- a) La resolución de la Dirección General de Aeronáutica Civil Nº 0593-E del 14 de junio de 1991 que establece limitaciones de Tiempo de Vuelo, Períodos de Servicio de Vuelo y Descanso para Miembros de las Tripulaciones de Vuelo de Aeronaves Comerciales de pasajeros y/o carga, cuyo peso máximo de despegue sea igual o superior a 5.700 kg.
- b) La resolución de la Dirección General de Aeronáutica Civil Nº 1132-E del 15 de julio de 1997, que establece Períodos de Servicio de Vuelo y Períodos de Descanso para los miembros de la Tripulación Auxiliar,
- c) La Ley Nº 16.752, artículo 3º, q, que autoriza al Director General de Aeronáutica Civil a dictar normas para que las operaciones de las aeronaves se realicen dentro de los límites de seguridad de la navegación aérea.

- d) La Ley Nº 20.321, que agregó Capítulo VII, en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, denominado "Del Contrato de Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes de Cabina de Aeronaves Comerciales de Pasajeros y Carga", materia regulada en los artículos 152 ter a 152 ter M, del referido Código.
- e) Código Aeronáutico, artículo 60 que otorga facultades a la Dirección General de Aeronáutica para regular esta materia, no obstante lo dispuesto en la Legislación Laboral común en materia de Jornada de Trabajo.

Considerando: La necesidad de fijar y establecer los criterios de orden técnico y de seguridad con arreglo a las facultades que la nueva normativa laboral referida en el literal d de los vistos le reconoce a la DGAC, y conforme a los cuales es posible modificar los Tiempos de Vuelo, Períodos de Servicio de Vuelo y Períodos de Descanso de los Tripulantes de Vuelo y de los Tripulantes de Auxiliares de Vuelo de Aeronaves Comerciales de Pasajeros y/o Carga, cuyo peso máximo de despegue sea superior a 5.700 kg.

* Publicada en el Diario Oficial de 22.05.09.

Resuelvo:

Regúlense las limitaciones de Tiempo de Vuelo, Períodos de Servicio de Vuelo y Períodos de Descanso de los Miembros de las Tripulaciones de Vuelo y de Auxiliares de las aeronaves comerciales de pasajeros y/o carga, cuyo peso máximo de despegue sea superior a 5.700 kg., de acuerdo a las siguientes disposiciones:

CAPITULO I**Definiciones**

Para los efectos de la presente resolución, los términos y expresiones indicados a continuación tendrán los siguientes significados:

Tripulación de Vuelo.

Miembro de la tripulación, titular de licencia, quien cumple funciones esenciales para la operación en vuelo de la aeronave.

Tripulación Auxiliar.

Miembro de la tripulación, titular de licencia, que participa de las labores de servicio y atención de pasajeros, así como del cuidado y seguridad de las personas y cosas que se transportan en la aeronave.

Período de Descanso.

Es todo tiempo en tierra durante el cual el Explotador releva a un miembro de la tripulación de toda función relacionada con su trabajo, con el objeto que éste se mantenga en descanso para recuperarse física y psíquicamente luego de un Período de Servicio (P.S.) o un Período de Servicio de Vuelo (P.S.V.).

Período de Descanso Mínimo.

Se refiere exclusivamente al descanso mínimo de diez (10) horas liberado de toda función, a que tiene derecho un tripulante, luego de haber cumplido un P.S.V. de siete (7) horas o menos, antes de cumplir otro P.S.V. complementario dentro de 24 horas.

Período Nocturno.

Es el tiempo transcurrido entre las 21:00 horas y las 06:00 horas local, correspondiente al lugar donde se encuentra operando el tripulante.

Período de Reposo en Vuelo.

Es el tiempo durante el desarrollo de un vuelo el cual el tripulante es relevado de sus labores, con el objeto de someterse a un reposo a bordo de la aeronave en condiciones confortables según las normas técnicas impartidas por la DGAC. Este reposo debe ser ininterrumpido, salvo en caso de emergencia, y cuando sea necesario por razones esenciales para la operación de la aeronave.

Período de Servicio (P.S.).

Es el tiempo correspondiente a cualquiera actividad asignada por el Explotador a un tripulante, ajena al vuelo mismo.

Período de Servicio de Vuelo (P.S.V.).

Es el tiempo transcurrido, dentro de un período de veinticuatro horas consecutivas, desde el momento en que el tripulante se presenta en las dependencias aeroportuarias o lugar asignado por el Explotador con el objeto de preparar, realizar y finalizar operacional y administrativamente un vuelo, hasta que el tripulante es liberado de toda función y puede comprender un vuelo o una serie de vuelos.

También se comprenderán como Período de Servicio de Vuelo las horas destinadas a reentrenamientos periódicos en avión y entrenadores sintéticos de vuelo, prácticas periódicas de evacuación en tierra o en el mar (*ditching*), como asimismo traslado en vuelo por conveniencia del operador.

El Período de Servicio de Vuelo se calculará de la siguiente manera:

1. Para el resto de las actividades consideradas como P.S.V., se calcularán desde la hora de presentación dispuestas por el Explotador, hasta el término de las actividades.
2. Para un vuelo: De acuerdo a lo establecido en los respectivos Manuales de Operaciones, para cada tipo de aeronave o rutas, lo que en ningún caso podrá ser inferior a una hora antes de la hora prevista para comenzar el vuelo hasta treinta minutos después de finalizar éste.
3. Cualquier tiempo en exceso por este concepto, a requerimiento del Explotador, se considerará como Período de Servicio de Vuelo.

Rol de Vuelo.

Instrumento de planificación de vuelos donde se establecen los correspondientes Períodos de

Servicio, Períodos de Servicio de Vuelo y descanso de las tripulaciones.

Serie de vuelos.

Combinación de vuelos que pueden ser realizados en un período de veinticuatro horas consecutivas, sin que se excedan los límites de Tiempo de Vuelo ni de Período de Servicio de Vuelo. La serie de vuelos se termina cuando se inicia un Período de Descanso.

Tiempo de Vuelo (T.V.).

Tiempo total transcurrido desde que la aeronave inicia su movimiento con el propósito de despegar, hasta que se detiene completamente al finalizar el vuelo. (Tiempo entre calzos).

Tripulación de Vuelo Mínima.

Tripulación exigida en el Certificado Tipo de la aeronave, para que ésta pueda ser operada con seguridad en actividades aéreas.

Tripulación Reforzada.

Tripulación Mínima a la que se adiciona un número determinado de tripulantes con el propósito de cubrir un vuelo, el que por su duración, el Tiempo de Vuelo o el Período de Servicio de Vuelo excede el máximo autorizado.

Tripulación Auxiliar Mínima.

La Tripulación Auxiliar mínima es aquella que permite, en caso de emergencia, efectuar la evacuación total de la aeronave en un tiempo no mayor de noventa (90) segundos, la que en todo caso no podrá ser inferior a:

Nº de asientos	Tripulación Auxiliar Mínima
20 a 50	01
51 a 100	02
Más de 100	02 más 01 adicional por cada unidad o parte de la unidad de 50 asientos

CAPITULO II

Generalidades

- 2.1 Estas normas se aplicarán a las tripulaciones de todos los explotadores dedicados al transporte de pasajeros y carga, que utilicen aeronaves, cuyo peso de despegue certificado sea superior a 5.700 kg. En el caso de los explotadores chilenos, para vuelos nacionales e internacionales, y para los explotadores extranjeros cuando realicen vuelos de cabotaje.
- 2.2 Los Explotadores serán responsables de programar los Tiempos de Vuelo, los Períodos de Servicio de Vuelo, los Períodos de Servicio y los Períodos de Descanso y Reposo, de acuerdo a lo establecido en esta norma.
- 2.3 Los Explotadores, el Comandante de la Aeronave y los tripulantes serán responsables del cumplimiento de los límites establecidos para los T.V. y P.S.V., dispuesto en esta norma.
- 2.4 El T.V. y P.S.V. establecidos en esta norma son los máximos permitidos y no se autorizarán solicitudes de extensión adicionales a las que expresamente considera la norma.
- 2.5 Si por cualquier situación la tripulación excediese los períodos de T.V., P.S.V. o disminuyese el Período de Descanso, el explotador deberá informar a la DGAC en un plazo no superior a 96 horas de ocurrido el hecho, considerando en el informe la totalidad de los antecedentes que motivaron tal situación. Además el explotador deberá llevar un registro de todos estos casos con la correspondiente firma de los tripulantes involucrados.
- 2.6 Para el análisis de la DGAC, los Explotadores deberán elaborar y mantener disponible en todo momento y hasta por seis meses después de su cumplimiento, el Rol de Tripulantes de Vuelo programado y los Tiempos de Vuelo, Períodos de Servicio de Vuelo y Períodos de Servicio realizados.

CAPITULO III

Tripulantes de vuelo

3.1 Períodos de Servicio de Vuelo y Restricción Nocturna de P.S.V.

3.1.1 Los límites de Período de Servicio de Vuelo y Restricción Nocturna de P.S.V. serán los siguientes:

Tripulación	P.S.V.	Extensión	Restricción Nocturna
pilotos	12 horas	02 horas	12 horas
3 pilotos	18 horas	--	--
4 pilotos	20 horas	--	--

3.1.2 El Período de Servicio de Vuelo y la Restricción Nocturna de P.S.V., se aplica dentro de un Período de 24 horas consecutivas.

3.1.3 El Explotador no podrá programar más de 12 horas de P.S.V. dentro de un período de 24 horas consecutivas, salvo que se aplique la extensión de 02 horas.

3.1.4 En el caso que se incorpore a la tripulación un Operador de Sistemas, a éste se le aplicarán las mismas horas de P.S.V., Extensión y Restricción Nocturna establecidas para los pilotos.

3.1.5 El Explotador podrá programar vuelos o rutas de largo alcance que excepcionalmente consideren la ida y el regreso al mismo lugar con Tripulación Reforzada, previa autorización de la DGAC, sin perjuicio a los demás requisitos que establece la legislación laboral.

3.1.6 Los Tripulantes de Vuelo que en un Período de Servicio de Vuelo hayan cumplido más del 50% del Período Nocturno, podrán efectuar sólo un segundo Período de Servicio de Vuelo nocturno consecutivo el cual no podrá exceder el 50% del Período Nocturno.

3.1.7 El Período de Servicio de Vuelo (Tripulación Mínima) de 12 horas continuas, podrá extenderse hasta catorce (14) horas ante la ocurrencia, en el respectivo Período de Servicio de Vuelo, de contingencias meteorológicas, emergencias médicas, necesidades calificadas de mantenimiento de

la aeronave consignadas en el MEL (Minimum Equipment List), o bien cuando el Comandante de Aeronave por razones de seguridad así lo determine.

3.1.8 En todos los casos anteriores, el Explotador deberá mantener un registro disponible en todo momento y hasta por seis meses, para su requerimiento y análisis por la DGAC donde se consignen las razones fundadas que se tuvo en consideración para la extensión del Período de Servicio de Vuelo. Este registro debe considerar la firma del Comandante de la Aeronave.

3.1.9 Cuando los tripulantes realicen un Período de Servicio, podrán iniciar un P.S.V. siempre y cuando la suma de ambos tiempos no excedan los límites establecidos para un P.S.V.

3.2 Límites de Tiempo de Vuelo (T.V.)

3.2.1 Los límites de Tiempo de Vuelo máximos establecidos para las tripulaciones serán los siguientes:

08 horas continuas o discontinuas en 24 horas consecutivas
 34 horas en 7 días consecutivos o
 68 horas en 14 días consecutivos
 100 horas Mensuales (calendario)
 270 horas Trimestrales
 1.000 horas Anuales (calendario).

3.2.2 El Tiempo de Vuelo se reducirá en treinta minutos por cada aterrizaje superior a cinco. Esta norma será aplicable solamente a las Tripulaciones de Vuelo Mínima.

3.2.3 Para el control de los límites de Tiempo de Vuelo especificados en esta norma, los tripulantes de vuelo computarán para este tiempo, todas las horas voladas tanto en operaciones privadas, comerciales y deportivas. Para estos efectos, el tripulante de vuelo deberá informar al explotador todas las horas de vuelo que realice ajenas a la empresa.

3.3 Descanso

3.3.1 El Explotador no podrá programar a un Tripulante de Vuelo para un Período de Servicio de Vuelo, cuando no se haya dado cumplimiento a los Períodos de Descanso (P.D.) que se indican a continuación:

P.S.V.	P.D.
7 horas o menos	10 horas
8 horas	12 horas
9 horas	13 horas
10 horas	14 horas
11 horas	15 horas
12 horas	15 horas
13 horas	16 horas
14 horas	17 horas
15 horas	17 horas
16 horas	18 horas
17 horas	19 horas
18 horas	20 horas
19 horas	22 horas
20 horas	24 horas

3.3.2 De corresponderle un Período de Descanso Mínimo (10 horas) se deberá considerar un tiempo adicional de 45 minutos para efectos de traslado cuando se opere en la base principal de operaciones y un tiempo de 20 minutos en las postas. Este tiempo no constituye Período de descanso ni Período de Servicio de Vuelo.

3.3.3 Si la tripulación efectua un Período de Servicio de 8 horas o más, para iniciar un Período de Servicio de Vuelo, deberá considerarse previamente un descanso mínimo de once (11) horas.

3.3.4 Al tripulante de vuelo, que realiza un Período de Servicio de Vuelo que incluya un cambio de Longitud Geográfica de cuarenta y cinco grados (45°), se le deberá aumentar en dos horas el Período de Descanso correspondiente. En forma progresiva se continuará incrementando este descanso en treinta minutos, por cada quince grados de Longitud Geográfica adicional.

3.4 Reposo

3.4.1 El explotador deberá disponer de un lugar a bordo de la aeronave, con condiciones confortables, de uso exclusivo para el reposo de las tripulaciones, cuando el vuelo se realice con tripulación reforzada, de acuerdo en el DAN 121.

3.4.2 Este lugar de reposo deberá ser ocupado por las tripulaciones que sean relevados de sus funciones con el propósito de no sobrepasar los límites establecidos de Tiempo de Vuelo.

3.4.3 Los Explotadores deberán proponer para aprobación de la DGAC, los lugares a bordo de las aeronaves que servirán de reposo de la tripulación, en los distintos tipos de materiales aéreos que operen.

3.4.4 Los lugares de reposo autorizados por la Dirección General de Aeronáutica Civil, serán incluidos en el Manual de Operaciones del Explotador, de acuerdo a los requisitos establecidos en la norma correspondiente.

CAPITULO IV

Tripulantes auxiliares

4.1 Períodos de servicio de vuelo

4.1.1 Los límites de Período de Servicio de Vuelo serán los siguientes:

Tripulación	P.S.V.	Extensión
Mínima	12 horas	02 horas
Reforzada	20 horas	—

4.1.2 El Período de Servicio de Vuelo se aplica dentro de un Período de 24 horas consecutivas.

4.1.3 El Explotador no podrá programar más de 12 horas de P.S.V. dentro de un período de 24 horas consecutivas, salvo que se aplique la extensión de 02 horas.

4.1.4 Los Períodos de Servicio de Vuelo máximos establecidos para las tripulaciones auxiliares serán los siguientes:

12 horas	continuas o discontinuas en 24 horas consecutivas (salvo extensión de dos (2) horas)
160 horas	Mes (calendario)
450 horas	Trimestral
1.600 horas	Anual (calendario)

4.1.5 El Explotador podrá programar vuelos o rutas de largo alcance que excepcionalmente consideren la ida y el regreso al mismo lugar con Tripulación Auxiliar Reforzada, previa autorización de la DGAC, sin perjuicio a los demás requisitos que establece la legislación laboral.

4.1.6 Los tripulantes auxiliares que en un Período de Servicio de Vuelo hayan cumplido más del 50% del Período Nocturno, podrán efectuar sólo un segundo Período de Servicio de Vuelo nocturno consecutivo el cual no podrá exceder el 50% del Período Nocturno.

4.1.7 El Período de Servicio de Vuelo (Tripulación Mínima) de 12 horas continuas, podrá extenderse hasta catorce (14) horas ante la ocurrencia, en el respectivo P.S.V., de contingencias meteorológicas, emergencias médicas, necesidades calificadas de mantenimiento de la aeronave consignadas en el MEL (Minimum Equipment List) o bien cuando el Comandante de Aeronave por razones de seguridad así lo determine.

4.1.8 En todos los casos anteriores, el Explotador deberá mantener un registro disponible en todo momento y hasta por seis meses, para su requerimiento y análisis por la DGAC donde se consignen las razones fundadas que se tuvo en consideración para la extensión del Período de Servicio de Vuelo. Este registro debe considerar la firma del Comandante de la Aeronave y del (la) Jefe de Cabina.

4.1.9 Cuando los tripulantes realicen un Período de Servicio, podrán iniciar un P.S.V. siempre y cuando la suma de ambos tiempos no excedan los límites establecidos para un P.S.V.

4.1.10 El P.S.V. se reducirá en treinta minutos por cada aterrizaje superior a cinco. Esta norma será aplicable solamente a las Tripulaciones Auxiliares Mínima.

4.2 Descanso

4.2.1 El Explotador no podrá programar a un tripulante auxiliar de vuelo para un Período de Servicio de Vuelo, cuando no se haya dado cumplimiento a los Períodos de Descanso (P.D.) que se indican a continuación:

P.S.V.	P.D.
7 horas o menos	10 horas
8 horas	11 horas
9 horas	12 horas
10 horas	13 horas
11 horas	14 horas
12 horas	15 horas
13 horas	16 horas
14 horas	17 horas
15 horas	18 horas
16 horas	19 horas
17 horas	20 horas
18 horas	21 horas
19 horas	22 horas
20 horas	24 horas

4.2.2 Cuando al tripulante le corresponda un Período de Descanso Mínimo (10 horas) se deberá considerar un tiempo adicional de 45 minutos para efectos de traslado cuando se opere en la base principal de operaciones y un tiempo de 20 minutos en las postas. Este tiempo no constituye Período de descanso ni Período de Servicio de Vuelo.

