



ISSN 0716-968X

BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Enero 2011



Chile crece respetando los derechos de sus trabajadores y trabajadoras



DE TODOS
DT



AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

María Cecilia Sánchez Toro	Directora del Trabajo
Alfonso Eduardo Stier Pino	Subdirector del Trabajo
Inés Viñuela Suárez	Jefe División Jurídica
Jorge Arriagada Hadi	Jefe División Inspección
María Soledad Neveu Muñoz	Jefe División Relaciones Laborales
Mario Garrido Méndez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Andrea Fraga Yoli	Jefe División Estudios
Fernando Antonio Castro Estrada	Jefe División Recursos Humanos
Alejandro Rojas Bustos	Jefe Departamento Tecnologías de Información
Fernando Ahumada Cepeda	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

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



Año XXIV N° 264
Enero de 2011

BOLETÍN OFICIAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Principales contenidos

PRENSA

- Ministra del Trabajo presenta informe final con treinta medidas para mejorar la seguridad laboral.

CARTILLA

- Trabajadores y trabajadoras agrícolas de temporada.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.486. Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos y otros beneficios que indica.
- Comisión Sistema Nacional Certificación de Competencias Laborales. Resolución N° 136 exenta, de 30.09.10. Aprueba reglamento que regula el desarrollo de proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de organismos sectoriales de competencias laborales.
- Resolución N° 1379 exenta, de 26.11.10, de la Dirección del Trabajo. Establece departamento de atención de usuarios en la Dirección del Trabajo y fija dependencia de áreas que indica.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Actos administrativos. Calificación jurídica de los hechos. Control jurisdiccional.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

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

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *Selección de Circulares.*

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. *Selección de Dictámenes.*

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. *Selección de Dictámenes.*

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

Director Responsable
ALFONSO EDUARDO STIER PINO
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO



Editorial

En la sección Prensa, la ministra del Trabajo presenta informe final con treinta medidas para mejorar la seguridad laboral.

En Normas legales y reglamentarias, entre otras, publicamos la ley N° 20.486, que otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos y otros beneficios que indica, y la resolución N° 1379 exenta, de 26.11.2010, de la Dirección del Trabajo, que establece departamento de atención de usuarios en la Dirección del Trabajo y fija dependencia de áreas que indica.

En lo que concierne a la jurisprudencia administrativa de carácter institucional, destacamos el dictamen 5.062/093, de 2010, el cual señala que el sentido y alcance que debe darse al concepto de “servicios esenciales” contenido en el artículo 380, inciso 1°, del Código del Trabajo, es aquel que ha acuñado la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Comisión de Expertos y Comité de Libertad Sindical, en el sentido que debe entenderse por tales “aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o parte de la población”.

Se expone la Cartilla sobre Trabajadores y trabajadoras agrícolas de temporada.

Se consigna, además, un comentario de Marta Donaire Matorros, abogada de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica sobre Actos administrativos; calificación jurídica de los hechos, y control jurisdiccional.

Alfonso Eduardo Stier Pino
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

COMITÉ DE REDACCIÓN

Rosamel Gutiérrez Riquelme
ABOGADO
DIVISIÓN JURÍDICA

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

Víctor Verdugo Pérez
ABOGADO
DIVISIÓN INSPECCIÓN

Carlos Ramírez Guerra
ADMINISTRADOR PÚBLICO
EDITOR DEL BOLETÍN OFICIAL

CONSEJO EDITORIAL

ALFONSO EDUARDO STIER PINO

Ingeniero Civil Industrial
Subdirector del Trabajo

INÉS VIÑUELA SUÁREZ

Abogada
Jefe de División Jurídica

JORGE ARRIAGADA HADI

Ingeniero (e) Agrícola
Jefe de División Inspectiva

SOLEDAD NEVEU MUÑOZ

Abogada
Jefe de División de Relaciones Laborales

ANDREA FRAGA YOLI

Abogada
Jefe de División de Estudios

ALEJANDRO ROJAS BUSTOS

Ingeniero Civil en Informática
Jefe de Departamento Tecnologías de Información

CARLOS RAMÍREZ GUERRA

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

ÍNDICE DE MATERIAS

PRENSA 11

- Ministra del Trabajo presenta informe final con treinta medidas para mejorar la seguridad laboral.

CARTILLA 15

- Trabajadores y trabajadoras agrícolas de temporada.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS 17

- Ley N° 20.486. Ministerio de Hacienda. Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos y otros beneficios que indica
- Resolución N° 136 exenta. Comisión Sistema Nacional Certificación de Competencias Laborales. Aprueba reglamento que regula el desarrollo de proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de organismos sectoriales de competencias laborales.
- Resolución N° 1379 (*exenta*), 26.11.2010, de la Dirección del Trabajo. Establece Departamento de atención de usuarios en la Dirección del Trabajo y fija dependencia de áreas que indica.

DEL DIARIO OFICIAL 40

JURISPRUDENCIA JUDICIAL 42

- Actos administrativos. Calificación jurídica de los hechos. Control jurisdiccional.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO 45

- Índice Temático

5062 /093, 26.11.2010

El sentido y alcance que debe darse al concepto de “servicios esenciales” contenido en el artículo 380, inciso 1°, del Código del Trabajo, es aquél que ha acuñado la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Comisión de Expertos y Comité de Libertad Sindical, en el sentido que debe entenderse por tales “aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o parte de la población”.

5063/094, 26.11.2010

Los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, entendiéndose por tales, aquellos que cumplen algunas de las funciones establecidas en el artículo 2° de la ley 19.464, tienen derecho a percibir la Bonificación Especial prevista en el artículo 30 de la ley N° 20.313.

5076/095, 29.11.2010

El tiempo de descanso que corresponde a los conductores de la locomoción colectiva urbana de pasajeros Transantiago es de 30 minutos luego de cuatro horas continuas de conducción.

5143/096, 02.12.2010

El cálculo del bono extraordinario a pagar a los docentes de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, se financia con cargo a la subvención de las leyes 19.410, y 19.933 de acuerdo al procedimiento señalado en el cuerpo del presente dictamen.

5263/097, 13.12.2010

El feriado de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos de educación particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero, o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda y no del período que media entre el término del año lectivo y el inicio del siguiente.

5264/098, 13.12.2010

1. El contrato colectivo que antes de terminar su duración y/o vigencia, pierde uno de sus elementos esenciales, cual sería la existencia de una de las partes que concurrió a la celebración del respectivo instrumento no produce efecto alguno.
2. En la situación anterior, si en la empresa de que se trate no existe otro instrumento colectivo vigente, los trabajadores que en ella laboran que no se encuentren en alguna de las situaciones descritas en el artículo 305 del Código del Trabajo, podrían presentar su proyecto de contrato colectivo cuando lo estimaren conveniente, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 317 del Código del Trabajo que establece la facultad del empleador de declarar períodos no aptos para iniciar negociaciones.

**RESOLUCIÓN, ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES
DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO****60****1. Resolución****1330 (extracto), 22.11.2010*****Dirección del Trabajo***

Complementa resolución exenta N° 1502, de 2008 y fija funciones de la Oficina de Auditoría Interna.

2. Orden de Servicio**09, 23.11.2010*****Oficina de Contraloría***

Imparte instrucciones sobre la suscripción de convenios de colaboración.

3. Circulares**134 (extracto), 26.11.2010*****Departamento de Estudios******Departamento de Inspección***

Dispone ejecución de Programa Nacional de Fiscalización denominado Evaluación ENCLA 2011 en fechas, modalidad y materias que se indican.

135, 01.12.2010***Departamento Jurídico***

Las Inspecciones del Trabajo, en el ámbito de sus respectivos territorios, están facultadas para ejercer su labor fiscalizadora en las Instituciones por las que se consulta, de acuerdo a lo previsto, en lo que interesa, en el artículo 76 de la ley N° 16.744, atribución que comprende la potestad para aplicar sanciones a éstas cuando corresponda.

136 (extracto), 02.12.2010

Departamento de Recursos Humanos

Imparte instrucciones sobre uso de uniformes de funcionarios.

140 (extracto), 14.12.2010

Departamento jurídico

Unidad Defensa Judicial

Reitera y complementa instrucciones en materia de solicitud de pago de costas judiciales.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares 66

2695 (extracto), 12.11.2010

Imparte nuevas instrucciones a las Mutualidades de empleadores de la ley N° 16.744 sobre proceso de convergencia de principios contables generalmente aceptados en Chile a normas internacionales de contabilidad y de información financiera. Deroga circular 2380, modificada por circular 2421, ambas del 2007.

2700 (extracto), 10.12.2010

Sistema de subsidios maternales. Refunde y complementa instrucciones sobre el manejo de los recursos fiscales que se traspasan a las entidades pagadoras de subsidios por reposo maternal y por permiso por enfermedad grave del niño menor de un año y la información financiera, estadística y de respaldo que deben remitir mensualmente a esta Superintendencia.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. Selección de Dictámenes 67

60.918, 13.10.2010

Sobre ejercicio del derecho a alimentación previsto en el artículo 206 del Código del Trabajo.

63.222, 25.10.2010

Sobre obligación de confeccionar reglamento especial de seguridad y salud en el trabajo para empresas contratistas y subcontratistas.

65.503, 3.11.2010

Sobre facultades de las Inspecciones del Trabajo para fiscalizar y disponer sanciones en el caso que indica, respecto de los servicios públicos y municipalidades.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes 73

2.148, 24.11.2010

Tratamiento Tributario de formación de fondo de retiro constituido con aportes de empleador y trabajadores, en relación a lo dispuesto en la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Ministra del Trabajo presenta informe final con 30 medidas para mejorar la seguridad laboral



La ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino; junto al subsecretario de Previsión Social, Augusto Iglesias, presentaron el informe final de la Comisión de Seguridad en el Trabajo, que fue entregado al Presidente Sebastián Piñera el martes 7 de diciembre.

El documento, que puede descargarse desde <http://www.comisionseguridadeneltrabajo.cl/wp-content/uploads/downloads/2010/12/Informe-Final-CST.pdf>, consta de treinta recomendaciones para mejorar la seguridad laboral, quince de las cuales ya están siendo implementadas por el gobierno.

A continuación, se entrega una minuta informativa sobre el informe. Recomendaciones de la Comisión de Seguridad en el Trabajo.

Informe Final

Treinta propuestas principales definió la Comisión de Seguridad en el Trabajo en su informe final entregado el pasado martes 7 de diciembre en La Moneda al Presidente de la República, Sebastián Piñera.

El grupo de ocho expertos –dirigido por la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Camila Merino, y subrogada por el Subsecretario de Previsión Social, Augusto Iglesias– organizó sus recomendaciones en torno a cinco ámbitos primordiales de la seguridad laboral: una política nacional de seguridad en el trabajo, los estándares, la fiscalización, la prevención y el seguro de accidentes y enfermedades profesionales.

El trabajo de los expertos de la Comisión cumplió su mandato de escuchar al máximo posible de organizaciones sindicales, gremiales, empresariales, públicas y de expertos antes de elaborar el informe. Así, entre el 23 de agosto y el 22 de noviembre fueron recibidos en Santiago y demás capitales regionales 535 expositores pertenecientes a 234 organizaciones. Cien de ellas son sindicales, 68 gremiales y de empleadores, 36 de gobierno, 30 de expertos y mutuales y una extranjera.

Asimismo, la Secretaría Ejecutiva de la Comisión y grupos de comisionados sostuvieron reuniones o video-conferencias con otras veinte entidades, entre ellas la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea, el Ministerio del Trabajo de Estados Unidos y el Ministerio del Trabajo de la Provincia de Ontario, Canadá.

Además, la Comisión recibió un conjunto de valiosas propuestas sectoriales de parte de diversos gremios del país.

Las treinta propuestas principales están desglosadas de la siguiente manera:

A) POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- 1) Fijación de esa política, hoy inexistente.
- 2) Evaluar la ratificación del Convenio 187 de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo.
- 3) Crear un Consejo Ministerial de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 4) Crear un Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrado por trabajadores, empleadores y expertos.
- 5) Reformar la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso).
- 6) Establecer un Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo.

B) ESTÁNDARES

- 7) Crear un proceso para definir y actualizar regularmente las normas de seguridad y salud laboral según los riesgos de cada sector productivo, características de las empresas y realidades regionales (hoy existen aproximadamente 32 estándares, algunos genéricos y otros específicos para distintos sectores económicos).

C) FISCALIZACIÓN

- 8) Centralizar la fiscalización, para lo cual se presentan dos alternativas:
 - a) Crear una Dirección de Seguridad Laboral en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social o,
 - b) Centralizar en la actual Dirección del Trabajo la fiscalización de las normas comunes a todos los sectores.
- 9) Mejorar la fiscalización, unificando criterios y sistemas, fomentando la fiscalización de tipo preventiva, creando un libro digital con el historial de cada empresa, y creando protocolos de inspección según el tipo de denuncia.
- 10) Obligar a las empresas a hacerse una autoevaluación anual en seguridad y salud laboral.
- 11) Mejorar el régimen de sanciones.

- 12) Las Mutuales y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) deberán recomendar al empleador la suspensión de faenas en caso de riesgo vital o inminente y grave, comunicando de inmediato esta situación al organismo fiscalizador.

D) PREVENCIÓN

Promoción de la responsabilidad individual y el autocuidado

- 13) Desarrollar un programa voluntario de certificación de competencias para los trabajadores en seguridad y salud.

Administración superior de las empresas

- 14) Incentivar a las empresas a autoevaluarse y a crear planes de mejora voluntarios.
- 15) Incluir incentivos a la capacitación en prevención de riesgos, especialmente para las Pymes, usando la franquicia del Sence.

Comités Paritarios

- 16) Fortalecer el rol de las Mutuales para capacitar y hacer operativos a los Comités Paritarios.
- 17) Estudiar la autorización para constituir Comités Paritarios en el sector marítimo-portuario, lo que hoy no está permitido.
- 18) Que los trabajadores puedan nombrar un monitor de seguridad en empresas con menos de 26 y hasta 10 trabajadores.

Departamentos de Prevención de Riesgos

- 19) Que sea obligatorio formar un Departamento de Prevención de Riesgos en las empresas según los grados de siniestralidad y riesgos de la misma, y no sólo según el número de trabajadores.
- 20) Que las empresas puedan externalizar los servicios de prevención de riesgos –manteniendo un ejecutivo responsable– cuando así lo estimen.

Sindicatos

- 21) Extender los programas de capacitación del Ministerio del Trabajo a dirigentes sindicales, incluyendo materias de seguridad y salud ocupacional.