4.2.3 Si la tripulación efectuare un Período de Servicio de 8 horas o más, para iniciar un Período de Servicio de Vuelo, deberá considerarse previamente un descanso mínimo de once (11) horas.

4.2.4 Cuando un tripulante auxiliar de vuelo, realice un Período de Servicio de Vuelo que incluya un cambio de Longitud Geográfica de cuarenta y cinco grados (45°), se deberá aumentar en dos horas el Período de Descanso correspondiente. En forma progresiva se continuará incrementando este descanso en treinta minutos, por cada quince grados de Longitud Geográfica adicional.

4.3 Reposo.

4.3.1 El explotador deberá disponer de un lugar a bordo de la aeronave, de uso exclusivo para

el reposo de las tripulaciones auxiliares de vuelo, cuando el vuelo se realice con tripulación reforzada, de acuerdo a lo establecido en el DAN 121.

4.3.2 Este lugar de reposo deberá ser ocupado por las tripulaciones auxiliares de vuelo en forma rotativa, a lo menos una (1) hora cuando el período de servicio de vuelo supere las 12 horas, no pudiendo en tal caso, el tripulante desarrollar labores efectivas por un tiempo superior a las 14 horas.

4.3.3 Los Explotadores, deberán proponer para aprobación de la DGAC, los lugares a bordo de las aeronaves de reposo de la tripulación auxiliares de vuelo, en los distintos tipos de materiales aéreos que operen.

4.3.4 Los lugares de reposo autorizados por la Dirección General de Aeronáutica Civil, serán incluidos en el Manual de Operaciones del explotador, de acuerdo a los requisitos establecidos en la norma correspondiente.

VIGENCIA

La presente resolución entrará en vigencia desde la fecha de su publicación.

Con la vigencia de la presente Resolución, se derogan las resoluciones N° 1.132-E del 15 de julio de 1997 y la N° 0593- E del 14 de junio de 1991 y todo otro documento, emitido con anterioridad por la DGAC, relativo a esta misma materia.

Anótese y comuníquese.- José Huepe Pérez, General de Brigada Aérea (A), Director General.

Lo que se transcribe para su conocimiento.- Lorenzo Sepúlveda Biget, Director de Seguridad Operacional.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo

MODIFICA DECRETO N° 122, DE 1998, QUE APROBO EL REGLAMENTO ESPECIAL DE LA LEY N° 19.518 RELATIVO A LOS ORGANISMOS TECNICOS INTERMEDIOS PARA CAPACITACION*

Decreto N° 149

Núm. 149.- Santiago, 24 de noviembre de 2008.- Visto:

Los artículos 32 N° 6 y 99 de la Constitución Política del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue aprobado por decreto N° 100, de 17 de septiembre de 2005 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; la Ley N° 19.518 y sus respectivas modificaciones y Ley N° 20.267,

Decreto:

Artículo único: Modifícase el Decreto Supremo N° 122 de 1998, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el Reglamento Especial de la Ley N° 19.518 relativo a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación, de la forma que a continuación se indica:

1.- Reemplázase el artículo 6, por el siguiente: "Las empresas podrán adherir libremente a los organismos técnicos intermedios para capacitación y se obligarán a enterar los aportes en dinero que consideren el costo de los cursos de capacitación o los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales que hayan solicitado a través del organismo y el costo de administración pactado. Con todo, los aportes deberán enterarse

antes de la correspondiente liquidación que con-
signa el inciso primero, del artículo 28 del Decreto
Supremo 98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y
Previsión Social".

2.- Sustitúyese el artículo 8, por el siguiente: "Los organismos técnicos intermedios para capacitación deberán mantener, a lo menos, cuatro cuentas o partidas independientes por empresa. En la primera, denominada cuenta de capacitación, ingresará únicamente aquella parte de los aportes destinada a la capacitación del personal de la empresa aportante; en la segunda, denominada cuenta de reparto, se registrarán los aportes que voluntariamente la empresa destine a capacitación de trabajadores de otras empresas adheridas al organismo técnico intermedio para capacitación, cuyas remuneraciones mensuales brutas no excedan el equivalente a 15 unidades tributarias mensuales al valor que tengan al mes de enero de cada año. Es así, que con la cuenta de reparto podrá favorecerse, la capacitación de trabajadores de empresas adheridas al organismo técnico intermedio para capacitación que presten a la respectiva empresa aportante servicios en régimen de subcontratación o servicios transitorios, de acuerdo a la Ley N° 20.123; en la tercera, denominada cuenta de certificación de competencias laborales ingresarán los aportes que las empresas destinen a los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales de sus trabajadores y el costo por administración

* Publicado en el Diario Oficial de 30.04.09.

por la intermediación que consigna el párrafo final, del inciso primero, del artículo 33, de la Ley N° 20.267; en la cuarta, denominada cuenta de administración, los montos fijados para gastos de administración, por concepto de capacitación, del mencionado organismo.

Los organismos técnicos intermedios para capacitación deberán presentar al Servicio Nacional, a más tardar el 30 de mayo de cada año, un informe de Auditoría externa que dé cuenta de los estados financieros, para efecto de lo dispuesto en el artículo 27, inciso 2°, de la Ley N° 19.518. Esta Auditoría deberá ser practicada por personas jurídicas o profesionales inscritos como tales en la Superintendencia de Valores y Seguros.

Las empresas podrán transferir en cualquier época del año aportes desde la cuenta de capacitación a la cuenta de reparto, y desde la cuenta de excedentes de capacitación a la cuenta de excedentes de reparto”.

3.- Agrégase al artículo 10, el siguiente inciso cuarto nuevo, pasando el actual inciso cuarto a ser quinto: “No obstante lo anterior, el límite de cobro por parte de los aludidos organismos por los gastos de administración de intermediación en los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales no podrá exceder del 5% del costo de dicho proceso, el que se deducirá de los aportes que las empresas adheridas destinen a la cuenta de certificación de competencias consignada en el artículo 8 de este reglamento”.

4.- Reemplázase el inciso primero, del artículo 11, por el siguiente: “El Director Nacional, mediante resolución fundada, podrá autorizar al organismo técnico intermedio para capacitación para que utilice hasta un 5% de los aportes efectivos y excedentes que obren en su poder, para la realización de proyectos específicos que así lo justifiquen, tales como: estudios sobre detección de áreas ocupacionales, de sus necesidades de capacitación, calidad de la oferta de capacitación, preferentemente a nivel regional, promoción y difusión del sistema y otros que a juicio del Servicio Nacional sean necesarios para la consecución de los fines previstos”.

5.- Sustitúyese el artículo 12, por el siguiente: “Los organismos técnicos intermedios para capacitación

que organicen actividades de capacitación y/o de evaluación y certificación de competencias laborales para las empresas afiliadas, comunicarán sus acciones al Servicio Nacional, en la forma y plazos que éste determine. Para efectos de impetrar el beneficio adicional a que se refiere el inciso 2° del artículo 39 del Estatuto, ya sea para actividades de capacitación y/o de evaluación y certificación de competencias laborales, las empresas afiliadas, por sí o a través del organismo técnico intermedio para capacitación, deberán cumplir con lo dispuesto en los incisos 2° y 3°, si correspondiere, del artículo 19 del Decreto Supremo N° 98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Corresponderá a los organismos técnicos intermedios para capacitación enviar al Servicio Nacional, con la periodicidad que éste determine, un informe pormenorizado de las acciones de capacitación y/o de evaluación y certificación de competencias laborales concluidas, en la forma y condiciones que el Servicio Nacional indique”.

6.- Reemplázanse los incisos primero, segundo y tercero del artículo 15: “Los remanentes de las cuentas de capacitación, de certificación de competencias y de reparto que se produjeren al final del ejercicio anual, deberán ser ejecutados durante el año siguiente al del aporte.

Para estos efectos, los organismos técnicos intermedios para capacitación deberán:

1° Abrir una cuenta de excedentes de capacitación, de excedentes de certificación de competencias laborales y otra de excedentes de reparto, en que se depositarán los remanentes de cada una de las cuentas, las que se administrarán separadamente, y

2° Presentar al Servicio Nacional un programa anual de capacitación y/o de evaluación y de certificación de competencias laborales, cuyo objeto será asegurar la ejecución de la totalidad de los recursos existentes en cada una de las cuentas de excedentes. Asimismo, podrá presentar un proyecto específico, en conformidad a lo señalado en el artículo 11 de este Reglamento.

Si al final del nuevo ejercicio anual y a pesar de haberse cumplido el programa a que refiere el inciso anterior, quedaren remanentes en las

cuentas de excedentes, éstos deberán destinarse necesariamente al programa de becas a que se refiere el artículo siguiente”.

7.- Sustitúyese el artículo 16, por el siguiente: “Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, las empresas aportantes, que correspondan, podrán autorizar a los organismos técnicos intermedios para capacitación, hasta el último día hábil del mes de enero de cada año, a destinar todo o parte de los recursos de las cuentas de excedentes, al desarrollo de programas de becas de capacitación orientados a trabajadores de menor calificación y remuneración que se desempeñen para empresas que no sean afiliadas al mencionado organismo, así como a jóvenes, personas de escasos recursos que se encuentren cesantes o que buscan trabajo por primera vez, como asimismo a los demás grupos vulnerables definidos como tales por resolución del Director Nacional de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo, del artículo 20 bis, del Decreto Supremo N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Estas becas deberán ajustarse a las definiciones que establezca el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, a través de una o más resoluciones.

Asimismo, estos programas de becas de capacitación podrán destinarse a trabajadores de empresas no adherentes al organismo técnico intermedio para capacitación que presten servicios en régimen de subcontratación o servicios transitorios a las empresas afiliadas, de acuerdo a la Ley N° 20.123.

Con todo, con cargo a los aludidos remanentes, los organismos técnicos intermedios para capacitación podrán financiar programas de evaluación y certificación de competencias laborales.

Para los efectos anteriores, los organismos técnicos intermedios para capacitación deberán presentar los correspondientes programas al Servicio Nacional, a más tardar el último día hábil de febrero de cada año.

Los mencionados organismos asignarán los recursos mediante licitación pública, conforme a las correspondientes bases administrativas aprobadas por el Servicio Nacional y al programa anual de becas de franquicia tributaria convenido y autorizado por dicho Servicio. Los programas de becas podrán contemplar los beneficios adicionales que establece el artículo 70 de la Ley N° 19.518, siempre que así, lo autorice el Servicio Nacional en las correspondientes bases administrativas antes aludidas.

Los recursos destinados a estos programas por el organismo se administrarán separadamente en una cuenta denominada de becas de franquicia tributaria”.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, Rodney Belmar Altamirano, Subsecretario del Trabajo (S).

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría de Previsión Social

MODIFICA EL REGLAMENTO DEL SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS ESTABLECIDO EN LA LEY N° 20.255*

Decreto N° 24

Núm. 24.- Santiago, 30 de abril de 2009.- Vistos: Lo dispuesto en el N° 6, del artículo 32, de la Constitución Política de la República; en la Ley N° 20.255; en el Decreto Supremo N° 23, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en la Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República,

Decreto:

Artículo único.- Suprímense los incisos segundo y tercero del artículo séptimo transitorio del Decreto Supremo N° 23, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Tómese razón, anótese y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social.

* Publicado en el Diario Oficial de 19.05.09.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría de Previsión Social

DESIGNA INTEGRANTES DE LA COMISION DE USUARIOS DEL SISTEMA DE PENSIONES*

Resolución afecta N° 13

Núm. 13 afecta.- Santiago, 23 de marzo de 2009.- Vistos:

Lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley N° 20.255 de 17 de marzo de 2008, sobre Reforma Previsional y en el Reglamento de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, aprobado mediante Decreto Supremo N° 29, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; y lo dispuesto en la Resolución N° 1.600, de 30 de octubre de 2008, de la Contraloría General de la República, sobre exención del trámite de toma de razón;

Considerando:

1. Que, el artículo 43 de la Ley N° 20.255 creó la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, cuya función será informar a la Subsecretaría de Previsión Social y a otros organismos públicos del sector sobre las evaluaciones que sus representantes efectúen sobre el funcionamiento del sistema de pensiones y proponer las estrategias de educación y difusión de dicho sistema.
2. Que, conforme a la misma disposición legal, dicha Comisión estará integrada por un representante de los trabajadores, uno de los pensionados, uno de las instituciones públicas, uno de las entidades privadas del sistema de pensiones y un académico universitario, que la presidirá.
3. Que, el inciso primero del artículo 2° del Decreto Supremo N° 29, de 31 de julio de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones estará integrada por las siguientes personas: a) Un representante de los trabajadores, propuesto por la organización de trabajadores de mayor representatividad en el país; b) Un representante de los pensionados, propuesto por la organización de pensionados de mayor representatividad en el país; c) Un representante de las instituciones públicas del sistema de pensiones, designado mediante resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda; d) Un representante de las instituciones privadas del sistema de pensiones, propuesto por las Administradoras de Fondos de Pensiones, y e) Un académico de una universidad del Estado o reconocida por éste, quien presidirá la Comisión, designado mediante resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda.
4. Que, el inciso segundo del mismo artículo dispone que conjuntamente con la designación de los miembros titulares de la Comisión de Usuarios deberán designarse miembros suplentes, quienes reemplazarán al respectivo titular en caso de ausencia o impedimento temporal de éste y que estos suplentes deberán cumplir con los mismos requisitos que el respectivo miembro titular.
5. Que, el inciso cuarto del referido artículo establece que se considerará la organización de trabajadores más representativa del país a aquella que cuente con el mayor número de afiliados.

* Publicada en el Diario Oficial de 30.04.09.

6. Que, la Sra. Directora del Trabajo, mediante Oficio N° 3.007 de 17 de julio de 2008, informó a la Subsecretaría de Previsión Social que, de acuerdo a los antecedentes disponibles en ese Servicio, la organización de trabajadores con mayor número de afiliados en el país es la Central Unitaria de Trabajadores.
7. Que, mediante carta de fecha 8 de octubre de 2008, el Presidente Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores comunicó a la Subsecretaría de Previsión Social que esa Central proponía en su representación para integrar la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones a don Arturo Martínez Molina, en calidad de titular, y a doña Silvia Aguilar Torres, en calidad de suplente.
8. Que, los incisos quinto y sexto del artículo 2° antes referido, establecen que la Subsecretaría de Previsión Social determinará cuál es la organización de pensionados más representativa del país, para cuyos efectos esa Subsecretaría inscribirá a las asociaciones de pensionados que deseen participar en el proceso de selección del comisionado que las representa.
9. Que, para el cumplimiento de esta disposición, y conforme a lo informado mediante Oficios N° 6.654 y N° 6.655, de 19 de diciembre de 2008, la Subsecretaría de Previsión Social, mediante publicaciones efectuadas los días 1 y 3 de agosto de 2008 en los diarios La Nación y El Mercurio de Santiago, llamó a las asociaciones de pensionados del país a inscribirse en el registro que abrió con ese propósito.
10. Que, de entre las asociaciones inscritas en el registro a que se refiere el numeral anterior y de acuerdo a los criterios establecidos en el mismo inciso quinto, esto es, el número de miembros que la componen y su cobertura territorial, debiendo ponderarse adicionalmente de manera especial los fines que persigue, en cuanto se relacionen con las funciones de la Comisión de Usuarios y el o los regímenes previsionales a que pertenecen sus asociados, en la medida que aquéllos formen parte de los sistemas de pensiones a que se aplica la Ley N° 20.255, la Subsecretaría de Previsión Social determinó que la asociación de pensionados más representativa del país es la Asociación de Jubilados, Pensionados y Montepiadas de Chile.
11. Que, mediante carta de fecha 12 de noviembre de 2008, dicha Asociación comunicó a la Subsecretaría de Previsión Social que proponía en su representación a don Misael Rivera Avalos, en calidad de titular, y a don Gilberto Muller Sepúlveda, en calidad de suplente.
12. Que, mediante Oficio N° 2.389-273, de 22 de octubre de 2008, del en aquel entonces Instituto de Normalización Previsional, éste, como institución pública del Sistema de Pensiones, propuso al Ministerio del Trabajo y Previsión Social a doña Alma Paulina Quezada Roa para integrar la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, en calidad de titular, y a doña Marina Donoso Sánchez en calidad de suplente.
13. Que, las personas referidas en el numeral anterior cumplen con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 2° del Decreto Supremo N° 29, de 31 de julio de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esto es, tienen una trayectoria destacada en el área de la previsión social.
14. Que, mediante Oficio N° 15.970, de 6 de octubre de 2008, la Superintendencia de Pensiones comunicó a la Subsecretaría de Previsión Social que la Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones proponía, como representantes de esas administradoras, en la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, a don Francisco Margozzini Cahis, en calidad de titular, y a don Fernando Avila Soto, en calidad de suplente.
15. Que, el inciso tercero del referido artículo 2° dispone que la designación del académico que presidirá la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones debe recaer en una persona de reconocido prestigio por su experiencia y conocimientos en materias de previsión social y que haya desarrollado labores de investigación o consultoría o cuente con publicaciones sobre estas materias.
16. Que, los académicos que en la parte resolutive se designan en calidad de titular y de suplente cumplen con esos requisitos.
17. Que, el inciso segundo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 29, ya citado, dispone que los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de

Hacienda expedirán una resolución conjunta a través de la cual se designará a los miembros de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones y sus respectivos suplentes,

Resuelvo:

1º Designase a las siguientes personas como integrantes titulares de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones:

- a) Don Arturo Martínez Molina, R.U.N. Nº 4.740.320-0, en representación de la Central Unitaria de Trabajadores;
- b) Don Misael Rivera Avalos, R.U.N. Nº 2.384.853-8, en representación de la Asociación de Jubilados, Pensionados y Montepiadas de Chile;
- c) Doña Alma Paulina Quezada Roa, R.U.N. Nº 8.663.829-0, del Instituto de Previsión Social, en representación de las instituciones públicas del sistema de pensiones;
- d) Don Francisco Margozzini Cahis, R.U.N. Nº 8.457.441-4, en representación de las instituciones privadas del sistema de pensiones, y
- e) Don Hugo Enrique Cifuentes Lillo, R.U.N. Nº 6.519.469-4, quien la presidirá en su calidad de académico.