Prevención de Riesgos

- 22) Que prevencionistas de riesgos inscritos en la Suseso puedan validar mapas de riesgo, diseño y aplicación de planes de acción de empresas. Ello permitiría lograr rebajas en las tasas del seguro y obtener fiscalizaciones asistidas.

Organismos administradores del seguro

- 23) Que las Mutuales e ISL estén obligadas a describir los servicios preventivos que darán a las empresas en los “convenios de adhesión” que deberán establecer con ellas.

Organismos del Estado

- 24) Crear un Fondo Concursable para financiar proyectos de diagnóstico y planes de prevención en empresas medianas y pequeñas.
- 25) Extender el uso de programas CORFO al financiamiento de inversiones en prevención y la certificación de empresas medianas y pequeñas en materias de prevención de riesgos.
- 26) Incluir la prevención laboral en la educación básica, media, técnica y universitaria.

Administración y Precio del Seguro

- 27) Se propone evaluar tres cambios al funcionamiento de las Mutuales:
- a) Bajar el requisito de 20 mil trabajadores exigido a los gremios que patrocinan la formación de una Mutual (las tres existentes se crearon incluso antes de la dictación de la ley 16.744), y que las mutuales ya no estén obligadas a construir infraestructura médica propia.
 - b) Autorizar a las empresas para que compren el servicio de prevención con otras entidades expertas distintas a las Mutuales, usando incluso para ello parte de la cotización del seguro.
 - c) Permitir a las compañías de seguros de vida ofrecer también el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- 28) Eliminar la distinción entre obrero y empleado en el ISL.
- 29) Analizar el rol que debería asumir el ISL en un sistema de seguridad y salud laboral reformado.
- 30) Estudiar cambios a la forma de fijación de la prima del seguro, con el objetivo principal de estimular la inversión de las empresas en prevención.

Fuente: <http://www.comisionseguridadeneltrabajo.cl/?p=835>

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AGRÍCOLAS DE TEMPORADA

Ustedes tienen derecho a que su vida y salud sean protegidas mientras realizan su trabajo. Para ello, su empleador está obligado a tomar todas las medidas de prevención necesarias.

El trabajador, por su parte, debe cumplir con las normas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y seguir las instrucciones que le dicte su empleador.

Para evitar Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, su empleador debe adoptar medidas preventivas, entre otras:

- Informar sobre los riesgos a que el trabajador está expuesto, sobre las medidas preventivas para evitarlos y los métodos de trabajo correctos.
- Entregar Elementos de Protección Personal (EPP) adecuados al riesgo, certificados y en buen estado. Usted **debe usarlos** cuando esté expuesto a los riesgos en el trabajo.
- Entregar de manera gratuita copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Proporcionar protector o filtro solar y sombreros de ala ancha o gorros tipo legionarios, adecuados para los (as) trabajadores (as) expuestos a radiación solar.

Es importante tener presente:

- Si eres **menor de edad**, debes tener como mínimo 15 años para poder trabajar, con la debida autorización de tus padres, siempre y cuando no realices trabajos peligrosos.
- Si estás **embarazada**, no puedes desarrollar trabajos perjudiciales para tu salud (levantar carga, permanecer por largo tiempo de pie, etc.).
- Haz respetar tus descansos diarios y semanales.
- Te deben proporcionar **agua fresca** en recipientes para bebida y el aseo, en cantidad suficiente: 10 litros como mínimo por jornada y por trabajador en predios: 100 litros por jornada y por trabajador en packing.
- ¡Contribuye a la disminución de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales reportando condiciones inadecuadas y peligrosas de trabajo! Hazlo en las Inspecciones del Trabajo a lo largo del país.
- La ley faculta a cualquier persona que tenga conocimiento de una infracción para reportar este hecho a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa.

REGIÓN	DIRECCIÓN DEL TRABAJO
ARICA Y PARINACOTA	Arturo Prat 305, Arica, fono: (58) 584737
TARAPACÁ	Serrano 389 of. 705, Iquique, fono: (57) 541340
ANTOFAGASTA	14 de Febrero 2431, 5º piso, Antofagasta, fono (55) 563219
ATACAMA	Atacama 443, 2º piso, Copiapó, fono. (52) 230610
COQUIMBO	Regidor Muñoz 392, esq. Los Carrera, La Serena, fono: (51) 215076
VALPARAÍSO	Von Schröeders 493, Viña del Mar, fonos: (32) 2668452 – 2660740
METROPOLITANA ORIENTE	Providencia 729, Santiago, fono: (02) 9157501
METROPOLITANA PONIENTE	Moneda 723, Santiago, fono: (02) 7317212
L. B. O'HIGGINS	Plaza de los Héroes 389, Rancagua, fono: (72) 244989
EL MAULE	6 Oriente 1318, Talca, fono: (71) 224758
BIOBÍO	San Martín 1337, Concepción, fono: (41) 2253524
LA ARAUCANÍA	Balmaceda 802, Temuco, fono: (45) 232162
LOS RÍOS	Yungay 550, 3º piso, Valdivia, fono: (63) 239820
LOS LAGOS	Urmeneta 509, 3º piso, Puerto Montt, fono: (65) 272326
AYSÉN	12 de Octubre 382, Coyhaique, fonos: (67) 237865 – 233860
MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA	Independencia 608, Punta Arenas, fono: (61) 229039

600 450 4000

WWW.DIRECCIONDELTRABAJO.CL

PODER LEGISLATIVO
Ministerio de Hacienda

OTORGA REAJUSTE DE REMUNERACIONES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, CONCEDE AGUINALDOS Y OTROS BENEFICIOS QUE INDICA^(*)

LEY N° 20.486

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley,

Proyecto de ley:

“Artículo 1°.- Otórgase, a contar del 1 de diciembre de 2010 un reajuste de 4,2% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponibles para salud y pensiones, o no imponibles, de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales regidos por la ley N° 15.076 y el personal del acuerdo complementario de la ley N° 19.297.

El reajuste establecido en el inciso anterior no regirá, sin embargo, para los trabajadores del mismo sector cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las disposiciones sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas complementarias, ni para aquellos cuyas remuneraciones sean determinadas, convenidas o pagadas en moneda extranjera. No regirá, tampoco, para las asignaciones del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ni, respecto de los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora.

Las remuneraciones adicionales a que se refiere el inciso primero, establecidas en porcentajes de los sueldos, no se reajustarán directamente, pero se calcularán sobre éstos, reajustados en conformidad con lo establecido en este artículo, a contar del 1 de diciembre de 2010.

Artículo 2°.- 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°

(*) Publicada en el Diario Oficial de 17.12.2010.

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 \$40.000 para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 2010 sea igual o inferior a \$525.000 y de \$21.224, 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, excluidas las bonificaciones, asignaciones y bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional; con la sola deducción de los impuestos y cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

Artículo 3°.- El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2° del decreto con fuerza de ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación de esta ley.

Artículo 4°.- Los aguinaldos concedidos por los artículos 2° y 3° de esta ley, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, serán de cargo del Fisco y, respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artículo 2° y de las entidades a que se refiere el artículo 3°, serán de cargo de la propia entidad empleadora.

Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

Artículo 5°.- 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.

Artículo 6°.- Los trabajadores de las instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo con el decreto ley N° 2.465, de 1979, que reciban las subvenciones establecidas en el artículo 30 de la ley N° 20.032, de las Corporaciones de Asistencia Judicial y de la Fundación de Asistencia Legal a la Familia, tendrán derecho, de

cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 2º de esta ley, en los mismos términos que determina dicha disposición.

El Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio a que se refiere el presente artículo.

Dichos recursos se transferirán por medio del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda.

Artículo 7º.- En los casos a que se refieren los artículos 3º, 5º y 6º de esta ley, el pago del aguinaldo se efectuará por el respectivo empleador, el que recibirá los fondos pertinentes del ministerio que corresponda.

Artículo 8º.- Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2011 a los trabajadores que, al 31 de agosto del año 2011, desempeñen cargos de planta o a contrata en las entidades a que se refiere el artículo 2º, y para los trabajadores a que se refieren los artículos 3º, 5º y 6º de esta ley.

El monto del aguinaldo será de \$51.500 para los trabajadores cuya remuneración líquida, que les corresponda percibir en el mes de agosto del año 2011, sea igual o inferior a \$525.000, y de \$35.875, para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá como remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondientes a dicho mes, excluidas las bonificaciones, asignaciones y bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional; con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

El aguinaldo de Fiestas Patrias concedido por este artículo, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, será de cargo del Fisco, y respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artículo 2º, y de las entidades a que se refiere el artículo 3º, será de cargo de la propia entidad empleadora. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

Respecto de los trabajadores de los establecimientos de enseñanza a que se refiere el artículo 5º de esta ley, el Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de pago y entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del aguinaldo que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Tratándose de los trabajadores de las instituciones a que se refiere el artículo 6º de esta ley, el Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga el presente artículo. Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda.

En los casos a que se refieren los artículos 5º y 6º, el pago del aguinaldo se efectuará por el respectivo empleador, el que recibirá los fondos pertinentes del ministerio que corresponda, cuando procediere.

Artículo 9°.- Los aguinaldos establecidos en los artículos precedentes no corresponderán a los trabajadores cuyas remuneraciones sean pagadas en moneda extranjera.

Artículo 10.- Los aguinaldos a que se refiere esta ley no serán imponibles ni tributables y, en consecuencia, no estarán afectos a descuento alguno.

Artículo 11.- Los trabajadores a que se refiere esta ley, que se encuentren en goce de subsidio por incapacidad laboral, tendrán derecho al aguinaldo respectivo de acuerdo al monto de la última remuneración mensual que hubieren percibido.

Los trabajadores que en virtud de esta ley puedan impetrar el correspondiente aguinaldo de dos o más entidades diferentes, sólo tendrán derecho al que determine la remuneración de mayor monto; y los que, a su vez, sean pensionados de algún régimen de previsión, sólo tendrán derecho a la parte del aguinaldo que otorga el artículo 2° que exceda a la cantidad que les corresponda percibir por concepto de aguinaldo, en su calidad de pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y su pensión, líquidas.

Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en los artículos anteriores, correspondiere el pago de aguinaldo de Navidad o de Fiestas Patrias, éstos serán imputables al monto establecido en esta ley y podrán acogerse al financiamiento que ésta señala.

La diferencia en favor del trabajador que de ello resulte, será de cargo de la respectiva entidad empleadora.

Artículo 12.- Quienes perciban maliciosamente los aguinaldos que otorga esta ley, deberán restituir quintuplicada la cantidad recibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Artículo 13.- Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de esta ley; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación; por el decreto ley N° 3166, de 1980, y los de las corporaciones de asistencia judicial, un bono de escolaridad no imponible ni tributable, por cada hijo de entre cuatro y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la ley N° 18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza prebásica del 1er nivel de transición, 2° nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$50.218 el que será pagado en dos cuotas iguales de \$25.109 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio del año 2011. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7° del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

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

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

Artículo 14.- Concédese a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, durante el año 2011, una bonificación adicional al bono de escolaridad de \$21.005 por cada hijo que cause este derecho, cuando a la fecha de pago del bono, los funcionarios tengan una remuneración líquida igual o inferior a \$525.000 la que se pagará con la primera cuota del bono de escolaridad respectivo y se someterá en lo demás a las reglas que rigen dicho beneficio.

Los valores señalados en el inciso anterior se aplicarán, también, para conceder la bonificación adicional establecida en el artículo 12 de la ley N° 19.553. Esta bonificación adicional es incompatible con la referida en el inciso precedente.

Artículo 15.- Concédese durante el año 2011, al personal asistente de la educación que se desempeñe en sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, y siempre que tengan alguna de las calidades señaladas en el artículo 2° de la ley N° 19.464, el bono de escolaridad que otorga el artículo 13 y la bonificación adicional del artículo 14 de esta ley, en los mismos términos señalados en ambas disposiciones.

Iguales beneficios tendrá el personal de la educación que tenga las calidades señaladas en el artículo 2° de la ley N° 19.464, que se desempeñe en 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 en los establecimientos de educación técnico-profesional traspasados en administración de acuerdo al decreto ley N° 3.166, de 1980.

Artículo 16.- Durante el año 2011 el aporte máximo a que se refiere el artículo 23 del decreto ley N° 249, de 1974, tendrá un monto de \$87.283.

El aporte extraordinario a que se refiere el artículo 13 de la ley N° 19.553, se calculará sobre dicho monto.

Artículo 17.- Incrementase en \$3.120.000.- miles, el aporte que establece el artículo 2° del decreto con fuerza de ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, para el año 2010. Dicho aporte incluye los recursos para otorgar los beneficios a que se refieren los artículos 13 y 14, al personal académico y no académico de las universidades estatales.

La distribución de estos recursos entre las universidades estatales se efectuará, en primer término, en función de las necesidades acreditadas para el pago de los beneficios referidos en el inciso anterior, y el remanente, se hará en la misma proporción que corresponda al aporte inicial correspondiente al año 2010.

Artículo 18.- Sustitúyense, a partir del 1 de enero del año 2011, los montos de "\$214.554", "\$243.319" y "\$261.721", a que se refiere el artículo 21 de la ley N° 19.429, por "\$223.565", "\$253.538" y "\$272.713", respectivamente.

Artículo 19.- Sólo tendrán derecho a los beneficios a que se refieren los artículos 2°, 8° y 13, los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, sean iguales o inferiores a \$1.743.150, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

Artículo 20.- Concédese por una sola vez en el año 2011, a los pensionados del Instituto de Previsión Social, del Instituto de Seguridad Laboral, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la ley N° 16.744, cuyas pensiones sean de un monto inferior o igual al valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la ley N° 15.386, para pensionados de 75 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio; a los pensionados del sistema establecido en el decreto ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal, conforme al Título VII de dicho cuerpo legal; a los pensionados del sistema establecido en el referido decreto ley que se encuentren percibiendo un aporte previsional solidario de vejez, cuyas pensiones sean de un monto inferior o igual al valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la ley N° 15.386, para pensionados de 75 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio; y a los beneficiarios de pensiones básicas solidarias de vejez, un bono de invierno de \$44.265.

El bono a que se refiere el inciso anterior, se pagará en el mes de mayo del año 2011, a todos los pensionados antes señalados que al primer día de dicho mes tengan 65 o más años de edad. Será de cargo fiscal, no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

No tendrán derecho a dicho bono quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier tipo, incluido el seguro social de la ley N° 16.744, o de pensiones de gracia, salvo cuando éstas no excedan, en su conjunto, del valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la ley N° 15.386, para pensionados de 75 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio.