2º Designase a las siguientes personas como integrantes suplentes de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones:

- a) Doña Silvia Aguilar Torres, R.U.N. Nº 6.929.988-1, en representación de la Central Unitaria de Trabajadores;

- b) Don Gilberto Muller Sepúlveda, R.U.N. Nº 1.778.180-4, en representación de la Asociación de Jubilados, Pensionados y Montepiadas de Chile;
- c) Doña Marina Donoso Sánchez, R.U.N. Nº 6.038.547-5, del Instituto de Previsión Social, en representación de las instituciones públicas del sistema de pensiones;
- d) Don Fernando Avila Soto, R.U.N. Nº 6.705.703-1, en representación de las instituciones privadas del sistema de pensiones, y
- e) Don José Rivera Izam, R.U.N. Nº 9.580.246-K, en su calidad de académico.

3º Los integrantes de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones que por este acto se designan, en calidad de titulares y suplentes, durarán tres años en sus cargos y su designación podrá renovarse por una sola vez.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.-
Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.-
Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.-
Saluda a Ud., Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social.

Ministerio Secretaría General de la Presidencia

APRUEBA ESTATUTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA*

Decreto Nº 20

Santiago, 3 de marzo de 2009.- Vistos: El artículo 32 Nº 6 de la Constitución Política de la República; los artículos 31, 40 y 41 del artículo primero de la Ley Nº 20.285, sobre Acceso a la Información Pública; el Ordinario Nº 15, de 3 de marzo de 2009, del Consejo para la Transparencia, y la Resolución Nº 1.600 de 2008, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

Considerando:

1) Que con fecha 20 de agosto de 2008 se publicó en el Diario Oficial la Ley Nº 20.285 sobre Acceso a la Información Pública, que regula el principio de transparencia de la función pública, el derecho de acceso a la información de los órganos de la Administración del Estado, los procedimientos para el ejercicio del derecho y para su amparo, y las excepciones a la publicidad de la información;

2) Que el artículo 31 de la citada ley, creó el Consejo para la Transparencia como una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio;

3) Que el artículo 41 del artículo primero de la Ley Nº 20.285, establece que los estatutos del Consejo establecerán sus normas de funcionamiento; que éstos y sus modificaciones serán propuestos al Presidente de la República por, a lo menos, una mayoría de tres cuartos de sus miembros, y que su aprobación se dispondrá mediante Decreto Supremo expedido a través del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

4) Que se ha dado cumplimiento a las formalidades exigidas por la ley para los efectos de lo indicado en el numeral precedente.

Decreto:

Apruébanse los siguientes estatutos de funcionamiento del Consejo para la Transparencia:

TITULO PRIMERO

Nombre, domicilio, objeto y patrimonio

Artículo 1º.- Naturaleza jurídica y domicilio. El Consejo para la Transparencia, en adelante "el Consejo", es una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

El domicilio del Consejo será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de los domicilios que pueda establecer en otros puntos del país.

Artículo 2º.- Objeto. El Consejo tiene por objeto promover la transparencia de la función pública, fiscalizar el cumplimiento de las normas sobre transparencia y publicidad de la información de los órganos de la Administración del Estado y garantizar el derecho de acceso a la información, de conformidad a lo dispuesto en la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo primero de la Ley Nº 20.285, de 2008, en adelante "Ley de Transparencia", y en su Reglamento.

Artículo 3º.- Patrimonio. El patrimonio del Consejo estará formado por:

* Publicado en el Diario Oficial de 23.05.09.

- a) Los recursos que contemple anualmente la Ley de Presupuestos de la Nación;
- b) Los bienes muebles e inmuebles que se le transfieran o que adquiriera a cualquier título y por los frutos de esos mismos bienes; y
- c) Las donaciones, herencias y legados que el Consejo acepte.

Las donaciones en favor del Consejo no requerirán el trámite de insinuación judicial a que se refiere el artículo 1401 del Código Civil y estarán exentas del impuesto a las donaciones establecido en la Ley N° 16.271.

TITULO SEGUNDO

Funciones y atribuciones del Consejo para la Transparencia

Artículo 4°.- Funciones y atribuciones. Las funciones y atribuciones del Consejo serán:

- a) Fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley de Transparencia y aplicar las sanciones en caso de infracción a ellas;
- b) Resolver fundadamente, los reclamos por denegación de acceso a la información que le sean formulados de conformidad a la Ley de Transparencia;
- c) Promover la transparencia de la función pública, la publicidad de la información de los órganos de la Administración del Estado, y el derecho de acceso a la información, por cualquier medio de publicación;
- d) Dictar instrucciones generales para el cumplimiento de la legislación sobre transparencia y acceso a la información por parte de los órganos de la Administración del Estado, y requerir a éstos para que ajusten sus procedimientos y sistemas de atención de público a dicha legislación;
- e) Formular recomendaciones a los órganos de la Administración del Estado tendientes a perfeccionar la transparencia de su gestión y a facilitar el acceso a la información que posean;
- f) Proponer al Presidente de la República y al Congreso Nacional, en su caso, las normas, instructivos y demás perfeccionamientos normativos para asegurar la transparencia y el acceso a la información;

- g) Realizar, directamente o a través de terceros, actividades de capacitación a funcionarios públicos en materias de transparencia y acceso a la información;
- h) Realizar actividades de difusión e información al público, sobre las materias de su competencia;
- i) Efectuar estadísticas y reportes sobre transparencia y acceso a la información de los órganos de la Administración del Estado y sobre el cumplimiento de la Ley de Transparencia;
- j) Velar por la debida reserva de los datos e informaciones que conforme a la Constitución y a la ley tengan carácter secreto o reservado;
- k) Colaborar con y recibir cooperación de órganos públicos y personas jurídicas o naturales, nacionales o extranjeras, en el ámbito de su competencia;
- l) Celebrar los demás actos y contratos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, y
- m) Velar por el adecuado cumplimiento de la Ley N° 19.628, de Protección de Datos de Carácter Personal, por parte de los órganos de la Administración del Estado.

Artículo 5°.- Colaboración interadministrativa y convenios. Para el ejercicio de sus atribuciones, el Consejo podrá solicitar la colaboración de los distintos órganos del Estado. Podrá, asimismo, recibir todos los testimonios y obtener todas las informaciones y documentos necesarios para el examen de las situaciones comprendidas en el ámbito de su competencia. Igualmente, para el cumplimiento de sus fines, podrá celebrar convenios con instituciones o corporaciones sin fines de lucro, para que éstas presten la asistencia profesional necesaria para ello.

Artículo 6°.- Publicidad. Todos los actos y resoluciones del Consejo, así como sus fundamentos y los procedimientos que se utilicen, serán públicos, exceptuando aquella información que en virtud del artículo 8° de la Constitución Política y de las disposiciones contenidas en la ley, tenga el carácter reservado o secreto.

TITULO TERCERO

Del Consejo Directivo

Artículo 7°.- Dirección y administración superior.

La dirección y administración superiores del Consejo para la Transparencia corresponderán a un Consejo Directivo, integrado por cuatro consejeros, que serán designados y removidos de conformidad a lo dispuesto en la Ley de Transparencia.

Artículo 8°.- Elección y duración del Presidente.

El Consejo Directivo elegirá de entre sus miembros a su Presidente. En el caso de que no haya acuerdo, la designación se hará por sorteo. La presidencia del Consejo Directivo será rotativa y el Presidente durará dieciocho meses en el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser reelegido por el resto de su actual período como consejero.

Artículo 9°.- Sesiones y quórum. El Consejo Directivo requerirá para sesionar un quórum mínimo de 3 consejeros y adoptará sus decisiones por la mayoría. El Presidente del Consejo Directivo tendrá voto dirimente en caso de empate.

El Consejo Directivo sesionará ordinariamente una vez a la semana, a lo menos, en los días y horas establecidos previamente por el Consejo Directivo.

Artículo 10.- Sesiones extraordinarias. El Presidente convocará a sesiones extraordinarias si lo estima necesario, si lo acuerda el propio Consejo Directivo o si lo requieren por escrito dos o más de sus integrantes.

Las citaciones a sesiones extraordinarias consignarán los temas a tratar, la fecha y hora de la sesión. La citación deberá notificarse por escrito o por medios tecnológicos que aseguren su efectiva recepción, a más tardar con 48 horas de anticipación a la fecha de celebración. El Presidente será responsable de convocar a todos los miembros del Consejo Directivo. Sólo podrán tratarse en estas sesiones los temas expresamente fijados en la citación salvo que la unanimidad de los Consejeros en ejercicio decida abordar otros asuntos.

Con todo, no será necesario cumplir con las formalidades de convocatoria si estando todos los miembros del Consejo Directivo presentes, acordasen sesionar extraordinariamente.

Artículo 11.- Atribuciones de los consejeros. En cada una de las sesiones, los integrantes del Consejo Directivo tendrán derecho a:

- a) Participar de los debates;
- b) Ejercer su derecho a voto y en caso de no compartir la opinión mayoritaria formular un voto particular, cuyos fundamentos entregará a los demás Consejeros para su inclusión en el acuerdo respectivo;
- c) Formular consultas y peticiones acerca del funcionamiento interno del Consejo para la Transparencia, y
- d) Obtener la información precisa que esté en poder del Consejo para cumplir las funciones asignadas.

Artículo 12.- Teleconferencias. Los Consejeros podrán participar en las sesiones físicamente o a través de medios tecnológicos que les permitan intervenir simultánea y permanentemente en ellas como, por ejemplo, el sistema de videoconferencia. En estos casos, su asistencia y participación será certificada por el Presidente y el Consejero podrá suscribir el acta mediante medios electrónicos, conforme a lo previsto en la Ley N° 19.799, de 2002, sobre firma electrónica.

Artículo 13.- Tabla. El Director del Consejo propondrá al Presidente una tabla con todos los asuntos que deba tratar el Consejo Directivo en la siguiente sesión ordinaria.

Al aprobar la tabla el Presidente deberá definir los casos concretos que se tratarán en la sesión respectiva y el orden en que se presentarán, considerando el tiempo disponible y su complejidad. En casos calificados podrán fijarse sesiones extraordinarias para tratar exclusivamente uno o más casos en particular.

Aprobada la Tabla será notificada a los demás Consejeros en conjunto con la citación a la sesión respectiva, con al menos 48 horas de anticipación a la celebración de esta última.

Artículo 14.- Participación de otros funcionarios. El Director del Consejo participará con derecho a voz en todas las sesiones ordinarias y en las extraordinarias a las que fuere especialmente convocado.

Podrá asistir a las sesiones del Consejo Directivo cualquier funcionario del Consejo si lo convoca el Presidente, por sí o a petición de alguno de los consejeros, permaneciendo en la sesión sólo mientras se trate la materia para la cual fue citado.

Artículo 15.- Declaración de intereses y patrimonio.

Los Consejeros deberán presentar una declaración de intereses y patrimonio en los términos previstos en el párrafo 3º del Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Artículo 16.- Principio de Abstención. Los Consejeros no podrán intervenir o votar en acuerdos cuando existan circunstancias que les resten imparcialidad, en los términos descritos en el artículo 12 de la Ley N° 19.880, de 2003, de Bases de los Procedimientos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

La concurrencia de un motivo de abstención deberá ser informada por el afectado oportunamente y, en todo caso, con anterioridad al inicio de la discusión sobre el asunto respectivo.

La concurrencia de un motivo de abstención en un Consejero también podrá plantearse por otro Consejero o por los interesados en el procedimiento respectivo, expresando la causa o causas en que se fundan. En caso que la causal invocada no sea aceptada por el Consejero afectado, decidirán los demás Consejeros, con exclusión del afectado.

Los Consejeros que deban abstenerse serán considerados para los efectos de determinar el quórum requerido para sesionar.

Artículo 17.- Secretaría y Delegación. El Consejo Directivo elegirá un Secretario de entre las personas que presten servicios al Consejo. Este deberá levantar un acta de las materias tratadas, las opiniones vertidas y los acuerdos alcanzados y del o los votos disidentes que se hayan hecho valer, con la debida motivación que los sustente. El acta será firmada por cada uno de los miembros del Consejo Directivo.

El Consejo Directivo podrá, por unanimidad, delegar en el Presidente o algunos Consejeros o empleados del Consejo determinadas partes de la tramitación procesal, como el examen de admisibilidad, el despacho de las notificaciones o la celebración de audiencias para recibir antecedentes o medios de prueba. En ningún caso podrá delegar la decisión final de los procedimientos.

Deberá darse cuenta de los actos celebrados en virtud de esta delegación en la sesión ordinaria siguiente a las actuaciones realizadas.

TITULO CUARTO

Del Presidente del Consejo

Artículo 18.- Funciones. Serán funciones del Presidente del Consejo:

- a) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas;
- b) Decidir las cuestiones de orden que se susciten en las sesiones del Consejo. Si algún Consejero lo solicitare, la cuestión de orden se someterá a la decisión de la mayoría;
- c) Someter a la aprobación del Consejo Directivo las directrices a que se refiere el artículo 42 b) de la Ley de Transparencia y las instrucciones generales, recomendaciones y proposiciones a que se refiere el artículo 33 d), e) y f) de la Ley de Transparencia;
- d) Organizar la agenda de trabajo del Consejo Directivo y convocar a las sesiones necesarias según la carga de trabajo;
- e) Aprobar la tabla de las sesiones;
- f) Dirimir con su voto los empates;
- g) Representar protocolarmente al Consejo Directivo en reuniones, ceremonias, conferencias y actos en general, y
- h) Desempeñar la vocería pública del Consejo Directivo, en las materias y de acuerdo a los criterios generales que éste acuerde.

Artículo 19.- Ausencia prolongada del Presidente.

En caso de ausencia prolongada del Presidente para ejercer sus funciones, el Consejo Directivo elegirá un nuevo Presidente de entre sus miembros por el tiempo que dure la ausencia. Si no hubiere acuerdo al respecto, la designación se realizará por sorteo.

En todo caso, quien reemplace al Presidente que hubiese cesado en el cargo por aplicación de alguna de las causales del artículo 38 de la Ley de Transparencia, por el resto del período que correspondía a aquél, se considerará Presidente interino y no quedará inhabilitado para ejercer la presidencia al finalizar este reemplazo.

Si el Presidente del Consejo se ausentare a las sesiones, los Consejeros presentes designarán a un Consejero para presidir la reunión. Si no hubiere acuerdo al respecto, se observará lo prescrito en el inciso primero.

TITULO QUINTO

Del Director

Artículo 20.- Funciones. El Director del Consejo será su representante legal y le corresponderán especialmente las siguientes funciones:

- a) Cumplir y hacer cumplir los acuerdos del Consejo Directivo;
- b) Planificar, organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento del Consejo, de conformidad con las directrices que defina el Consejo Directivo;
- c) Dictar los reglamentos internos necesarios para el buen funcionamiento del Consejo, previo acuerdo del Consejo Directivo;
- d) Contratar al personal del Consejo y poner término a sus servicios de conformidad a la ley;
- e) Ejecutar los demás actos y celebrar las convenciones necesarias para el cumplimiento de los fines del Consejo;
- f) Delegar atribuciones o facultades específicas en funcionarios del Consejo;
- g) Ejercer las demás funciones que le sean delegadas por el Consejo Directivo;
- h) Informar de la marcha general del Consejo mensualmente al Consejo Directivo, e
- i) Las demás funciones que adicionalmente le encomiende el Consejo Directivo.

Artículo 21.- Nombramiento. El Director será seleccionado mediante concurso público efectuado por el Servicio Civil, de conformidad con las normas que regulan los procesos de selección de la Alta Dirección Pública, sobre la base de una terna conformada por el Consejo de esa Alta Dirección Pública. El Consejo Directivo elegirá al candidato

que estime más calificado para el cargo, y sus integrantes suscribirán con él un contrato de trabajo y un convenio de desempeño.

Si el cargo de Director queda vacante el Consejo Directivo podrá proveerlo transitoria y provisionalmente, en tanto se efectúa el proceso de selección pertinente, con una persona que cumpla con los requisitos legales y el perfil exigido para desempeñarlo. Este nombramiento no podrá exceder de un período, improrrogable, de un año, contado desde la fecha del mismo. Transcurrido este período el cargo sólo podrá proveerse mediante el concurso llamado por el Consejo de Alta Dirección Pública. Sin embargo, si el nombramiento no ha podido ser resuelto, éste podrá mantenerse en tal calidad provisional previo informe positivo de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

TITULO SEXTO

Unidades funcionales

Artículo 22.- Unidades funcionales. Para el cumplimiento de su cometido el Consejo contará con las unidades funcionales que se establezcan mediante un reglamento aprobado conforme al artículo 42 c) de la Ley de Transparencia. El Director coordinará el funcionamiento de estas unidades conforme a las directrices que defina el Consejo Directivo.

TITULO SEPTIMO

Del personal

Artículo 23.- Régimen aplicable. Las personas que presten servicios en el Consejo se regirán por el Código del Trabajo y se les aplicarán las normas de probidad y las disposiciones del Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, debiendo dejarse constancia en los contratos respectivos de una cláusula que así lo disponga.

El proceso de reclutamiento del personal se realizará mediante concurso público, conforme las directrices del Consejo Directivo y con las excepciones fundadas

que él mismo determine, como la naturaleza del cargo a proveer o la urgencia de la contratación. La selección se realizará tomando en cuenta el mérito, capacidad, confiabilidad e idoneidad para desempeñar el cargo y se sujetará a los principios de publicidad, imparcialidad, sujeción estricta a las bases de la convocatoria e igualdad.

El Director contratará al personal del Consejo y pondrá término a sus servicios de conformidad a las normas del Código del Trabajo. El Consejo Directivo fijará las directrices para las remuneraciones, condiciones laborales y demás contenidos de los contratos de trabajo.

Artículo 24.- Cargos Directivos. El personal que desempeñe funciones directivas en el Consejo será seleccionado mediante concurso público efectuado por el Servicio Civil, de conformidad con las normas que regulan el proceso de selección de la Alta Dirección Pública y sobre la base de una terna conformada por el Consejo de Alta Dirección.

Corresponderá al Consejo Directivo definir qué funciones tienen este carácter en el Reglamento mencionado en el artículo 22.

Artículo 25.- Declaración de intereses y patrimonio.

Las personas que desempeñen funciones directivas, y las demás que determine el Consejo Directivo, deberán presentar su declaración de intereses y patrimonio, en los términos previstos en el párrafo 3º del Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- José Antonio Viera-Gallo Quesney, Ministro Secretario General de la Presidencia.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.- Saluda atte. a Ud., Edgardo Riveros Marín, Subsecretario General de la Presidencia.

Consejo para la Transparencia
Dirección Nacional

INSTRUCCION GENERAL N° 1 DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA: PRESENTACION DE RECLAMOS ANTE GOBERNACIONES*

Certifico que el Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia en su sesión N° 41, de 11 de abril de 2009, en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 33 d) de la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo 1° de la Ley N° 20.285, de 2008, adoptó el siguiente acuerdo:

"Instrucción General N° 1: Presentación de reclamos ante Gobernaciones. Para facilitar la presentación de reclamos ante las gobernaciones por los requirentes que tengan su domicilio fuera de la ciudad asiento del Consejo, en virtud del inciso 4° del artículo 24, de la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo 1° de la Ley N° 20.285, de 2008, el Consejo Directivo acuerda la siguiente instrucción general:

1. Las personas podrán presentar su reclamo mediante escritos que preparen para este efecto o a través de los formularios que ha elaborado el Consejo para la Transparencia, que se encuentran disponibles en su sitio web (<http://www.consejotransparencia.cl/>). Se trata de dos formularios:
 - a) El "Reclamo por denegación de acceso a la información", que permite impugnar la no entrega de información por parte de un organismo público (sea que se trate de un rechazo, una respuesta inadecuada o la falta total de respuesta).
 - b) El "Reclamo de transparencia activa", que denuncia el incumplimiento de los deberes

de transparencia activa establecidas en el Título III de la Ley de Transparencia.

- 1.1. Ejemplares de ambos formularios deben estar disponibles para el público en las dependencias de las gobernaciones, en un lugar de fácil acceso para los ciudadanos y en condiciones que aseguren su integridad.
- 1.2. Las gobernaciones podrán obtener e imprimir los formularios que necesiten desde el sitio web del Consejo para la Transparencia (<http://www.consejotransparencia.cl/>).
- 1.3. Los funcionarios de las Gobernaciones ayudarán a los solicitantes a completar los formularios cuando éstos así lo soliciten o tengan alguna discapacidad. Debe procurarse que rellenen cada uno de los campos obligatorios.
- 1.4. Las Gobernaciones no podrán rechazar el ingreso de una solicitud por estar incompleta. El análisis de la admisibilidad de los reclamos o escritos presentados será realizado por el propio Consejo para la Transparencia.
- 1.5. Las personas podrán presentar su reclamo personalmente o a través de un apoderado. En este último caso se solicitará acompañar copia del documento en que conste tal poder, conforme el art. 22 de la Ley N° 19.880, de 2003, de Bases del Procedimiento Administrativo.
- 1.6. El funcionario encargado de la recepción de los formularios certificará su ingreso estampando en ellos un número de ingreso, la fecha, el timbre de la propia Gobernación y su firma. Si el reclamante exhibe una copia de la solicitud y/o documentos anexos adicionales, el funcionario

* Publicada en el Diario Oficial de 16.05.09.

también deberá timbrarlos para certificar su recepción. Sin perjuicio de lo anterior, los formularios contienen un cupón desprendible que deberá ser numerado, timbrado y entregado como comprobante de la recepción.

- 1.7. Cuando se acompañen documentos adicionales, deberán mantenerse junto al formulario o escrito para evitar su extravío y conservar su integridad.
2. Recibido el reclamo por la Gobernación, la Ley de Transparencia dispone que ésta deberá transmitirlo al Consejo “de inmediato y por el medio más expedito de que disponga”. Para ello se procederá del siguiente modo:
 - 2.1. El funcionario encargado de la recepción de estas solicitudes enviará por correo todas las reclamaciones que haya recibido hasta las 18:00 horas de cada día, el mismo día o, a más tardar, el día siguiente hábil, a la dirección del Consejo para la Transparencia (Morandé N° 115, piso 7°, Santiago).
 - 2.2. Si la Gobernación cuenta con fax, enviará los documentos el mismo día de su recepción o, a más tardar, el día hábil siguiente, al número 2-4952101 del Consejo para la Transparencia.
 - 2.3. Alternativamente, si la Gobernación dispone de escáner y acceso a Internet, podrá digitalizar los documentos y subirlos a un sistema que el Consejo para la Transparencia ha dispuesto para estos efectos, el mismo día de su recepción o, a más tardar, el día siguiente hábil, de conformidad a las instrucciones que se indicarán a la persona encargada. (Véase el punto 4).
- 2.4. Sin perjuicio del envío mediante fax o medios electrónicos, los documentos originales deberán igualmente ser remitidos al Consejo vía correo postal, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su ingreso.
3. Las gobernaciones podrán enviar sus dudas o inquietudes al Consejo para la Transparencia a través de la dirección **governaciones@consejotransparencia.cl**. Se recomienda, además, visitar la sección de preguntas frecuentes y demás documentación del sitio web del Consejo.
4. Con el objeto de generar una adecuada y eficiente comunicación con las gobernaciones, en cada una de ellas se designará a un funcionario encargado de las gestiones anteriores. Su nombre, correo electrónico y/o teléfono de contacto deberá remitirse al Consejo a través de la dirección electrónica **governaciones@consejotransparencia.cl**.
5. El presente acuerdo comenzará a regir en conjunto con la Ley de Transparencia”.

Santiago, 8 de mayo de 2009.- Raúl Ferrada Carrasco,
Director General.

Consejo para la Transparencia
Dirección Nacional

INSTRUCCION GENERAL N° 2 DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA: DESIGNACION DE ENLACES*

Certifico que el Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia en su sesión N° 46, de 28 de abril de 2009, en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 33 d) de la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo 1° de la Ley N° 20.285, de 2008, adoptó el siguiente acuerdo:

“Instrucción General N° 2: Designación de enlaces con el Consejo para la Transparencia. Para facilitar el desarrollo de las funciones del Consejo y permitir que los servicios y órganos de la Administración del Estado puedan acceder por un medio rápido y expedito a toda comunicación que éste les dirija, así como ejercer adecuada y oportunamente los derechos, cargas y facultades que les reconoce la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo 1° de la Ley N° 20.285, de 2008, el Consejo Directivo acuerda la siguiente instrucción general:

1. Las autoridades, jefaturas o jefes superiores de los órganos o servicios de la Administración del Estado deberán designar, dentro de los cinco días siguientes a la publicación de este acuerdo, a uno/a o más funcionarios/as de dicha repartición con el objeto de que operen como su enlace con el Consejo para la Transparencia, para los fines que se indicarán.
2. El nombre completo, correo electrónico, teléfono de contacto y dirección laboral del/la o los/as

funcionarios/as designados/as como enlace deberá remitirse dentro del plazo antedicho, a través de la dirección electrónica **enlaces@consejotransparencia.cl**.

3. Los enlaces servirán como canal de comunicación para agilizar el flujo de información entre los servicios y el Consejo para la Transparencia. En tal virtud, se les podrán informar y remitir, en su caso, reclamos, consultas, instrucciones, recomendaciones, actividades de capacitación y otros actos, documentos y antecedentes que les sirvan de complemento. Lo anterior es sin perjuicio de la práctica de las notificaciones y demás trámites que ordena la Ley de Transparencia, su reglamento y las demás normas de aplicación supletoria.
4. La designación del o los funcionarios y la comunicación que con ellos se establezca para los efectos antedichos no alterará, en caso alguno, la responsabilidad administrativa asociada a las infracciones en que se incurra y la consiguiente imposición de las sanciones, prevista en los artículos 45 y siguientes de la Ley de Transparencia.
5. El presente acuerdo comenzará a regir a contar de la fecha de su publicación en el Diario Oficial”.

Santiago, 8 de mayo de 2009.- Raúl Ferrada Carrasco,
Director General.

* Publicada en el Diario Oficial de 16.05.09.

Consejo para la Transparencia
Dirección Nacional

INSTRUCCION GENERAL N° 3 DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA: INDICE DE ACTOS Y DOCUMENTOS CALIFICADOS COMO SECRETOS O RESERVADOS*

Certifico que el Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia en su sesión N° 49, de 8 de mayo de 2009, en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 33 d) de la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo 1° de la Ley N° 20.285, de 2008, adoptó el siguiente acuerdo:

“I. Instrucción General N° 3: Índice de actos y documentos calificados como secretos o reservados. Para la aplicación del artículo 23 de la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo 1° de la Ley N° 20.285, de 2008, el Consejo Directivo acuerda la siguiente instrucción general:

1.- Los órganos y servicios de la Administración del Estado deberán incorporar en el índice actualizado de los actos y documentos calificados como secretos o reservados, a que se refiere el artículo 23 de la ley, lo siguiente:

- a) La individualización de los actos o resoluciones denegatorias que resuelvan los procedimientos administrativos de acceso a la información.
- b) La denominación que singularice a los actos, documentos e informaciones declarados secretos o reservados en virtud del acto o resolución indicado precedentemente.

- c) La parte del acto, documento o información declarado secreto o reservado, para el caso que la declaración sea parcial.
- d) El fundamento legal y la causal de secreto o reserva.
- e) La fecha de notificación del acto o resolución denegatoria.

2.- Las resoluciones denegatorias deberán incorporarse una vez que se encuentren firmes, es decir, cuando:

- a) Habiendo transcurrido el plazo para presentar la reclamación a que se refiere el artículo 24 de la ley, ésta no se hubiere presentado;
- b) Habiéndose presentado la reclamación anterior, el Consejo hubiere denegado el acceso a la información sin que se interpusiere el reclamo de ilegalidad en el plazo contemplado en el artículo 28 de la ley, o
- c) Habiéndose presentado el reclamo de ilegalidad, la Corte de Apelaciones confirmare la resolución denegatoria del órgano o servicio de la Administración del Estado.

3.- Los órganos o servicios de la Administración del Estado deberán abstenerse de dictar actos o resoluciones que creen o especifiquen otras categorías de actos secretos o reservados, para los efectos del índice del artículo 23 de la ley, diferentes de las precedentemente señaladas. A este respecto, debe tenerse presente que, conforme al artículo 8° de la Constitución Política de la República, sólo por ley de quórum calificado puede establecerse la reserva o secreto de los actos o resoluciones de los órganos del Estado.

* Publicada en el Diario Oficial de 16.05.09.

- 4.- El índice será público y deberá encontrarse en forma permanente a disposición del público, en las oficinas de información o atención establecidas en el Decreto Supremo N° 680, de 1990, del Ministerio del Interior.
- 5.- El presente acuerdo comenzará a regir a contar de la fecha de su publicación en el Diario Oficial.
- 6.- Publíquese el presente acuerdo en el Diario Oficial, conjuntamente con los acuerdos en los

que se contienen las Instrucciones Generales N° 1 y N° 2.

II. Delégase en el Director General, conforme lo dispuesto en la letra g) del artículo 42 de la ley, la facultad de actuar como Ministro de Fe y certificar los acuerdos que adopte el Consejo Directivo”.

Santiago, 8 de mayo de 2009.- Raúl Ferrada Carrasco,
Director General.

Jurisprudencia Judicial
Unidad Coordinación y Defensa Judicial
División Jurídica

EXPIRACION DE CONTRATO POR VENCIMIENTO DEL PLAZO. TRABAJADORA CON FUERO MATERNAL. REINCORPORACION

Recurso de Protección deducido por don Guillermo Rodríguez Henríquez,
en representación de la empresa "Crillón Store Co S.A.",
en contra de la Inspección del Trabajo de Curicó

DOCTRINA

El recurrente alega que, bajo la amenaza de la aplicación de una multa administrativa, su representada se vio en la obligación de reincorporar a la trabajadora, presuntamente amparada por fuero maternal, en circunstancias que el empleador desconocía el estado de embarazo y que el contrato de trabajo había terminado por vencimiento del plazo convenido.

- *La Corte de Apelaciones de Talca rechaza el Recurso de Protección, estimando que la funcionaria recurrida no realizó ningún acto arbitrario ni ilegal, pues en su actuar se limitó a ejercer las funciones de fiscalización que se señalan en los artículos 476 inciso 1º del Código del Trabajo y 1 y 23 del D.F.L. N° 2, de 1967.*
- *La Corte Suprema confirma el fallo, agregando que el hecho de que el recurrente haya reincorporado a la trabajadora a sus funciones hace que la acción intentada haya perdido su oportunidad, por lo que la Corte se ve impedida de adoptar alguna medida al respecto.*

El Ministro señor Haroldo Brito concurre a la confirmación sosteniendo que, el acto que motiva el recurso es la indicación de la recurrida de reincorporar a la trabajadora y sólo respecto de este acto debe recaer la decisión, pues lo ordenado es lo que constituye la ilegalidad o arbitrariedad reclamada. En cuanto al fondo agrega que, la autoridad recurrida tiene facultad para calificar jurídicamente los hechos objeto de la fiscalización, por lo que no se ha constituido en comisión especial.

El fallo se acuerda con el voto en contra del Ministro señor Adalis Oyarzún, quien estuvo por revocar el fallo y acoger el recurso de protección, pues estima que la relación laboral había concluido, por lo que no resulta lógico exigir a la empresa recurrente la reincorporación de la trabajadora, no pudiendo pesar sobre ella la obligación de entregar labor alguna a alguien que ya no era su dependiente.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Talca

Recurso 1.094/2008 - Resolución: 33.044 - Secretaría: CIVIL

Talca, cinco de noviembre de dos mil ocho.

Visto:

A fojas 19, don José Guillermo Rodríguez Henríquez, abogado, en representación de Crillón Stores Co S.A., empresa de giro comercial, domiciliados para estos efectos en 1 Norte N° 931, oficina 701 de Talca, recurre de protección en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Curicó, representada por doña María Victoria Inostroza Figueroa y en contra de doña Bernardita Reyes Rioseco, en su calidad de Inspectora del Trabajo de esa repartición, todos domiciliados en calle Argomedo N° 350 de Curicó.

A fojas 50 rola el informe evacuado por la parte recurrida.

Y considerando:

Primero: Que en el recurso de protección antes referido se indica que los recurridos, bajo la amenaza de una multa administrativa, exigieron a su representada la reincorporación de una trabajadora presuntamente amparada por fuero maternal, pese al hecho que el empleador desconocía tal estado de gravidez y el contrato de trabajo ya había expirado por el vencimiento del plazo convenido, vulnerando con ello gravemente los derechos que la Constitución Política de la República asegura a todas las personas en los artículos 6°, 7° y 19 N° 3 inciso cuarto, N° 16 inciso primero y N° 24.

Expresa que el 2 de abril de 2008 su parte contrató a doña Trinidad de los Angeles González Valenzuela, suscribiéndose un contrato de trabajo de plazo fijo, hasta el 15 de julio de 2008, por lo que expiró de pleno derecho ese día. No obstante, ella concurrió a la Inspección Provincial del Trabajo de Curicó e hizo una denuncia en contra de su representada. Dicho organismo, el 23 de julio de 2008, por medio del inspector recurrido, concurrió al local y la requirió arrogándose facultades que no tiene, exigiéndole la reincorporación de la trabajadora, por encontrarse embarazada. Sólo allí ella exhibió el carnet de maternidad que acredita su estado de embarazo, lo que su parte desconocía, dado que jamás se presentó durante la vigencia del

contrato, ni certificado médico, ni de matrona. Su parte no ha incurrido en infracción alguna a la ley laboral que haya ameritado la fiscalización, por lo que no corresponde que la fiscalizadora le exija la reincorporación de una trabajadora con contrato fenecido, pues ya no existía vínculo alguno entre las partes, y aquélla se pronunció sobre una materia que importa una calificación jurídica de los servicios prestados, que está al margen de sus facultades, por lo que se trata de un acto ilegal y arbitrario que se escapa de las normas del D.F.L. N° 2, de las Bases Generales de la Administración, de las reglas sobre el desafuero que no cabe solicitar en este caso, por la naturaleza del contrato a plazo fijo que genera una causal objetiva de terminación del mismo y por el desconocimiento del embarazo. Basado en la jurisprudencia que reseña, aduce que se han violado las garantías constitucionales ya expuestas y pide que se acoja el presente recurso y se deje sin efecto la resolución de la Inspección Provincial del Trabajo de Curicó que ordenó la reincorporación antes aludida, con costas.