Para efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se considerará como parte de la respectiva pensión el monto que el pensionado perciba por concepto de aporte previsional solidario de vejez.

Artículo 21.- Concédese, por una sola vez, a los pensionados del Instituto de Previsión Social, del Instituto de Seguridad Laboral, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la ley N° 16.744, que tengan algunas de estas calidades al 31 de agosto del año 2011, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2011, de \$14.000. Este aguinaldo se incrementará en \$7.200 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban dichos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la ley N° 18.987.

En los casos en que las asignaciones familiares las reciba una persona distinta del pensionado, o las habría recibido de no mediar la disposición citada en el inciso precedente, el o los incrementos del aguinaldo deberán pagarse a la persona que perciba o habría percibido las asignaciones.

Asimismo, los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia no podrán originar, a la vez, el derecho al aguinaldo a favor de las personas que perciban asignación familiar causada por ellos. Estas últimas sólo tendrán derecho al aguinaldo en calidad de pensionadas, como si no percibieren asignación familiar.

Al mismo aguinaldo, con el incremento cuando corresponda, que concede el inciso primero de este artículo, tendrán derecho quienes al 31 de agosto del año 2011 tengan la calidad de beneficiarios de las pensiones básicas solidarias; de la ley N° 19.123; del artículo 1° de la ley N° 19.992; del decreto ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal, conforme al Título VII de dicho cuerpo legal; del referido decreto ley que se encuentren percibiendo un aporte previsional solidario; de las indemnizaciones

del artículo 11 de la ley N° 19.129, y del subsidio para las personas con discapacidad mental a que se refiere el artículo 35 de la ley N° 20.255.

Cada beneficiario tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión, subsidio o indemnización. En el caso que pueda impetrar el beneficio en su calidad de trabajador afecto al artículo 8° de la presente ley, sólo podrá percibir en dicha calidad la cantidad que exceda a la que le corresponda como pensionado, beneficiario del subsidio a que se refiere el artículo 35 de la ley N° 20.255 o de la indemnización establecida en el artículo 11 de la ley N° 19.129. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y pensión, subsidio o indemnización, líquidos. En todo caso, se considerará como parte de la respectiva pensión el monto que el pensionado perciba por concepto de aporte previsional solidario.

Concédese, asimismo, por una sola vez, a los pensionados a que se refiere este artículo, que tengan algunas de las calidades que en él se señalan al 30 de noviembre del año 2011, y a los beneficiarios del subsidio a que se refiere el artículo 35 de la ley N° 20.255 y de la indemnización establecida en el artículo 11 de la ley N° 19.129 que tengan dicha calidad en la misma fecha, un aguinaldo de Navidad del año 2011 de \$16.100. Dicho aguinaldo se incrementará en \$9.100 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban esos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la ley N° 18.987.

Cada beneficiario tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión, subsidio o indemnización.

En lo que corresponda, se aplicarán a este aguinaldo las normas establecidas en los incisos segundo, tercero y séptimo, de este artículo.

Los aguinaldos a que se refiere este artículo no serán imponibles ni tributables y, en consecuencia no estarán afectos a descuento alguno.

Quienes perciban maliciosamente estos aguinaldos o el bono que otorga el anterior, respectivamente, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Artículo 22.- Los aguinaldos que concede el artículo anterior, en lo que se refiere a los beneficiarios de pensiones básicas solidarias, del subsidio para las personas con discapacidad mental a que se refiere el artículo 35 de la ley N° 20.255 y a los pensionados del sistema establecido en el decreto ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal, conforme al Título VII de dicho cuerpo legal, o un aporte previsional solidario, serán de cargo del Fisco y, respecto de los pensionados del Instituto de Previsión Social, del Instituto de Seguridad Laboral, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la ley N° 16.744, de cargo de la institución o mutualidad correspondiente. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a dichas entidades de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pudieren financiarlos en todo o en parte, con sus recursos o excedentes.

Artículo 23.- Concédese, por el período de un año, a contar del 1 de enero del año 2011, la bonificación extraordinaria trimestral concedida por la ley N° 19.536, la que será pagada en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de ese año. El monto de esta bonificación será de \$184.993 trimestrales.

Tendrán derecho a este beneficio los profesionales señalados en el artículo 1° de la ley N° 19.536 y los demás profesionales de colaboración médica de los servicios de salud remunerados según el sistema del decreto ley N° 249, de 1974, que se desempeñen en las mismas condiciones, modalidades y unidades establecidas en el mencionado precepto, o bien en laboratorios y bancos de sangre, radiología y medicina física y rehabilitación.

La cantidad máxima de profesionales que tendrán derecho a esta bonificación será de 4.966 personas.

En lo no previsto por este artículo, la concesión de la citada bonificación se regirá por lo dispuesto en la ley N° 19.536, en lo que fuere procedente.

Artículo 24.- Modifícase la ley N° 19.464, en la siguiente forma:

a) Reemplázase, en el inciso primero del artículo 7°, la frase “y enero del año 2010” por “y enero del año 2011”, y

b) Sustitúyese, en el artículo 9°, el guarismo “2011” por “2012”.

Artículo 25.- Reemplázase la primera oración del inciso segundo del artículo 4° transitorio de la ley N° 20.423 por la siguiente: “En el ejercicio de esta facultad, dictará las normas necesarias para la adecuada estructuración y operación de la planta de personal que fije.”

Artículo 26.- El componente variable de la asignación por desempeño del artículo 9° de la ley N° 20.212 y el incremento por desempeño institucional del artículo 6° de la ley N° 19.553, respecto de los empleados civiles de planta y a contrata de las Subsecretarías para las Fuerzas Armadas y de Defensa y del Estado Mayor Conjunto que tengan derecho a ellas se concederá sobre la base de un programa de mejoramiento de la gestión que cada una de dichas instituciones establezcan, el cual se sujetará en todo a las normas señaladas en el mencionado artículo 6° y al reglamento para su aplicación.

El personal civil de planta y a contrata de las antiguas Subsecretarías de Guerra, de Marina y de Aviación y de la Dirección Administrativa del Ministerio de Defensa Nacional, en el período que media entre el 1 de enero de 2011 y la vigencia de los traspasos y encasillamientos resultantes del ejercicio de la facultad contenida en el artículo 6° transitorio de la ley N° 20.424, percibirá las cuotas correspondientes a dicho lapso de la asignación por desempeño del artículo 9° de la ley N° 20.212, de la asignación de modernización del artículo 1° de la ley N° 19.553, y de las bonificaciones del artículo 8° de la ley N° 19.553 y del artículo 12 de la ley N° 20.212, según proceda.

Una vez practicados los traspasos y encasillamientos a que se refiere el inciso anterior, durante el año 2011, el mismo personal mencionado en el inciso precedente, recibirá el incremento por desempeño institucional del artículo 6° de la ley N° 19.553 o el componente variable de la asignación por desempeño del artículo 9° de la ley N° 20.212, según haya sido el grado de cumplimiento de los objetivos o metas de gestión de su servicio de origen.

Asimismo, durante el mismo año 2011, el personal civil de planta y a contrata de la antigua Dirección Administrativa del Ministerio de Defensa Nacional, traspasado y encasillado según lo señalado en el inciso segundo de este artículo, tendrá derecho al pago del incremento por desempeño colectivo a que se refiere el artículo 7° de la ley N° 19.553, en relación al cumplimiento de las metas de su equipo, unidad o área de trabajo definidas para el año anterior, en dicha Dirección Administrativa.

Artículo 27.- Decláranse bien pagados al personal civil de planta y a contrata de las antiguas Subsecretarías de Guerra, de Marina y Aviación y de la Dirección Administrativa del Ministerio de Defensa Nacional, los montos correspondientes al año 2010 de las asignaciones del artículo 9° de la ley N° 20.212 y del artículo 1° de la ley N° 19.553, y de las bonificaciones del artículo 8° de la ley N° 19.553 y del artículo 12 de la ley N° 20.212, según corresponda, de conformidad a las normas del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2010, del Ministerio de Defensa, Subsecretaría de Guerra.

Artículo 28.- Concédese para el personal asistente de la educación que se desempeñe en los establecimientos educacionales municipales administrados directamente por los municipios o por corporaciones, así como en los establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, un bono anual por una sola vez vinculado a los resultados de la aplicación durante el año 2009 del sistema de evaluación de desempeño establecido en el artículo 3° de la ley N° 20.244.

Dicho bono tendrá un valor de \$230.000.- para los asistentes evaluados dentro del 80% de mejor desempeño del establecimiento educacional; y de \$120.000.- para el personal asistente que hubiera sido calificado dentro del 20% restante, según la evaluación realizada el año 2009.

Este bono se pagará en una sola cuota, en el curso del mes de diciembre de 2010 al personal que, cumpliendo los requisitos de los incisos precedentes, se encuentre desempeñando funciones al momento de publicación de esta ley, en jornadas de 44 ó 45 horas, según corresponda. Respecto de aquellos funcionarios que desempeñen jornadas parciales del trabajo, el monto del bono se calculará proporcionalmente a una jornada laboral de 45 horas.

En el caso de personal asistente de la educación que hubiera sido legalmente eximido de la evaluación en el año 2009 por estar sujeto a fuero laboral, y que cumpla los demás requisitos señalados en los incisos precedentes, tendrán derecho al bono de \$230.000.

El bono no será imponible ni tributable, ni constituirá base de cálculo para ninguna otra remuneración.

Artículo 29.- El bono que concede el artículo anterior será de cargo fiscal y el Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los establecimientos educacionales municipales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones, y a los establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, y determinará además los mecanismos de resguardo en su aplicación para su pago. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Artículo 30.- El mayor gasto que represente en el año 2010 a los órganos y servicios la aplicación de esta ley, se financiará con los recursos contemplados en el subtítulo 21 de sus respectivos presupuestos y, si correspondiere, con reasignaciones presupuestarias y, o transferencias del ítem 50-01-03-24-03.104 de la Partida Presupuestaria Tesoro Público. Para el pago de los aguinaldos se podrá poner fondos a disposición con imputación directa a ese ítem.

El gasto que irrogue durante el año 2011 a los órganos y servicios públicos incluidos en la Ley de Presupuestos para dicho año, la aplicación de lo dispuesto en los artículos 1°, 8°, 13, 14 y 16 de esta ley, se financiará con los recursos contemplados en el subtítulo 21 de sus respectivos presupuestos y, si correspondiere, con reasignaciones presupuestarias y, o con

transferencias del ítem señalado en el inciso precedente del presupuesto para el año 2011 y en lo que faltare, mediante aumento del aporte fiscal con cargo a mayores ingresos, en cuyo caso se entenderá incrementada en el equivalente a la aplicación de dichos mayores ingresos la suma global de gastos respectiva que se apruebe en la Ley de Presupuestos para 2011. Todo lo anterior, podrá ser dispuesto por el Ministro de Hacienda, mediante uno o más decretos expedidos en la forma establecida en el artículo 70 del decreto ley N° 1.263, de 1975, dictados a contar de la fecha de publicación de esta ley.

Artículo 31.- Los funcionarios de las universidades estatales que no se acogieron a la ley N° 20.374 en los plazos establecidos en el artículo 6° de dicha ley, podrán acogerse a los beneficios contemplados en sus artículos 1° y 4°, en la medida que hagan efectiva su renuncia voluntaria al cargo o al total de las horas que sirven, dentro del plazo de 90 días corridos contado desde la fecha de publicación de la presente ley, y siempre dentro del número de funcionarios establecidos en el inciso segundo del artículo 1° e inciso primero del artículo 4° de dicha ley.

A los funcionarios que se acojan a lo señalado en el inciso anterior no les será aplicable lo dispuesto en los incisos segundo y siguientes del artículo 8° de la ley N° 20.374.

Para el año 2011, el monto del aporte del Fisco para la bonificación a que se refiere el artículo 4° de la ley N° 20.374 no podrá superar los \$26.584.255 miles contemplados en la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2011 para la aplicación de la ley N° 20.374. Si el monto acumulado del referido beneficio excediere de la suma antes señalada, la diferencia será de cargo de la respectiva universidad.

Artículo 32.- Concédese, por una sola vez, a los trabajadores de las instituciones mencionadas en los artículos 2°, 3°, 5° y 6° de esta ley, un bono especial no imponible, y que no constituirá renta para ningún efecto legal, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2010, y cuyo monto será de \$215.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2010 sea igual o inferior a \$525.000, y de \$107.500 para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$1.743.150. Para estos efectos, se entenderá por remuneración bruta la referida en el artículo 19 de la presente ley.”.

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

Santiago, 16 de diciembre de 2010.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda.- Camila Merino Catalán, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

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

Comisión Sistema Nacional Certificación de Competencias Laborales

APRUEBA REGLAMENTO QUE REGULA EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE COMPETENCIAS LABORALES Y EL FUNCIONAMIENTO DE ORGANISMOS SECTORIALES DE COMPETENCIAS LABORALES^(*)

(Resolución)

Núm. 136 exenta.- Santiago, 30 de septiembre de 2010.- Vistos: La ley N° 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales; el decreto supremo N° 137, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el Reglamento que regula a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales; la resolución N° 1600, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; las resoluciones exentas N° 14 de 2009, N° 28 de 2010 y N° 133 de 2010, todas de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que aprueban el Estatuto de Funcionamiento de la mencionada Comisión y sus modificaciones posteriores; y las facultades que me confiere el artículo 9 de la ley N° 20.267.

Considerando:

1. Que el artículo 14 de la ley N° 20.267 señala que la Comisión establecerá las normas reglamentarias que regularán el funcionamiento y duración de los organismos sectoriales de competencias laborales.
2. Que el artículo 58 del reglamento que regula a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, señala que ingresarán al Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales, "las UCL acreditadas por la Comisión conforme a los procedimientos y metodologías dispuestos por la ley N° 20.267 y el estatuto de funcionamiento de la Comisión.
3. Que, conforme a lo anterior, el artículo 44 del Estatuto de Funcionamiento de la Comisión señala que "la Comisión aprobará por Resolución Exenta las normas que regularán el funcionamiento de los organismos sectoriales de competencias laborales y el levantamiento, actualización, adquisición y/o validación de unidades de competencias laborales".

(*) Publicada en el Diario Oficial de 6.12.2010.

4. Que, según consta en el acta respectiva, mediante Acuerdo Número Veintisiete del año 2010, adoptado en séptima sesión extraordinaria del 23 de septiembre de 2010, la Comisión antes mencionada aprobó la normativa que regula el desarrollo de proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de los organismos sectoriales de competencias laborales.