Segundo: Que la parte recurrida sostiene que el recurso es improcedente, porque no puede ser usado como sustituto jurisdiccional de las acciones laborales ordinarias y, asimismo, debido a que no puede destruirse, en esta sede, la presunción de veracidad de lo constatado en la fiscalización. Además, se requiere de un derecho indubitado que amparar, el que no existe.

En cuanto al fondo, manifiesta que la fiscalización se llevó a efecto como consecuencia de la denuncia hecha por la trabajadora el 18 de julio de 2008, a raíz de lo cual se comprobó la relación laboral desde el 2 de abril hasta el 15 de julio, fecha desde la cual ella se encontraba separada de sus funciones por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, según lo indicado por el empleador; sin embargo, no se exhibió finiquito ni tampoco comunicación del término de la relación laboral extendida de acuerdo al artículo 162 del Código del ramo. Tampoco dio cuenta de haber obtenido autorización judicial para poner término al contrato. En virtud de ello, la fiscalizadora solicitó la reincorporación de la trabajadora y la empleadora se allanó y no hizo reparos en contra del actuar de la fiscalizadora, ante lo cual debe primar el principio de supremacía de la realidad con el de la buena fe, para desechar el recurso que se contradice con aquello. Agrega que, en definitiva, se actuó dentro de la esfera de las atribuciones legales (artículos 159

Nº 4, 162, 174, 177 y 201 del Código del Trabajo) y hay ausencia de los presupuestos jurídicos de la acción de protección, pues no se ha cometido un acto ilegal o arbitrario ni se ha afectado ninguno de los derechos fundamentales invocados por el recurrente, por lo que solicita que se rechace el recurso, con costas.

Tercero: Que la recurrente acompañó los documentos siguientes: copia del acta de fiscalización de 23 de julio de 2008; copia del contrato de trabajo; copia de algunos fallos judiciales; y copia del mandato con el cual actúa.

La parte recurrida, a su vez, acompañó los documentos siguientes: copia del informe de fiscalización; copia del acta de fiscalización; copia de certificado médico de la trabajadora; copia de comprobante de ingreso de fiscalización; copia de información del sistema informático de la Dirección del Trabajo; copia de carta informativa; copia de formulario resumen para informe de multa administrativa.

Cuarto: Que, teniendo en cuenta lo prevenido por el artículo 20 de la Constitución Política de la República, no cabe aceptar la pretensión de los recurridos en orden a declarar improcedente el presente recurso de protección, debiendo, en cambio, entrar a conocer del fondo de él.

Quinto: Que no existe controversia respecto del hecho que la trabajadora, doña Trinidad de los Angeles González Valenzuela, prestó servicios para la recurrente en virtud de un contrato de plazo fijo, entre 2 de abril y el 15 de julio del año en curso, fecha en que el empleador puso fin al mismo, estimándolo expirado por el transcurso del tiempo. Tampoco la hay, en cuanto a que no se suscribió el respectivo finiquito ni se le dio el aviso contemplado en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Sexto: Que la trabajadora en la situación antedicha, el pasado 18 de julio, concurrió a la Inspección del Trabajo de Curicó, invocando el fuero maternal que la asiste, a raíz de lo cual la fiscalizadora, señora Bernardita Reyes Rioseco, se constituyó en la empresa reclamada y atendidos los antecedentes anteriores, instó por su reincorporación, a lo que ella se allanó suscribiendo el documento de fs. 2.

Séptimo: Que de conformidad con lo prevenido en los artículos 159 Nº 4, 162, 174 y 201 del Código del Trabajo, resultaba procedente la reincorporación de la trabajadora, sin perjuicio de otros derechos que asisten al empleador.

Octavo: Que atendidas las argumentaciones precedentes, no existe de parte de la funcionaria recurrida un acto arbitrario o ilegal que conculque alguna de las garantías constitucionales invocadas por el recurrente. Ello, toda vez que al obrar en la forma en que lo hizo, se limitó a ejercer las funciones de fiscalización que le encomiendan los artículos 476 inciso 1º del Código del Trabajo y 1º y 23 del D.F.L. Nº 2 de 1967.

Y de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Constitución Política de la República y en el Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección, SE RECHAZA el recurso de protección deducido a fojas 19, sin costas.

Acordada con el voto en contra del Abogado Integrante don Rubén Sanhueza Gómez, quien estuvo por acoger el presente recurso y, en consecuencia, por dejar sin efecto el acto reclamado por cuanto, en su concepto, lo obrado por la fiscalizadora excede el ámbito de sus facultades, toda vez que no se limitó a constatar hechos, sino a calificarlos jurídicamente y a disponer la reincorporación de una trabajadora cuyo contrato se encontraba terminado por el cumplimiento del plazo pactado por los contratantes, lo que vulnera la norma del inciso cuarto del Nº 3 del artículo 19 de la Carta Fundamental, siendo remediable por esta vía, sin perjuicio de las acciones que pudiere ejercer la trabajadora acorde con la ley laboral.

Redacción de la Ministra doña Olga Morales Medina.

Regístrese y en su oportunidad archívese.

Rol Nº 1.094-2008.

Sentencia de la Excm. Corte Suprema

Recurso 7.705/2008 - Resolución: 3.492 - Secretaría: UNICA

Santiago, veintiocho de enero de dos mil nueve.

Vistos:

Se eliminan los considerandos quinto a octavo del fallo en alzada.

Y se tiene en su lugar y, además, presente:

Primero: Que, como este Tribunal ha manifestado en forma reiterada, el recurso de protección de garantías constitucionales establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, constituye jurídicamente una acción de naturaleza cautelar, destinada a amparar el legítimo ejercicio de las garantías y derechos preexistentes, que en esa misma disposición se enumeran, mediante la adopción de medidas de resguardo que se deben tomar ante un acto u omisión arbitrario o ilegal que impida, amague o moleste ese ejercicio;

Segundo: Que por la presente vía se impugna por la recurrente la exigencia de reincorporar a su trabajo a doña Trinidad González Valenzuela que le hizo la recurrida, bajo amenaza de aplicarle una multa de no hacerlo, por entender que aquélla se encuentra amparada por fuero maternal;

Tercero: Que la empresa Crillón Stores Co S.A. pretende por la interposición de este recurso se disponga la improcedencia de la reincorporación de doña Trinidad González Valenzuela por cuanto la relación laboral entre su parte y dicha persona expiró con la llegada del plazo fijado en el contrato suscrito entre ambos, el 15 de julio del año pasado, y no por despido y, en consecuencia, se deje sin efecto la resolución de la Inspección Provincial del Trabajo de Curicó que le ordenó reincorporarla;

Cuarto: Que, sin embargo, del propio recurso de protección interpuesto aparece que la empresa recurrente reincorporó a la trabajadora antes individualizada a sus labores;

Quinto: Que, en consecuencia, del mérito de los antecedentes resulta que la acción intentada ha

perdido oportunidad. En efecto, el hecho de haber reincorporado la empresa recurrente a la persona que motivó la actuación que impugna impide a esta Corte adoptar alguna medida sobre el particular, situación distinta a lo que pudiese haber acontecido si no se hubiere allanado a la exigencia de la recurrida. Así entonces, siendo la adopción de medidas de resguardo ante la existencia de un acto arbitrario o ilegal –como se señaló en el motivo primero– la forma como se cautela concretamente el legítimo ejercicio de los derechos y garantías que por esta vía se tutelan, es que el recurso interpuesto no puede prosperar.

Y de acuerdo con lo que dispone la recién citada disposición constitucional y el Auto Acordado de esta Corte, sobre tramitación del Recurso de Protección, SE CONFIRMA la sentencia apelada de cinco de noviembre último, escrita a fojas 81.

Se previene que el Ministro Sr. Brito estuvo por confirmar la sentencia referida teniendo únicamente presente:

1º) Que el acto que motiva el recurso es la indicación de la recurrida de reincorporar a la trabajadora, por lo que a este respecto debe recaer decisión, puesto que lo ordenado constituye la ilegalidad y/o arbitrariedad reclamada. La circunstancia de haberse acatado lo dispuesto no hace inoportuno el recurso porque de estimarse que procede el recurso, puede ser dispuesta la separación.

2º) Que en lo tocante al fondo, la autoridad recurrida tiene la facultad para calificar jurídicamente los hechos objeto de la fiscalización; y, en consecuencia, no existe garantía constitucional alguna que deba protegerse por la presente vía, puesto que la Dirección del Trabajo a través de sus fiscalizadores no ha actuado como comisión especial, sino en el desempeño de una actividad administrativa por expreso mandato de la ley.

3º) Que por lo demás, el control de la legalidad de los actos administrativos por parte del juez es fundamental para el estado de derecho, y consiste en examinar la legalidad de los mismos en relación con sus distintos elementos, a saber: forma, competencia, fin, objeto y motivos del acto, siendo el control en relación con los motivos el más característico del control jurisdiccional pues se refiere al análisis de los hechos que fundamentan el acto administrativo. En

relación a los motivos, el juez controla y verifica la existencia de los motivos que sirven de fundamento al acto, la calificación jurídica que de los mismos ha hecho la autoridad, cuando ella sea necesaria para su fundamento; y, eventualmente, la apreciación de los hechos, siendo esto último muy excepcional, pues por principio corresponde a la discrecionalidad administrativa. Es precisamente por ello que la calificación jurídica de los hechos no puede por sí sola constituir una ilegalidad, ya que forma parte integrante de la actividad administrativa; pero el error en la misma puede y debe ser controlada por el juez, el que por regla general lo hará en un procedimiento de lato conocimiento en un juicio interpuesto contra la resolución de la Administración, como ocurre, en el caso del Código del Trabajo aplicable a este recurso de protección, en el procedimiento jurisdiccional contemplado en su artículo 474, que debiera ser la vía adecuada para resolver el tipo de asuntos ventilado en este caso.

Acordada contra el voto del Ministro Sr. Oyarzún quien estuvo por revocar el fallo apelado y acoger el recurso de protección deducido a fojas 19, teniendo para ello en consideración que, según aparece de los documentos agregados a este recurso, la relación laboral entre Crillón Stores Co S.A. y doña Trinidad González Valenzuela concluyó

el 15 de julio pasado, de acuerdo al contrato fijo celebrado de manera que no resulta lógico exigir a la empresa recurrente, con fecha 23 de julio de ese año la reincorporación de doña Trinidad González, ya que en las condiciones descritas no podía pesar sobre ésta la obligación de entregar labor alguna a quien ya no era su dependiente.

Regístrese y devuélvase.

Redacción a cargo del Ministro Sr. Pierry, y de la prevención y disidencia sus autores.

Pronunciado por la Tercera Sala, integrada por los Ministros Sr. Adalis Oyarzún, Sr. Héctor Carreño, Sr. Pedro Pierry, Sra. Sonia Araneda y Sr. Haroldo Brito. Santiago, 28 de enero de 2009.

Autorizada por la Secretaria subrogante de esta Corte Sra. Carola Herrera Brümmer.

Rol N° 7.705-2008.

MARTA DONAIRE MATAMOROS

ABOGADO

UNIDAD DE COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL

DIVISIÓN JURÍDICA

DEL DIARIO OFICIAL

24 abril

- Decreto N° 4, de 2.01.09, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa de Intermediación Laboral 2009.

25 abril

- Ley N° 20.340. Regula los actos y contratos que se pueden celebrar respecto de viviendas adquiridas con el respaldo de los programas habitacionales estatales.

27 abril

- Ley N° 20.344. Modifica el D.F.L. (I) N° 2, de 1968 y establece normas de ajuste remuneracional para el personal de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública.
- Ley N° 20.342. Crea una bonificación por calidad de satisfacción al usuario y establece normas que indica para los funcionarios del Servicio de Registro Civil e Identificación.

28 abril

- Ley N° 20.343. Modifica distintos cuerpos legales con el objeto de mejorar las condiciones de financiamiento para personas y empresas.

30 abril

- Extracto de Resolución N° 56 exenta, de 2009, que modifica Formulario 29, del Servicio de Impuestos Internos. Declaración Mensual y Pago Simultáneo de Impuestos.
- Decreto N° 149, de 24.11.08, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica decreto N° 122, de 1998, que aprobó el Reglamento Especial de la Ley N° 19.518, relativo a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).
- Resolución N° 13 afecta, de 23.03.09, de la Subsecretaría de Previsión Social. Designa integrantes de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

5 mayo

- Decreto N° 13, de 13.01.09, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra.

8 mayo

- Decreto N° 11, de 13.01.09, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresarios.

9 mayo

- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas, para los días comprendidos entre el 10 de mayo de 2009 y 9 de junio de 2009.

11 mayo

- Decreto N° 4, de 5.01.07, del Ministerio de Educación. Reglamenta la ejecución del Programa de Educación Prebásica.

12 mayo

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 5/2009. Determina interés corriente por el lapso que indica.

13 mayo

- Decreto N° 115, de 17.04.09, del Ministerio de Educación. Fija remuneración total mínima para los profesionales de la educación del sector municipal y particular subvencionado para el año 2009.

14 mayo

- Ley N° 20.346. Reforma Constitucional en materia de Asociacionismo Municipal.

16 mayo

- Consejo para la Transparencia. Instrucción general N° 1 del Consejo para la Transparencia: Presentación de reclamos ante Gobernaciones (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Consejo para la Transparencia. Instrucción general N° 2 del Consejo para la Transparencia: Designación de Enlaces (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Consejo para la Transparencia. Instrucción general N° 3 del Consejo para la Transparencia: Índice de actos y documentos calificados como secretos o reservados (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

19 mayo

- Decreto N° 24, de 30.04.09, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica el Reglamento del Sistema de Pensiones Solidarias establecido en la Ley N° 20.255 (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

20 mayo

- Decreto N° 46, de 23.02.09, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de la subvención establecida en el artículo 9° bis del D.F.L. N° 2 de 1998.
- Decreto N° 73, de 9.03.09, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de la subvención especial diferencial a los alumnos integrados en cursos de enseñanza media.
- Decreto N° 21, de 30.04.09, de la Subsecretaría de Previsión Social. Designa consejeros del Consejo Consultivo Previsional a que se refiere el párrafo octavo del título II de la Ley N° 20.255.

22 mayo

- Resolución N° 889 exenta, de 7.05.09, de la Dirección General de Aeronáutica Civil. Establece limitaciones de tiempo de vuelo, períodos de servicio de vuelo y descanso para miembros de tripulaciones de vuelo y auxiliares de aeronaves de pasajeros y/o carga, cuyo peso máximo sea superior a 5.700 kg. *(publicada en esta edición del Boletín Oficial)*.

23 mayo

- Decreto N° 20, de 3.03.09, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Aprueba estatutos de funcionamiento del Consejo para la Transparencia *(publicado en esta edición del Boletín Oficial)*.

Departamento Jurídico

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Aguinaldo Ley 20.313. Procedencia.	1.713/031	4.05.2009	78
Aguinaldo Ley 20.313. Base de cálculo.	1.713/031	4.05.2009	78
Bono especial Ley 20.313. Procedencia.	1.713/031	4.05.2009	78
Estatuto de Salud. Contrato Colectivo. Beneficios.	1.693/030	4.05.2009	76
Estatuto de Salud. Contrato Colectivo. Bienios.	1.693/030	4.05.2009	76
Negociación colectiva. Ultima oferta. Requisitos.	1.664/029	30.04.2009	75
Organización sindical. Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios. Aplicación trabajadores afectos a contrato a plazo fijo.	1.771/032	6.05.2009	80
Organización sindical. Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios. Directores sindicales. Fuero y permiso. Procedencia.	1.771/032	6.05.2009	80
Sueldo base. Ajuste remuneraciones. Ingreso mínimo. Monto.	1.588/027	27.04.2009	68
Sueldo base. Ajuste remuneraciones. Ingreso mínimo. Monto. Diferencia.	1.588/027	27.04.2009	68
Trabajadores de casa particular puertas adentro. Descanso semanal.	1.589/028	28.04.2009	72

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

SELECCION DE DICTAMENES

SUELDO BASE. AJUSTE REMUNERACIONES. INGRESO MINIMO. MONTO. DIFERENCIA.

1.588/027, 27.04.09.

- 1) Para los efectos previstos en el artículo transitorio de la Ley N° 20.281, debe considerarse el valor del ingreso mínimo que regía a la fecha de vigencia de dicho cuerpo legal, esto es, \$ 159.000.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que la diferencia resultante entre los \$ 159.000 correspondientes al monto del ingreso mínimo mensual que debe considerarse para los efectos del señalado ajuste de remuneraciones y el nuevo monto que por tal concepto fije la ley, se entere con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores.

Fuentes: Código del Trabajo, art. 42, letra a);
Ley N° 20.281, artículo transitorio.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.152 /63, de 25.08.08 y N°s. 110/001, de 8. 01.09.

Mediante documentos citados en antecedente..., ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la incidencia del nuevo valor del ingreso mínimo mensual que debe comenzar a regir en el mes de julio próximo, en la disposición contenida en el artículo transitorio de la Ley N° 20.281, precisando específicamente si para los efectos de dicho ajuste corresponde considerar el ingreso mínimo equivalente a \$ 159.000 o al nuevo valor que por tal concepto fije la ley.

Sobre el particular, cúmpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

Cabe informar, en forma previa, que el artículo único de la Ley N° 20.281, en su artículo 1° modifica la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

“a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está a afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador”.

A su vez, los incisos primero y tercero del artículo 44 del Código del Trabajo, en su nuevo texto fijado por el artículo único, N° 2, de la Ley N° 20.281, establecen:

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

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo”.

Del análisis conjunto de los preceptos legales citados se infiere, en primer término, que el legislador ha establecido un nuevo concepto de sueldo, asimilándolo al sueldo base, precisando que tal estipendio es de carácter obligatorio y no podrá ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual, cuando se ha convenido la jornada ordinaria máxima legal prevista en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, vale decir, 45 horas semanales.

Se infiere asimismo, que tratándose de jornadas parciales de trabajo, el sueldo pactado no podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación a dicha jornada ordinaria máxima.

Analizando la señalada normativa, este Servicio, en Dictamen N° 3.152/63, de 25.07.08, sostuvo que el nuevo concepto de sueldo base establecido por el legislador constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o una inferior, estipendio éste que, como ya se ha expresado, no puede ser inferior al monto de un ingreso mínimo mensual o a la proporción de éste, tratándose de jornadas parciales de trabajo.

De acuerdo a lo señalado en el mismo Ordinario, dicha afirmación se corrobora plenamente con el estudio de la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 20.281 en la cual se deja constancia expresa que la modificación a la norma contenida en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo tuvo por objeto *“delimitar y diferenciar en*

el concepto de remuneración, aquellos componentes fijos de los variables, entendiendo que estos últimos dicen relación inequívoca con la productividad del trabajador, en tanto que aquellos, compensan el tiempo o jornada de trabajo en que el trabajador se pone a disposición del empleador para los servicios que se pacten en el contrato de trabajo”.

Se señala que según lo manifestado por el Ejecutivo, *“los elementos de la prestación de servicios, desde la perspectiva de las remuneraciones son dos: el cumplimiento de la jornada y la productividad del trabajador”, agregando que “el sueldo o estipendio fijo que percibe el trabajador, corresponde al tiempo de prestación de sus servicios en la empresa, es decir, a la remuneración que tiene como correspondencia la prestación de los servicios en una jornada ordinaria pactada, dejando a otros elementos la compensación por la productividad del trabajador, dicho preliminarmente, si el sobresueldo es la compensación por una mayor jornada que la ordinaria –jornada extraordinaria–, forzoso es concluir que el sueldo es la contraprestación de los servicios prestados dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Expresado de otra forma, enfatiza el Ejecutivo, el sobresueldo hace sentido a la jornada extraordinaria, tanto como el sueldo hace sentido a la jornada ordinaria”.*

En el mismo orden de ideas se expresa que el cambio legal propuesto apunta a determinar que el sueldo base que percibe el trabajador por sus servicios no puede ser inferior al mínimo legal, *“sin perjuicio de que el resto de la remuneración se componga de elementos variables, que, en forma de incentivo recompensen una mayor productividad o mayores ventas o bien, un mejor aporte del trabajador al crecimiento de las utilidades de la empresa”.*

Cabe agregar lo señalado por el Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época, el cual, en la etapa de discusión general del proyecto precisa lo siguiente: *“De esta forma, la propuesta de cambio legal, apunta a determinar que el sueldo base, es decir, el estipendio fijo en dinero o especies, que percibe el trabajador por sus servicios, no puede ser inferior al mínimo legal, sin perjuicio que el resto de la remuneración se componga de elementos variables que en forma de incentivo recompensen una mayor productividad, o mayores ventas, o bien, un mejor aporte del trabajador al crecimiento de las utilidades de la empresa”.*

Teniendo presente todo lo expuesto en orden a que el nuevo sueldo base constituye un piso remuneracional para el trabajador y que su monto debe ser equivalente a un ingreso mínimo mensual, forzoso resulta concluir que dicho sueldo base deberá ajustarse necesariamente al nuevo valor del ingreso mínimo mensual que anualmente fije la ley.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo transitorio de la Ley N° 20.281, previene:

“Los empleadores que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley hubieren pactado sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual en los contratos de trabajo, sean éstos individuales o producto de negociaciones colectivas, deberán, dentro de seis meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables, lo que deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones”.

“Este ajuste no podrá significar una disminución de las remuneraciones. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la remuneración cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración que la que habría percibido en las mismas condiciones, antes del ajuste”.

Según lo ha precisado la jurisprudencia administrativa de este Servicio, específicamente, en Dictamen N° 3.152 /63, de 25.07.08, el tenor literal de la aludida disposición legal permite afirmar que el legislador ha establecido un plazo de seis meses contado desde la fecha de entrada en vigencia de la ley, para que los empleadores que a esta última fecha hubieren pactado, ya sea individual o colectivamente, sueldos base de monto inferior a un ingreso mínimo mensual, procedan a ajustar la diferencia existente entre el sueldo convenido y el ingreso mínimo, con cargo a las remuneraciones variables que perciba el trabajador, debiendo proceder a consignar dicho ajuste en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.

Conforme a la citada doctrina, el señalado ajuste no puede significar en caso alguno una disminución de las remuneraciones, entendiendo que existe disminución si una vez producido el ajuste el trabajador percibiera una remuneración menor a aquella que

le hubiere correspondido percibir en las mismas condiciones, antes de aquél. En el mismo dictamen se señalan las características y condiciones que debe reunir el ajuste en comento, como asimismo, la forma en que éste debe ser efectuado.

De acuerdo a lo establecido en el referido dictamen, el ajuste de remuneraciones a que se encuentran obligados a efectuar los empleadores respecto de aquellos trabajadores que a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.281 estaban afectos a un sistema remuneracional integrado por un sueldo inferior al monto asignado al ingreso mínimo y remuneraciones variables, como también, respecto de los que a aquella fecha hubieren estado afectos exclusivamente a remuneraciones variables, presenta las siguientes características:

- a) Corresponde efectuarlo al empleador en forma unilateral, esto es, sin que sea necesario para ello el acuerdo de los respectivos trabajadores.
- b) Debe efectuarse en el plazo fatal de seis meses contado desde el día 21 de julio de 2008, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.281.
- c) Debe reflejarse expresamente en la liquidación de remuneraciones.
- d) La diferencia del monto entre el sueldo base convenido y el valor asignado al ingreso mínimo mensual, sólo puede efectuarse con cargo a las remuneraciones variables.
- e) El referido ajuste no puede importar una disminución de las remuneraciones, lo que se traduce en que una vez efectuada dicha operación, el trabajador no puede percibir una remuneración inferior a la que le habría correspondido en las mismas condiciones, con anterioridad al ajuste.

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina sustentada en Dictamen N° 110/001, de 8.01.09, de este Servicio, la circunstancia de que por expreso mandato del legislador el mencionado ajuste deba efectuarse con cargo a las remuneraciones variables del trabajador, implica que una parte de éstas pasará a integrar el respectivo sueldo base del trabajador, debiendo consignarse el monto correspondiente como “ajuste del sueldo base” en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.

Se agrega que ello importa una alteración de la naturaleza jurídica de aquella parte de las remuneraciones variables que se destina a completar un sueldo base equivalente al ingreso mínimo, la que, por lo tanto, deja de tener tal carácter, pasando a

revestir el carácter de sueldo para todos los efectos legales y contractuales.

Se expresa además que el ajuste de remuneraciones que establece el artículo transitorio de la Ley N° 20.281, produce el efecto de asignar la calidad de sueldo base a aquella parte de las remuneraciones variables del trabajador necesaria para cubrir la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo mensual, valor que, como ya se expresara, adquiere la calidad jurídica de sueldo conforme al concepto que sobre dicha remuneración establece el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que del tenor literal del artículo transitorio, en análisis como asimismo, de la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 20.281, se colige que el ajuste de remuneraciones que allí se establece se encuentra referido exclusivamente a aquellos empleadores que a la fecha de vigencia de dicho texto legal, vale decir, al 21 de julio de 2008, hubieran pactado sueldos base inferiores al ingreso mínimo mensual de \$ 159.000, vigente a esa época, o no hubieran pactado sueldo base alguno, facultándolos para que en el plazo de seis meses contado desde dicha vigencia, efectúen la adecuación del sistema remuneracional de sus dependientes, estableciendo un sueldo base del monto ya indicado.

De ello se sigue que la norma transitoria en comento, esto es, el ajuste de remuneraciones que nos ocupa sólo resulta aplicable a las situaciones descritas precedentemente y debe operar en los términos allí previstos, esto es, considerando las condiciones y el valor del ingreso mínimo mensual existentes a la fecha de su entrada en vigencia.

Ello permite sostener, por lo tanto, que el ejercicio de la facultad excepcional conferida al empleador en orden a efectuar el ajuste de que se trata con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores, sólo procede respecto del ingreso mínimo mensual que regía a la fecha de vigencia de la Ley N° 20.281, vale decir, \$ 159.000, constituyendo, por lo tanto, dicho valor el único parámetro que debe considerarse para aplicar tal ajuste.

En otros términos, las condiciones en que debe operar el ajuste de remuneraciones de que se trata, son únicamente las establecidas en el marco normativo que lo regula, vale decir, el artículo transitorio en comento, norma ésta que por su carácter temporal

y excepcional impide extender su ámbito de aplicación a situaciones no previstas en dicha normativa, como ocurriría, por ejemplo, si se estableciera que para tales efectos puede considerarse un ingreso mínimo mensual de monto distinto al existente a esa época, vale decir, \$ 159.000.

Acorde a todo lo expuesto, cúpleme informar a Ud. que el ajuste de remuneraciones de que se trata debe seguir efectuándose sobre el valor mencionado anteriormente, vale decir, sobre \$ 159.000, pero no así, sobre la diferencia que se produzca entre dicho valor y el nuevo monto del ingreso mínimo mensual que la ley establezca.

De esta suerte, preciso resulta concluir que la diferencia resultante entre los \$ 159.000 correspondientes al monto del ingreso mínimo mensual que debe considerarse para los efectos del señalado ajuste de remuneraciones y el nuevo monto que por tal concepto fije la ley, debe ser asumido por el empleador, no correspondiendo, por las razones ya anotadas, que ésta se entere con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores.

La conclusión anterior se ve reforzada si se considera que, como ya se expresara, por expreso mandato del legislador, el sueldo o sueldo base debe ser equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, de suerte tal que cada vez que se produzca una alteración de este último, el empleador estará obligado a garantizar que el aludido sueldo base se ajuste al nuevo monto fijado por tal concepto, lo que implica que éste deberá ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio.

Distinta es la situación analizada precedentemente respecto al ajuste de remuneraciones previsto en el artículo transitorio de la Ley N° 20.281, toda vez que para tales efectos, y por las consideraciones ya anotadas, debe siempre considerarse el valor del ingreso mínimo mensual de \$ 159.000, vigente a la fecha que entró a regir el aludido cuerpo legal.

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

- 1) Para los efectos previstos en el artículo transitorio de la Ley N° 20.281, debe considerarse el valor del ingreso mínimo que regía a la fecha

de vigencia de dicho cuerpo legal, esto es, \$ 159.000.

- 2) No resulta jurídicamente procedente que la diferencia resultante entre los \$159.000 correspondientes al monto del ingreso mínimo

mensual que debe considerarse para los efectos del señalado ajuste de remuneraciones y el nuevo monto que por tal concepto fije la ley, se entere con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores.

TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR PUERTAS ADENTRO. DESCANSO SEMANAL.

1.589/028, 28.04.09.

Fija sentido y alcance del inciso 2º del artículo 150 del Código del Trabajo, sustituido por la Ley Nº 20.336.

Fuentes: Artículo 150, inciso 2º del Código del Trabajo, sustituido por el artículo único de la Ley Nº 20.336.

Por necesidades del Servicio se ha estimado procedente fijar el sentido y alcance del inciso 2º del artículo 150 del Código del Trabajo, sustituido por el artículo único de la Ley Nº 20.336.

En primer término se hace necesario referirse al objetivo o finalidad perseguida por el legislador con la nueva normativa, que fue, según aparece de manifiesto en el análisis de la historia fidedigna del establecimiento de la ley incorporar un régimen de descanso en días festivos para las trabajadoras y trabajadores de casa particular que vivan en la casa del empleador, permitiendo que las partes puedan pactar que dicho descanso se efectúe en un día distinto, dentro de los noventa días siguientes al respectivo festivo.

La nueva normativa busca establecer un régimen justo de descanso para los trabajadores de casa particular que vivan en la casa del empleador similar aunque no igual al regulado para los que no vivan en ella. Para lograr este propósito, dispone que los trabajadores de casa particular puertas adentro tienen derecho a gozar de descanso en los días festivos que la ley declare como tales, derecho que hasta la entrada en vigencia de la Ley Nº 20.336 se encontraba expresamente reconocido sólo tratándose de los trabajadores que no viven en la misma casa donde prestan sus servicios. Dado que en la modalidad de trabajo "puertas adentro" la mayoría de las trabajadoras viven lejos de sus familias de origen, contempla la posibilidad de que las partes puedan acordar la acumulación o una distribución distinta de dichos días festivos, estableciendo un plazo máximo dentro del cual se puede hacer efectivo dicho acuerdo.

Teniendo presente que en esta actividad más del 90% de la fuerza laboral está constituida por mujeres, es posible afirmar, como expuso la señora Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer, Laura Albornoz Pollmann, en sesión 81 del Senado, en segundo trámite constitucional, el 23 de diciembre de 2008, que se trata de "*hacernos cargo de otra de las discriminaciones que afectan a las mujeres en el ámbito laboral.*

"En Chile, el 14,3 por ciento de las mujeres que se encuentran ocupadas –es decir, 350 mil 551– se dedica al trabajo doméstico remunerado. De ellas, un porcentaje no menor, cercano a 14 por ciento, corresponde a las denominadas "trabajadoras puertas adentro", quienes aún permanecen sujetas a un estatuto jurídico discriminatorio que les reconoce menos derechos que al resto de los trabajadores, pero que desde 1990 se comenzó a modificar.

"En 1990 se les otorgó una indemnización por despido a todo evento.

“En 1993, se les amplió el descanso absoluto y se les fijó, por primera vez, una remuneración mínima en dinero respecto de las trabajadoras puertas afuera.

“En 1998, se les otorgó fuero maternal.

“Y este 2008, la reforma al sistema de pensiones y la ley que reajusta el ingreso mínimo mensual igualaron su remuneración y sus cotizaciones mínimas, escalonadamente hasta el año 2011, con las del resto de la fuerza laboral.

“Por esas razones y con el fin de seguir avanzando en nivelar los derechos de las trabajadoras de casa particular, en especial los de aquellas que cumplen funciones puertas adentro, el Ejecutivo le dio inmediato apoyo a esta iniciativa de la Diputada señora Denise Pascal Allende”.

Por otra parte y en cuanto a la vigencia de la nueva normativa, es necesario señalar que atendido que el mencionado cuerpo legal no establece un plazo especial de vigencia, éste rige a partir del 3 de abril del presente año, fecha de su publicación en el Diario Oficial, acorde a lo previsto por el inciso 2º del artículo 7º del Código Civil.

Aclarado lo anterior, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1. MODIFICACION AL INCISO SEGUNDO DEL ARTICULO 150 DEL CODIGO DEL TRABAJO

El artículo único de la Ley Nº 20.336, dispone:

“Artículo único.- Sustitúyese el inciso segundo del artículo 150 del Código del Trabajo por el siguiente:

“Tratándose de trabajadores que vivan en la casa del empleador se aplicarán las siguientes normas:

- a) Tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.*
- b) Tendrán derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos. No obstante, las partes,*

con anterioridad a ellos, podrán pactar por escrito que el descanso se efectúe en un día distinto que no podrá fijarse más allá de los noventa días siguientes al respectivo festivo. Este derecho caducará si no se ejerce dentro de dicho plazo y no podrá compensarse en dinero, salvo que el contrato de trabajo termine antes de haberse ejercido”.

2. APLICABILIDAD DE LA NORMATIVA CONTENIDA EN LA LEY Nº 20.336

Del artículo único de la Ley Nº 20.336, transcrito en el Nº 1 que antecede, que sustituye el inciso 2º del artículo 150 del Código del Trabajo, se colige que la normativa contenida en dicho cuerpo legal es aplicable únicamente a las trabajadoras y los trabajadores de casa particular que vivan en la casa del empleador.

3. DERECHO A DESCANSO SEMANAL DE LOS TRABAJADORES(AS) DE CASA PARTICULAR PUERTAS ADENTRO

En esta materia es preciso distinguir la situación existente con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Nº 20.336 a la que se produce a partir de la entrada en vigor de dicho cuerpo legal.

- a) Hasta el 2 de abril del presente año los trabajadores(as) de casa particular que viven en la casa del empleador, sólo contaban con un día completo de descanso a la semana, teniendo que prestar servicios durante los días festivos, sin derecho a compensación alguna. El día de descanso aludido podía ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.
- b) A partir del 3 de abril de 2009, fecha de entrada en vigencia de la Ley Nº 20.336, según ya se expresó, los trabajadores(as) de casa particular puertas adentro tienen derecho, además del día completo de descanso a la semana a que se ha hecho referencia en el punto a) que antecede a descanso todos los días que la ley declare festivos. El mencionado día de descanso a la semana puede ser fraccionado en dos medios días, a petición del trabajador.

4. DESCANSO DURANTE DIAS FESTIVOS A QUE TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES(AS) DE CASA PARTICULAR PUERTAS ADENTRO EN CONFORMIDAD AL INCISO 2º DEL ARTICULO 150 DEL CODIGO DEL TRABAJO, SUSTITUIDO POR EL ARTICULO UNICO DE LA LEY Nº 20.336

Según ya se expresó, la Ley Nº 20.336, modificando el inciso 2º del artículo 150 del Código del Trabajo, otorga a las trabajadoras de casa particular que viven en la casa del empleador derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos.

En conformidad al ordenamiento jurídico vigente a esta fecha tales días son los siguientes: 1 de enero (Año Nuevo); viernes y sábado de Semana Santa, en marzo o abril; 1 de mayo (Día del Trabajo); 21 de mayo (Día de las Glorias Navales o Combate Naval de Iquique); 29 de junio (San Pedro y San Pablo); 16 de julio (Virgen del Carmen); 15 de agosto (Asunción de la Virgen); 18 y 19 de septiembre (Día de Independencia y Día del Ejército, respectivamente); 12 de octubre (Día del Descubrimiento de Dos Mundos); 31 de octubre (Día Nacional de las Iglesias Evangélicas y Protestantes); 1 de noviembre (Día de Todos los Santos); 8 de diciembre (Inmaculada Concepción) y 25 de diciembre (Navidad o Pascua).