Resuelvo:

Apruébese el siguiente reglamento que regula el desarrollo de proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de los organismos sectoriales de competencias laborales:

TÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 1. El proceso de levantamiento, actualización, adquisición y/o validación de perfiles ocupacionales y de las unidades de competencias laborales que los componen, así como la realización de los estudios sectoriales necesarios para identificarlos, deberá desarrollarse a través de un *proyecto de competencias laborales*, conforme a las disposiciones del Título III del presente reglamento.

Artículo 2. Los proyectos de competencias laborales deberán regirse por los siguientes principios:

- a) Orientación a la Demanda
Los perfiles ocupacionales deben responder siempre a la existencia de una **necesidad real** del mercado del trabajo en algún sector productivo, para garantizar su uso y pertinencia.
- b) Universalidad
Los perfiles ocupacionales deben reflejar un **estándar mínimo común de una función laboral** al interior de un sector productivo, permitiendo la mayor movilidad de las personas y **garantizando su portabilidad**, sin perjuicio de las diferencias sectoriales o territoriales que pudieran ser consideradas.
- c) Validez Sectorial
El valor de los perfiles ocupacionales radica en el **reconocimiento y consenso** que los actores representativos de un sector productivo les otorguen.
- d) Transparencia
El Sistema debe garantizar el **acceso oportuno y ágil de todos los actores claves** a la información relacionada con los perfiles ocupacionales y sus procesos asociados.
- e) Calidad
El Sistema debe resguardar el **cumplimiento de criterios y metodologías** que garanticen la calidad de los perfiles acreditados por Chile Valora, con la debida flexibilidad según las distintas realidades ocupacionales.

Artículo 3. Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) Competencia Laboral: aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.

- b) Unidad de Competencia Laboral: es un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado.
- c) Perfil Ocupacional: es una agrupación de Unidades de Competencia Laboral relevantes para una determinada área ocupacional u oficio.
- d) Función Laboral: actividad laboral donde se aplica una determinada competencia que combina las aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas de un individuo, definidas y esperadas por el sector productivo.
- e) Estudio Sectorial: es la caracterización de un sector productivo que permite identificar las principales necesidades y requerimientos del capital humano, tecnología, aspectos claves del mercado y proyección de crecimiento y competitividad para el mediano y largo plazo. Tiene como objetivo entregar información actualizada y de fuentes primarias y secundarias acerca de las áreas que resulten claves para la identificación de perfiles ocupacionales, el desarrollo de procesos de evaluación y certificación de competencias laborales y de oferta formativa asociada.
- f) Conocimientos: información que debe poseer un individuo sobre determinadas materias, para ejecutar las actividades correspondientes a una función laboral.
- g) Aptitudes: capacidad que tiene un individuo para afrontar las diferentes situaciones que le son requeridas por una tarea.
- h) Habilidades o destrezas: capacidades cognitivas, psicomotoras o psicosociales de un individuo para ejecutar una función laboral.
- i) Actitudes: disposición o postura de un individuo frente a la ejecución de una función laboral.
- j) Levantamiento, generación o identificación de competencias: proceso que permite establecer cuáles son las competencias necesarias para que un individuo cumpla satisfactoriamente una función laboral. Existen diferentes métodos para llevar a cabo este proceso tales como análisis funcional, ocupacional (DACUM, AMOD y SCID) y conductual.
- k) Actualización de competencias: proceso de revisión de perfiles previamente acreditados por ChileValora, para el análisis de su vigencia y la realización de los ajustes necesarios en función de los cambios tecnológicos, del proceso de trabajo, del mercado laboral u otros.
- l) Adquisición de competencias: proceso de incorporación de un perfil ya existente –definido fuera del país o fuera del Sistema–, y/o adaptación de alguno ya incluido en el Registro de Unidades de Competencias Laborales para su utilización en otro sector o subsector, previa adaptación de éste a las características de las tecnologías, del proceso de trabajo, del mercado laboral u otros.
- m) Validación de competencias: proceso de interacción y consenso entre los diferentes actores de un sector productivo, cuyo propósito es establecer la validez y legitimidad del perfil ocupacional y determinar su aplicación a diferentes procesos, en forma previa a su acreditación por parte de ChileValora.
- n) Acreditación de competencias: reconocimiento formal por parte de ChileValora de un perfil ocupacional y su posterior incorporación al Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.

Artículo 4. Las referencias que se hacen en este reglamento al Sistema, ChileValora, los OSCL, las UCL y la ley, deberán entenderse efectuadas, respectivamente, al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, a los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, a las Unidades de Competencias Laborales y a la ley N° 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

TÍTULO II

De los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales

Artículo 5. Para el desarrollo de los proyectos de competencias laborales, ChileValora deberá solicitar la participación de los sectores relacionados, por intermedio de un organismo sectorial de competencias laborales, que se constituirá para este solo propósito, y cuya opinión deberá ser oída para los efectos de lo dispuesto en el artículo 4°, letra d), de la ley N° 20.267.

El OSCL es una instancia estratégica de coordinación y consenso, conformada por los actores más representativos de un sector productivo, cuyo objetivo es definir y proyectar la participación del sector en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, identificar los perfiles ocupacionales prioritarios para dicho sector, validarlos, solicitar a ChileValora su acreditación y velar por la vigencia y actualización de los mismos, cuando corresponda.

Artículo 6. Los organismos sectoriales deberán estar compuestos, al menos, por representantes de la Administración Central del Estado, de los empleadores y de los trabajadores relacionados con un sector productivo.

Para el desarrollo de los proyectos de competencias laborales, el OSCL podrá operar a través de reuniones periódicas de trabajo o mediante otros mecanismos de participación que permitan conocer y oír la opinión de los diversos actores que la integren, resguardando siempre y en todo caso, la composición tripartita del organismo.

Artículo 7. Son atribuciones de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales:

- a) Elaborar y presentar anteproyectos de competencias laborales.
- b) Convocar a los actores más representativos del sector a participar del desarrollo de los proyectos de competencia.
- c) Elaborar y monitorear los proyectos de competencia laboral.
- d) Determinar la modalidad de financiamiento de los proyectos.
- e) Definir la o las entidades que concurrirán a la firma de convenios de colaboración con Chile-Valora y al cofinanciamiento, si procediere.
- f) Proponer a las personas más idóneas para integrar los equipos técnicos que serán responsables de la ejecución de los proyectos por parte del sector.
- g) Validar los perfiles ocupacionales que son resultado de los proyectos.
- h) Solicitar por escrito a ChileValora la acreditación de los perfiles ocupacionales.
- i) Proponer el inicio de nuevos proyectos de competencias laborales y velar por la vigencia y actualización de los perfiles ya existentes en el registro.

Artículo 8. Corresponderán a ChileValora las siguientes funciones en relación a los OSCL:

- a) Apoyar metodológica y administrativamente la constitución y funcionamiento de los OSCL y el desarrollo de los proyectos de competencia laboral.
- b) Aprobar, previa evaluación, las propuestas de anteproyectos presentadas por los OSCL respecto al levantamiento, adquisición, actualización y/o validación de UCL. En caso de rechazar dicha propuesta, deberá hacerlo fundadamente.
- c) Acreditar los perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que se aplicarán en el Sistema.
- d) Mantener un registro público de UCL, en los términos del artículo 25, N° 2 de la ley 20.267

Artículo 9. Los actores de un sector productivo podrán requerir a ChileValora, por escrito, el inicio del proceso de identificación de unidades de competencias laborales por intermedio de estos organismos sectoriales, a través de la presentación de un anteproyecto de competencias laborales, conforme a las disposiciones del Título III del presente reglamento.