Cabe hacer presente que por disposición de la Ley Nº 19.668 publicada en el Diario Oficial de 10 de marzo de 2000, los feriados correspondientes al 29 de junio, día de San Pedro y San Pablo y 12 de octubre, día del descubrimiento de dos mundos, se trasladan a los días lunes de la semana en que ocurren, en caso de corresponder a día martes, miércoles o jueves, o a los días lunes de la semana siguiente, en caso de corresponder a día viernes.

Por su parte, el artículo 2º de la Ley Nº 20.299, publicada en el Diario Oficial de 11 de octubre de 2008, establece que el feriado correspondiente al 31 de octubre, que conmemora el Día Nacional de las Iglesias Evangélicas y Protestantes, se traslada al día viernes de la misma semana en caso de corresponder a día miércoles y al día viernes de la semana inmediatamente anterior en caso de corresponder dicha fecha a día martes.

5. FORMA DE HACER EFECTIVO Y OPORTUNIDAD DE HACER USO DEL DESCANSO SEMANAL DURANTE DIAS FESTIVOS QUE OTORGA EL INCISO 2º DEL ARTICULO 150 DEL CODIGO DEL TRABAJO MODIFICADO POR EL ARTICULO UNICO DE LA LEY Nº 20.336 A LOS TRABAJADORES(AS) DE CASA PARTICULAR PUERTAS ADENTRO

Del tenor del artículo 150 del Código del Trabajo, modificado por el artículo único de la Ley Nº 20.336 se desprende que el legislador ha otorgado dos alternativas para hacer uso del descanso en día festivo: a) en el día festivo mismo, y b) en un día distinto que no podrá fijarse más allá de los noventa días siguientes al respectivo festivo, pactándolo así con el empleador, por escrito y con anterioridad a aquél.

En otros términos, el trabajador(a) de casa particular tiene derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos, beneficio que podrá hacer efectivo, en primer término, en el día festivo mismo. Si no lo hace así, podrá pactar con su empleador, cumpliendo con los requisitos señalados, que hará uso de su descanso en un día distinto, derecho de opción que caducará, agrega el cuerpo legal mencionado, si no se ejerce dentro de los noventa días siguientes al festivo.

Si no hay pacto en los términos antedichos, el empleador debe otorgar el descanso en el día festivo mismo y en caso contrario, se configurará una infracción legal susceptible de ser sancionada en conformidad a las normas generales.

6. REQUISITOS PARA QUE LOS TRABAJADORES(AS) DE CASA PARTICULAR PUERTAS ADENTRO HAGAN USO DEL DESCANSO EN DIA FESTIVO EN UN DIA DISTINTO

Al tenor de la letra b) del artículo único de la Ley Nº 20.336, es posible sostener que los requisitos que deben cumplirse para que las trabajadoras de casa particular que viven en la casa del empleador hagan uso del descanso correspondiente a un festivo en un día distinto al declarado festivo por ley son:

a) Pactarlo por escrito con el empleador; b) Pactarlo con anterioridad al festivo, y c) Que el día de descanso no se fije más allá de los noventa días siguientes al respectivo festivo. Respecto a este último requisito,

cabe hacer presente que la ley expresa que el derecho a hacer uso del descanso en un día distinto caducará si no se ejerce dentro de dicho plazo y que la historia fidedigna del establecimiento de la ley permite afirmar que la caducidad se ha establecido a objeto de que el derecho se ejerza durante ese lapso y así evitar una postergación indefinida de su ejercicio.

7. COMPENSACION EN DINERO DEL DERECHO A DESCANSO POR LOS DIAS FESTIVOS Y DEL DERECHO A HACER USO DE EL EN UN DIA DISTINTO

En lo concerniente a este punto, es necesario precisar que por expreso mandato del legislador el derecho a descanso por los días festivos y el derecho a pactar con el empleador que dicho beneficio se ejercerá en un día distinto, no puede compensarse en dinero.

Ello con el objeto de estimular que tales derechos se ejerzan de una manera efectiva y habida consideración a que el derecho al descanso es irrenunciable.

Cabe hacer presente, sin embargo, que el legislador establece una norma de excepción en caso de terminación del contrato de trabajo del respectivo dependiente antes de que haya hecho uso del descanso correspondiente a un festivo declarado por ley, evento en el que dicho beneficio podrá compensarse en dinero.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que el sentido y alcance del inciso 2º del artículo 150 del Código del Trabajo, sustituido por la Ley Nº 20.336, es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

NEGOCIACION COLECTIVA. ULTIMA OFERTA. REQUISITOS.

1.664/029, 30.04.09.

Deniega reconsideración de Ordinario Nº 2.205/039, de 26.05.2008.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 381.

Concordancias: Ordinario Nº 2.205/039, de 26.05.2008.

Mediante presentación señalada en el antecedente, se ha solicitado la reconsideración del dictamen de esta Dirección Nº 2.205/039, de 26.05.2008, el cual concluyó, lo siguiente:

“La circunstancia que en el grupo de trabajadores que negocian colectivamente se encuentren incluidos trabajadores que por diversas circunstancias no gozan de los beneficios contenidos en el instrumento colectivo vigente al momento de la presentación del proyecto, no ha sido establecida por la ley como causal que permita al empleador, en materia de beneficios y reajustabilidad de los mismos, contemplar en su última oferta para efecto de reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga y/o, eventualmente, el reintegro individual de los mismos, beneficios distintos que los comprendidos en el instrumento colectivo vigente al momento de la presentación del proyecto y en las condiciones que el artículo 381 del Código del Trabajo dispone”.

Al respecto, cúmpleme informar a usted que tras un detenido examen de los argumentos contenidos en su presentación, se ha podido establecer que ellos fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen al citado Dictamen Nº 2.205/039/, de 26 de mayo de 2008.

Cabe agregar, además, que la reiterada jurisprudencia emanada de esta Dirección relacionada con la norma contenida en el artículo 381 del Código del Trabajo, ha concluido de manera invariable que la intención del legislador ha sido resguardar el derecho de huelga de los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado, lo que ha significado siempre interpretar dicho precepto en sentido restrictivo, para no vulnerar el espíritu de la misma.

Para el caso en estudio no cabe, a juicio de esta Dirección, una conclusión distinta a la que se ha arribado atendido el tenor literal de la norma que establece, tal como se señalara en el dictamen en cuestión, "como único elemento de distinción respecto de la formulación de la última oferta que eventualmente permita el reemplazo de las funciones de los trabajadores a contar del primer día de huelga, la existencia o no de un instrumento colectivo vigente al momento de la presentación del proyecto".

Ahora bien, en cuanto a su consulta respecto de qué ocurriría si dos sindicatos, ambos con contratos colectivos vigentes distintos, deciden negociar conjuntamente, sólo cabe señalar que existiendo dichos instrumentos, el empleador respectivo deberá ofrecer a los trabajadores involucrados en el proceso, para efectos de reemplazar sus funciones a contar del primer día de huelga, idénticas estipulaciones que las contenidas en sus respectivos contratos colectivos y, además, cumplir con las demás exigencias descritas en la norma, latamente examinadas en el Ordinario N° 2.205/039, de 26.05.2008.

Por consiguiente no existiendo nuevos elementos de hecho ni de derecho que permitan modificar la jurisprudencia emanada de esta Dirección respecto de la materia en análisis, se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 2.205/039, de 26 de mayo de 2008.

ESTATUTO DE SALUD. CONTRATO COLECTIVO. BENEFICIOS. BIENIOS.

1.693/030, 4. 05.09.

- 1) Los trabajadores traspasados a la dotación de salud primaria municipal, en virtud de lo dispuesto por el artículo 3º transitorio de la Ley 20.250, tienen derecho a seguir percibiendo los beneficios pactados en el Contrato Colectivo suscrito el 1 de junio de 2007 con la Corporación Municipal de Lo Prado.
- 2) El pago del bienio por antigüedad contenido en la cláusula decimoprimerá del aludido instrumento colectivo, se determinará según la adecuación de remuneraciones que debe hacer la entidad administradora en los términos señalados en el presente informe, cuyo monto en todo caso no podrá ser inferior a aquel que percibía el trabajador antes del traspaso a la dotación de salud.

Fuentes: Ley 20.250, artículos 3º y 4º.
Ley 19.378, artículo 3º, letra a).
Decreto N° 1.889, de Salud, artículos 30 y 31.

Concordancias: Dictamen N° 6.773/341, de 7.11.97.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si pueden seguir percibiendo los beneficios del Contrato Colectivo al cual se encuentran adscritos, los trabajadores traspasados a la dotación de salud primaria municipal en virtud de lo dispuesto por el artículo 3º transitorio de la Ley 20.250, especialmente el beneficio del pago del bienio por antigüedad que se contempla tanto en la Ley 19.378 como en el instrumento colectivo vigente.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 4º transitorio de la Ley 20.250, establece:

“El cambio en el régimen jurídico que experimenten los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, no podrá significar en ningún caso disminución de las remuneraciones que percibían al 1 de septiembre de 2007, con los reajustes correspondientes.

“Cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros aumentos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los funcionarios del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma imposibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa”.

Del precepto transcrito se desprende en lo pertinente, que el cambio de régimen jurídico que signifique el traspaso de los trabajadores a la dotación de salud primaria municipal, en los términos previstos por el artículo 3º transitorio de la Ley 20.250, no pueden afectar ni significará disminución de las remuneraciones que percibían aquellos al 1 de septiembre de 2007, con los reajustes correspondientes.

En la especie, se solicita el pronunciamiento para que se determine si estos trabajadores, después que ocurrió el traspaso a la dotación de salud primaria municipal, pueden seguir percibiendo los beneficios del contrato colectivo que suscribieron cuando su relación laboral se regía por el Código del Trabajo, especialmente el pago del bienio por antigüedad que se contiene en la cláusula decimoprimera de dicho instrumento colectivo y que igualmente se contempla en la Ley 19.378.

De acuerdo con la norma legal invocada, el personal traspasado a la dotación de salud primaria municipal en virtud de la Ley 20.250, tiene derecho a mantener el monto de las remuneraciones que percibía al momento de ocurrir dicho traspaso, independientemente de la adecuación de las remuneraciones que en este caso deberán hacer las entidades administradoras según los estipendios remuneratorios establecidos por la Ley 19.378.

En este último caso, cabe consignar que el artículo 3º transitorio de la Ley 19.378, establece:

“La entrada en vigencia de esta ley no implicará disminución de las remuneraciones de los funcionarios que actualmente sean superiores a las que les correspondería de acuerdo con sus disposiciones.

Las remuneraciones actuales se adecuarán a las señaladas en esta ley conforme a las siguientes normas:

- “a) En primer lugar se imputará a lo que corresponda por sueldo base de acuerdo a lo establecido en los artículos 23, letra a) y 24 de esta ley.*
- “b) Lo que reste se imputará a lo que corresponda por el pago de las asignaciones que establece este Estatuto.*
- “c) Si aplicadas las normas anteriores permaneciere una diferencia, el afectado tendrá derecho a percibirla por planilla suplementaria, la que será absorbida por los aumentos de remuneraciones derivados de la aplicación de esta ley. El remanente se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que las remuneraciones del Sector Público”.*

De ello se deriva por una parte, que los trabajadores que fueron traspasados a la dotación de salud primaria municipal en virtud de lo dispuesto por el artículo 3º transitorio de la Ley 20.250, tienen derecho a seguir percibiendo los beneficios pactados en el contrato colectivo que suscribieron el 1 de junio de 2007 con la Corporación Municipal de Lo Prado.

Por otra parte, en el caso específico del pago del bienio por antigüedad que percibía el trabajador según el Contrato Colectivo, procede que la entidad administradora realice la adecuación de las remuneraciones en los términos previstos por el artículo 3º transitorio de la Ley 19.378, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 38, letra a) de la Ley 19.378 y artículos 30 y 31 del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, cuyo monto en todo caso no podrá ser inferior al que percibía al momento del traspaso.

Lo anterior significa que el trabajador percibirá solamente como pago de antigüedad, la asignación

de experiencia que contempla el artículo 38, letra a), de la Ley 19.378, en las condiciones ya señaladas precedentemente.

Todo ello armoniza con lo resuelto por la Dirección del Trabajo en el numeral 1) del Dictamen N° 6.773/341, de 7.11.97, en donde se señala que *"1) Los beneficios remuneratorios y aquellos de carácter no remuneratorio de los trabajadores regidos por la Ley 19.378, pactados en instrumento colectivo antes de la dictación de la ley citada ley, mantienen su vigencia y deben otorgarse en la forma expuesta en el presente informe"*.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, reglamentaria y administrativa, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) Los trabajadores traspasados a la dotación de salud primaria municipal, en virtud de lo dispuesto por el artículo 3° transitorio de la Ley 19.378, tienen derecho a seguir percibiendo los beneficios pactados en el contrato colectivo que suscribieron el 1 de junio de 2007 con la Corporación Municipal de Lo Prado.
- 2) El pago del bienio por antigüedad que se contienen en la cláusula decimoprimer del aludido Contrato Colectivo, se determinará según la adecuación de remuneraciones que debe hacer la entidad administradora en los términos señalados en el presente informe, cuyo monto en todo caso no podrá ser inferior a aquel que percibía el trabajador antes del traspaso a la dotación de salud.

AGUINALDO LEY 20.313. PROCEDENCIA. BONO ESPECIAL LEY 20.313. BASE DE CALCULO.

1.713/031, 4.05.2009.

- 1) Tienen derecho a percibir el aguinaldo de Navidad y el bono especial previsto en el artículo 25 de Ley N° 20.313, los profesionales de la educación contratados el 1.12.2008, en establecimientos particulares subvencionados.
- 2) El monto del aguinaldo de Navidad de los profesionales antes referidos se calcula sobre la remuneración líquida determinada sobre la base de la pactada en el respectivo contrato de trabajo.

Fuentes: Ley 20.313, artículo 2°, 5°, 19° y 25.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento, acerca de las siguientes materias:

1. Si procede el pago del aguinaldo de Navidad de la Ley N° 20.313, a los profesionales de la educación contratados en un establecimiento educacional particular subvencionado a contar del 1° de diciembre de 2008 y remuneración que ha de servir de base para determinación del monto del citado beneficio.
2. Si a los profesionales de la educación antes referidos les asiste el derecho a percibir el bono especial previsto en el artículo 25 de la Ley N° 20.313.

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

1. En relación con la pregunta signada con este número, el artículo 2° de la Ley 20.313, establece:

"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 fijen 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.

“El monto del aguinaldo será de \$ 35.672 para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 2008 sea igual o inferior a \$ 476.325 y de \$ 18.927, para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.”

Por su parte el artículo 5° del mismo cuerpo legal, dispone:

“Los trabajadores de los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, y de los establecimientos de Educación Técnico Profesional traspasados en administración de acuerdo al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 2° de esta ley, en los mismos términos que establece dicha disposición.

El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a

los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación”.

De las normas legales precedentemente transcritas se infiere que el aguinaldo de Navidad que otorgó por una sola vez la Ley 20.313, se concedió a los dependientes que a la fecha de publicación de la misma, esto es, al 4.12.2008, laboraban, entre otros, en establecimientos educacionales particulares subvencionados, cuyo es el caso del colegio por el cual se consulta.

Asimismo, se deduce que el monto del beneficio en análisis se determinó sobre la base de la remuneración líquida percibida en el mes de noviembre del año 2008.

Del tenor de las normas mencionadas se sigue que tuvieron derecho al aguinaldo de Navidad los docentes que laboraban en establecimientos particulares subvencionados a la data de la publicación de la Ley N° 20,313, aun cuando no hubieren prestado servicios en el mes cuya remuneración sirve de base al aguinaldo de Navidad, habida consideración que el legislador no consignó dicha exigencia en las normas legales antes transcritas.

La conclusión anterior no se ve alterada por el hecho que, en la especie, los profesionales de la educación de que se trata no hubieren prestado servicios en el mes de noviembre de 2008, por haberse incorporado al colegio a contar del 1 de diciembre de 2008, atendido que el referido mes debía ser considerado sólo para los efectos de determinar la base de cálculo del aguinaldo en cuestión y no a la procedencia del beneficio.

De esta forma, la determinación del monto del aguinaldo de Navidad, en el caso de que se trata, debió determinarse, para que las normas aludidas produzcan los efectos deseados por el legislador, considerando como base de cálculo la remuneración líquida determinada sobre aquella pactada en los respectivos contratos de trabajo.

2. En cuanto a esta consulta, cabe tener presente el artículo 25 de la citada ley que, prescribe:

“Concédese, por una sola vez, a los trabajadores mencionados en los artículos 2º, 3º, 5º y 6º de la presente 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 2008, y cuyo monto será de \$ 200.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2008 sea igual o inferior a \$ 1.000.000, y de \$ 100.000 para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$ 2.000.000. Para estos efectos, se entenderá por remuneración bruta la referida en el artículo 19 de la presente ley”.

Por su parte el artículo 19 de la Ley N° 20.313, establece:

“Sólo tendrán derecho a los beneficios a que se refieren los artículos 2º, 8º y 13, los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso correspondan, sean iguales o inferiores a \$ 1.600.851, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional”.

De los preceptos anotados se deduce que a los profesionales de la educación a quienes les asistió el derecho a recibir el aguinaldo de Navidad que en la misma ley se consigna, se les otorgó además, por una sola vez un bono especial no imponible, por los montos y en las oportunidades que en ella se establecen.

En lo que respecta al monto del referido beneficio, su base de cálculo debió determinarse sobre la misma remuneración bruta fijada para el aguinaldo de Navidad a que se ha hecho referencia en acápite que anteceden.

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

- 1) Tienen derecho a percibir el aguinaldo de Navidad y el bono especial previsto en el artículo 25 de la Ley N° 20.313, los profesionales de la educación contratados el 1.12.2008, en establecimientos particulares subvencionados.
- 2) El monto del aguinaldo de Navidad de los profesionales antes referidos se calcula sobre la remuneración líquida determinada sobre la base de la pactada en el respectivo contrato de trabajo.

ORGANIZACION SINDICAL. SINDICATO DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS. APLICACION TRABAJADORES AFECTO A CONTRATO A PLAZO FIJO. DIRECTORES SINDICALES. FUERO Y PERMISO. PROCEDENCIA.

1.771/032, 6.05.09.

- a) Un trabajador regido por un contrato de plazo indefinido no se encuentra inhabilitado para participar en la constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, con todos los derechos y obligaciones que aquello significa, entre otros ser elegido director del mismo;
- b) En cuanto a las prerrogativas propias de su cargo, tales como horas de permiso sindical y fuero, sólo podrían ser ejercidas en tanto la empresa en donde cumple sus funciones sea de aquellas a las que pertenecen los trabajadores que conforman la base del sindicato de trabajadores eventuales o transitorios de que se trate.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 216, letra d).

Concordancias: Ordinario N° 1.534/79, de 23.03.1997.

Mediante presentación citada en el antecedente..., don Manuel Sepúlveda Vera, representante de la Empresa Hormigones Sepúlveda Limitada, solicita un pronunciamiento respecto del derecho que le asistiría a don Patricio Cortez Rosad, trabajador de su dependencia, para participar en la constitución

del “Sindicato de Trabajadores Transitorios de Servicios Personales y Actividades Diversas de Valdivia”, y además haber sido elegido como director del mismo. Fundamenta su consulta en la circunstancia que el citado dependiente mantiene un contrato de carácter indefinido con la empresa que él representa, circunstancia que lo inhabilitaría tanto para formar parte de la entidad sindical antes mencionada, como para ser director de la misma, puesto que, a su juicio, la labor cíclica que ejecuta un trabajador es la que necesariamente debe concurrir a efecto de habilitarlo para afiliarse a un sindicato de trabajadores transitorios, lo que en el caso consultado no ocurre.

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

La Constitución Política ha establecido expresamente tanto los principios de libertad sindical y libertad de afiliación, como aquél de la autonomía de las organizaciones sindicales, los cuales son recogidos y respetados por nuestra legislación laboral, Libro III del Código del Trabajo. Asimismo, el convenio N° 87 de la O.I.T., ratificado por el Estado de Chile, consagra en el artículo 2° el derecho de los trabajadores a “afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Aclarado lo anterior, cabe señalar que el artículo 216 del Código del Trabajo, en su letra d) dispone:

“Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes”.

De la disposición precedentemente transcrita se desprende que las organizaciones sindicales se constituyen y denominan conforme a los trabajadores que afilien; así, aquella que agrupa trabajadores eventuales o transitorios se denomina “sindicato de trabajadores eventuales o transitorios”.

Al respecto, es necesario señalar que la precitada norma tiene un carácter especial por cuanto se refiere a una materia estrictamente sindical y, como tal, es ajena a las disposiciones que regulan las relaciones laborales individuales. En efecto, es preciso recordar que el ordenamiento jurídico laboral reconoce a los trabajadores el derecho a sindicación, sin otra limitación que las que señalen las leyes o los estatutos.

Por su parte, las circunstancias que configuran una relación laboral, se rigen por las normas comunes contenidas en el Libro I del Código del Trabajo, aun cuando los trabajadores se encuentren afiliados a un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios.

Ahora bien, en la especie, el trabajador Patricio Cortez Rosad, mantendría un contrato de trabajo de carácter indefinido con la Empresa Hormigones Sepúlveda Limitada lo que, a juicio de esta Dirección, teniendo en cuenta lo señalado en los párrafos precedentes no lo inhabilitaría para participar en la constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, con todos los derechos y obligaciones que aquello significa, entre otras ser elegido director del mismo.

Sin embargo, en cuanto a las prerrogativas propias de su cargo, tal como horas de permiso sindical y fuero, sólo podrían ser ejercidas en tanto la citada empresa, Hormigones Sepúlveda Limitada, conformara, entre otras, la base del “Sindicato de Trabajadores Transitorios de Servicios Personales y Actividades Diversas de Valdivia”. En este caso, además, su empleador, para poner término a su contrato de trabajo, debería solicitar autorización judicial.

En consecuencia, en base a las normas constitucionales y legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud., lo siguiente:

a) Un trabajador regido por un contrato de plazo indefinido no se encuentra inhabilitado para participar en la constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, con todos los derechos y obligaciones que aquello significa, entre otras ser elegido director del mismo;

- b) En cuanto a las prerrogativas propias de su cargo, tal como horas de permiso sindical y fuero, sólo podrían ser ejercidas en tanto la empresa en donde cumple sus funciones sea de aquellas a las que pertenecen los trabajadores que conforman la base del sindicato de trabajadores eventuales o transitorios de que se trate.

CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

49, 25.05.09.

Departamento Jurídico

Complementa instrucciones contenidas en Circulares N° 34/2007 y N° 125/2008 respecto de reclamos que indica.

Considerando por una parte,

- a) Lo dispuesto en los artículos 496 y 497 inciso 1° del Código del Trabajo¹, esto es:

“Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala”.

“Será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación”.

Que establece el procedimiento monitorio y éste no hace excepciones distintas a la cuantía de las demandas y de las contiendas referidas al artículo 201, normas que obligan a los trabajadores a interponer un reclamo ante este Servicio el que, a su vez, deberá recepcionarlo y citar al respectivo comparendo de conciliación y, por otra parte,

- b) La Circular N° 34 de 17 de abril de 2007 que regula el procedimiento de recepción y registro de Reclamos Administrativos en el DT Plus la que no considera, en particular, la recepción y registro de reclamos presentados por trabajadores que se han desempeñado en entidades del sector público en virtud de un contrato de trabajo regulado por el Código del Trabajo atendida la jurisprudencia de la Contraloría General de la República que, en términos generales, ha señalado que el organismo competente para fiscalizar la correcta aplicación del Código del Trabajo a los servidores del Estado, corresponde a Contraloría y no a la Dirección del Trabajo, quedando de esta manera, el actuar de esta última, circunscrito sólo al ámbito de las materias previsionales.
- c) Que, los trabajadores antes señalados para resolver materias laborales pendientes cuya cuantía sea igual o menor de 10 Ingresos Mínimos Mensuales, deberán accionar judicialmente por la vía del procedimiento monitorio siendo para ello requisito de procesabilidad haber interpuesto un Reclamo y asistir a un comparendo de conciliación en la Inspección del Trabajo, salvo las contiendas del artículo 201 del Código del Trabajo.

En función de lo anterior, se ha estimado necesario instruir lo siguiente para las regiones donde esté vigente o entre en vigencia la reforma procesal laboral *sin perjuicio de las facultades que se mantienen respecto de la fiscalización en materias previsionales*:

¹ Artículos 496 y 497 del Código del Trabajo a partir de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral (Ley N° 20.087).

1. A la Unidad de Atención de Usuarios

A contar de esta fecha, las unidades de atención de usuarios deberán recepcionar, registrar y otorgar fecha de audiencia a Reclamos Administrativos presentados por trabajadores que han cesado su relación laboral habiendo prestado sus servicios en el Sector Público, sólo respecto de aquellos trabajadores que se desempeñaron en virtud de un contrato de trabajo regido por el Código del Trabajo.

El procedimiento en términos generales se ajustará a lo dispuesto en la Circular N° 34 de 2007, sin embargo, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- a. Se recepcionarán este tipo de Reclamos, los que podrán incluir tanto materias laborales como previsionales, sólo en casos que la cuantía total de lo reclamado por el (la) trabajador(a) *no supere los 10 Ingresos Mínimos Mensuales*, considerando para este efecto, el Ingreso Mínimo para fines remuneracionales correspondiente a la fecha de ingreso del reclamo. De esta manera será necesario, antes de iniciar el registro del reclamo, establecer los valores demandados por la parte reclamante y sólo en caso de cumplirse el requisito del artículo 496 del Código del Trabajo, ingresar y registrar el reclamo. Por el contrario, si la cuantía excede a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, no se registrará el reclamo ya que para estos casos deja de ser requisito para demandar, y se orientará al (a) trabajador(a) para concurrir al Juzgado respectivo pudiendo ser asistido por la Defensoría Laboral.
- b. Los trabajadores que interpongan estos reclamos deberán ser informados que la gestión que se hará será meramente conciliadora ya que este servicio carece de facultades para fiscalizar en materias laborales a entidades del sector público.
- c. La notificación y citación al empleador no podrá contener apercibimiento de multa ya que no tenemos facultad para sancionar, por lo tanto, en forma transitoria no podrá utilizarse la Citación que entrega directamente el sistema, debiendo utilizarse un formato word similar al que se adjunta a la presente circular.
- d. En forma transitoria, los funcionarios que recepcionen y registren este tipo de Reclamos, deberán colocar una nota en el cuadro Observaciones al

Reclamo dejando constancia que el reclamante es un trabajador que prestó servicios en el sector público bajo contrato de trabajo regido por el Código del Trabajo.

2. A la Unidad de Conciliación Individual

Atendida la entrada en vigencia de la reforma procesal laboral, se deberán tomar audiencias de conciliación por Reclamos interpuestos por trabajadores que prestaron sus servicios al Estado en virtud de un Contrato de Trabajo regido por el Código del Trabajo.

- a. Las audiencias se tomarán transitoriamente fuera del Sistema Asistente del Conciliador, ello en atención a que, dependiendo del proceso seguido, se generan advertencias de aplicaciones de multas, lo que, en estos casos, no corresponde.
- b. Se seguirá el procedimiento habitual de conciliación con la siguiente modalidad, en materias laborales la gestión del Conciliador será estrictamente de conciliación, sin poder desarrollar el componente de fiscalización, por lo tanto no se realizarán requerimientos ni exigencias de pagos.
- c. Se dejará constancia de la documentación que acompañen las partes, con indicación de quien la presenta, el período por el cual se exhibe y la forma en que se presenta, sin embargo, no se tipificarán infracciones que se pudieren desprender de la lectura de estos documentos.
- d. La incomparecencia, o la asistencia sin los documentos solicitados, o el no pagar determinadas prestaciones que aparezcan adeudadas no podrán ser sancionadas por cuanto este Servicio carece de facultades para hacerlo.
- e. El Conciliador asignado a uno de estos casos deberá prepararlo con la debida anticipación de manera de tener claridad en materia de personería de la reclamada, situación que deberá ser analizada en forma previa con el abogado de la Inspección o el Coordinador Jurídico Regional.

Se debe precisar que no se entenderán comprendidos entre los Reclamos a los que se refiere la presente instrucción, tanto para su recepción y registro como para su tramitación, aquellos

presentados por trabajadores que, si bien cumplen sus funciones en dependencias del Sector Público, lo hacen en virtud de un contrato de trabajo celebrado con un particular sea éste Contratista, Subcontratista o una Empresa de Servicios Transitorios, como por ejemplo empresas de aseo o vigilantes privados, quienes deberán utilizar el procedimiento general reclamando en contra de su empleador directo.

Considerando la importancia que tiene el contenido de esta circular para la recepción de reclamos y el proceso de conciliación, Ud. deberá darla a conocer a todos los funcionarios de su dependencia.

Saluda atentamente a Uds.

RAFAEL PEREIRA LAGOS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

PODER SIMPLE - EMPLEADOR PERSONA JURIDICA
(No Requiere ser firmado ante Notario Público)

Yo _____ RUT N° _____
en representación de _____,
RUT N° _____, confiero poder especial a don(ña) _____,
_____, RUT N° _____,
domiciliado en _____,
para que me represente con las facultades del Art. 7° del Código del Procedimiento Civil, ante los Servicios del Trabajo, en el reclamo deducido por don(ña) confiriéndole expresamente la facultad de transigir.
_____ de _____ de 200

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL

NOTA: Se informa que toda persona que comparezca en representación de dicha institución o empresa, en su calidad de Representante Legal de ésta o como representante en virtud del artículo 4º, inciso 1º, del Código del Trabajo, deberá acreditar tal condición mediante exhibición de la documentación pertinente, tales como decreto de nombramiento en el cargo, escritura pública o contrato de trabajo respectivamente.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares y Oficios Ordinarios

1.- CIRCULARES

2.523 (extracto), 31.03.09.

Cajas de Compensación de asignación familiar. Atención de reclamaciones de afiliados relativas al régimen de prestaciones de Crédito Social.

2.527 (extracto), 14.05.09.

Sistema de información de apoyo a la gestión y fiscalización de los regímenes de prestaciones familiares y subsidio familiar (SIAGF). Instruye a las municipalidades para que operen con el sistema.

2.- OFICIOS ORDINARIOS

022097, 18.05.09.

Instruye sobre información que deberá enviarse a la Dirección del Trabajo, en forma bimestral, para la elaboración del Boletín de infractores a la Legislación Laboral y Previsional. Situación de la Dirección del Trabajo.

Fuentes: Leyes N°s. 16.395 y 17.322.

Concordancias: Oficios N°s. 4.113, 4.114 y 4.115, de 2007, todos de esta Superintendencia.

DE : SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

A : SEÑORES GERENTES GENERALES DE MUTUALIDADES DE EMPLEADORES

1.- Como se ha señalado en los oficios citados en concordancias, la Dirección del Trabajo tiene a su cargo la elaboración y publicación del "Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional", confeccionado a partir de la información emanada de la fiscalización de dicha Dirección del Trabajo, como también de la suministrada para estos efectos por otras entidades previsionales del país, entre otras, esas Mutualidades.

La referida publicación constituye un importante instrumento para controlar preventivamente la evasión previsional y promover la cobranza indirecta, masiva y casi sin costo de una fracción significativa de la deuda previsional. Además, es un gran elemento de transparencia e información hacia la comunidad, en la materia.

2.- De acuerdo con lo expuesto, esta Superintendencia instruye a esas Mutualidades, remitir a la Dirección del Trabajo las nóminas de los morosos, en los términos requeridos y en forma bimestral, esto es, en los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año, incluyendo, respecto de los deudores personas naturales, sólo las obligaciones con una antigüedad inferior a cinco años, contados desde que ellas se hicieron exigibles.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA SUBROGANTE

022098, 18.05.09.

Instruye sobre información que deberá enviarse a la Dirección del Trabajo, en forma bimestral para la elaboración del Boletín de infractores a la Legislación Laboral y Previsional. Situación de la Dirección del Trabajo.

Fuentes: Leyes N°s. 16.395 y 17.322.

Concordancias: Oficios N°s. 4.113, 4.114 y 4.115, de 2007, todos de esta Superintendencia.

DE : SUPERINTENDENTA DE SEGURIDAD SOCIAL

A : SEÑORES GERENTES GENERALES CAJAS DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR

1. Como se ha señalado en los oficios citados en concordancias, la Dirección del Trabajo tiene a su cargo la elaboración y publicación del "Boletín de infractores a la Legislación Laboral y Previsional", confeccionado a partir de la información emanada de la fiscalización que realiza dicha Dirección del Trabajo, como también de la suministrada para estos efectos, por otras entidades previsionales del país, entre otras, Cajas de Compensación Familiar.

La referida publicación constituye un importante instrumento para controlar preventivamente la evasión previsional y promover la cobranza indirecta, masiva y casi sin costo de una fracción significativa de la deuda previsional. Además, es un gran elemento de transparencia e información hacia la comunidad, en la materia.

2.- De acuerdo con lo expuesto, esta Superintendencia instruye a esas Cajas de Compensación de Asignación Familiar, para que remita a la Dirección del Trabajo, las nóminas de los deudores morosos en los términos requeridos y en forma bimestral, esto es, en los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año, incluyendo, respecto de los deudores personas naturales, sólo las obligaciones con una antigüedad inferior a cinco años, contados desde que ellas se hicieron exigibles.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA SUBROGANTE

022099, 18.05.09.

Instruye sobre información que deberá enviarse a la Dirección del Trabajo, en forma bimestral para la elaboración del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional. Situación de la Dirección del Trabajo.

Fuentes: Leyes N°s. 16.395 y 17.322.

Concordancias: Oficios N°s. 4.113, 4.114 y 4.115, de 2007, todos de esta Superintendencia.

DE : SUPERINTENDENTA DE SEGURIDAD SOCIAL

A : SEÑOR DIRECTOR INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL

1. Como se ha señalado en los oficios citados en concordancias, la Dirección del Trabajo tiene a su cargo la elaboración y publicación del "Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional", confeccionado a partir de la información emanada del actuar de la propia Dirección del Trabajo, como también de la suministrada para estos efectos por otras entidades previsionales del país, entre otras, ese Instituto de Seguridad Laboral.

La referida publicación constituye un importante instrumento para controlar preventivamente la evasión previsional y promover la cobranza indirecta, masiva y casi sin costo de una fracción significativa de la deuda previsional. Además, es un gran elemento de transparencia e información hacia la comunidad, en la materia.

- 2.- De acuerdo con lo expuesto, esta Superintendencia instruye a ese Instituto de Seguridad Laboral, remitir a la Dirección del Trabajo las nóminas de los deudores morosos, en los términos requeridos y en forma bimestral, esto es, en los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año, incluyendo, respecto de los deudores personas naturales, sólo las obligaciones con una antigüedad inferior a cinco años, contados desde que ellas se hicieron exigibles.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA SUBROGANTE