TÍTULO III De los Proyectos de Competencias Laborales

Artículo 10. Se entenderá por proyecto de competencias laborales un conjunto de actividades coordinadas que se desarrollan en un período de tiempo y presupuesto definidos, con el objetivo de levantar, actualizar, adquirir y/o validar un perfil ocupacional en el marco del Sistema, así como la realización de los estudios sectoriales necesarios para identificarlos, para su posterior acreditación por parte de ChileValora.

El inicio de un proyecto puede originarse por una demanda recibida por parte de uno o varios actores de un sector productivo o por una necesidad detectada por ChileValora.

El proyecto de competencias laborales estará compuesto por las siguientes etapas: inicio de la constitución del OSCL, elaboración y presentación del anteproyecto; elaboración del proyecto; celebración del convenio de colaboración, si procediere; ejecución del proyecto; validación de los perfiles ocupacionales; y solicitud de acreditación de los perfiles ocupacionales.

Artículo 11. El proyecto de competencias laborales se iniciará con una propuesta de anteproyecto, que deberá ser presentado ante ChileValora, por los actores interesados de un sector productivo que conformen o hayan iniciado la conformación de un OSCL.

El anteproyecto deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- a) Individualización de la o las entidades que presentan el anteproyecto.
- b) Fundamento del Proyecto: Necesidad real del mercado del trabajo que se espera resolver con la ejecución del proyecto.
- c) Características del proyecto en relación a su objetivo, focalización, perfiles ocupacionales asociados, metodología, alcance territorial y sectorial, número de personas potencialmente certificables, entre otros.
- d) Actores que integran o que se propone convocar a integrar al OSCL y su representatividad.
- e) Modalidad de ejecución y financiamiento del proyecto.

Artículo 12. ChileValora convocará, al menos una vez al año, al proceso de presentación de anteproyectos de competencias laborales, de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria, debiendo informar en cada convocatoria de las condiciones, requisitos, metodología y plazos del proceso.

ChileValora definirá los medios por los cuales se comunicará dicha convocatoria, pudiendo utilizar todos aquéllos que permitan garantizar una adecuada difusión del llamado y la igualdad de acceso de los actores interesados.

En todo caso, los OSCL podrán presentar un anteproyecto de competencias laborales, fuera de los plazos de la convocatoria antes señalada, en la medida que no soliciten el cofinanciamiento de ChileValora para ello. ChileValora definirá un mecanismo para la presentación de estos anteproyectos, que será informado oportunamente de manera general y pública.

Artículo 13. Para efectos de la presentación del anteproyecto, el OSCL se podrá constituir inicialmente sólo con los actores interesados, pero antes de la fase de validación de los perfiles ocupacionales a que se refiere el artículo 16, deberá haber completado su integración con los representantes de las organizaciones más representativas del sector productivo respectivo, garantizando de este modo la participación tripartita en este organismo.

ChileValora velará porque la convocatoria para constituir un OSCL sea un proceso amplio, que considere a la mayor cantidad posible de actores representativos del sector productivo.

Si fuera necesario definir la representatividad de los actores de un sector productivo que deberán ser convocados a la conformación del OSCL, deberán utilizarse uno o varios de los siguientes criterios, los que necesariamente tendrán que aplicarse en el orden sucesivo que se indica: en primer lugar, se considerarán más representativas las organizaciones con mayor número de afiliados; en segundo lugar, las que agrupen a la mayor cantidad de trabajadores que se desempeñan en dicho sector productivo; por último, se considerarán más representativas las organizaciones con mayor aporte al producto interno bruto dentro del sector productivo correspondiente.

La Administración Central del Estado podrá estar representada por la institución que se relaciona naturalmente con los actores que integran el sector productivo o con la que el OSCL estime más pertinente, pudiendo ser una o varias.

ChileValora podrá apoyar la incorporación o participación de los actores sectoriales a lo largo del proyecto, en la medida que los actores interesados lo requieran.

Con el fin de garantizar la validez sectorial, no podrá constituirse más de un organismo sectorial para el desarrollo de un proyecto de competencias asociado a un mismo perfil ocupacional al interior de un sector productivo.

Artículo 14. ChileValora evaluará y resolverá sobre la aprobación de los anteproyectos, cautelando que éstos se ajusten a los principios y criterios señalados en el presente reglamento, en las bases de convocatoria y en otras disposiciones aprobadas para este efecto.

ChileValora podrá aprobar el anteproyecto, formular observaciones y solicitar ajustes al proponente o rechazarlo.

Si las disponibilidades presupuestarias lo hicieren necesario o por razones técnicas fundadas, ChileValora podrá aprobar parcialmente un anteproyecto, adjudicando recursos sólo a aquellas actividades que se consideren prioritarias para los objetivos del Sistema, o bien

solicitar ajustes al propio proponente en orden a adecuar el anteproyecto a los recursos existentes.

Artículo 15. Una vez aprobado el anteproyecto, el OSCL elaborará el *Proyecto de Competencias*, incorporando las observaciones de la fase anterior, si las hubiere, y se procederá a su ejecución.

El Proyecto de Competencias debe considerar para su ejecución, al menos, la contratación de un Secretario Técnico especialista en el sector, de uno o varios expertos metodológicos y otros apoyos logísticos e insumos necesarios para su ejecución.

El Secretario Técnico será el responsable de conformar, dirigir y supervisar un equipo operativo, el cual debe estar integrado por personas expertas en las funciones del área o sub área donde se desarrollará el proyecto de competencias. Se entenderá por personas expertas para estos efectos, los trabajadores de los niveles de supervisión, técnico, profesional, jefes de área u operarios con amplio conocimiento y experiencia en el sector, entre otros.

El equipo operativo será el responsable de ejecutar las acciones necesarias que permitan levantar, adquirir, actualizar y validar perfiles ocupacionales, utilizando la metodología más pertinente al ámbito ocupacional a desarrollar, resguardando los criterios y los elementos claves que debe tener un perfil ocupacional, establecidos por ChileValora.

Artículo 16. Una vez concluido el trabajo del equipo operativo, el Secretario Técnico presentará los perfiles ocupacionales al OSCL para su validación. Para estos efectos, el OSCL deberá estar plenamente constituido por los actores tripartitos más representativos, en los términos señalados en el artículo 13 del presente reglamento.

De ser necesario, el OSCL podrá realizar de manera excepcional, directamente o a través de Chile-Valora, una consulta abierta, que tendrá por objetivo recabar la opinión de otros actores que no hayan sido convocados anteriormente, respecto de los perfiles ocupacionales que forman parte del proyecto de competencias y requieren ser validados. El mismo procedimiento se aplicará cuando sea aconsejable ampliar el proceso de validación a objeto de recoger realidades territoriales o regionales.

El plazo de consulta no podrá ser inferior a los 15 días hábiles y dependerá del número de perfiles a validar y/o del alcance de los actores a consultar.

Artículo 17. Para que ChileValora pueda destinar recursos al cofinanciamiento del levantamiento, adquisición, actualización y/o validación de unidades de competencias laborales, el sector productivo deberá contribuir a lo menos con un 10% del gasto de cada una de ellas.

Los aportes de los sectores productivos participantes deberán ser efectuados a ChileValora en dinero o en especies, mediante la celebración de un convenio de colaboración, que se firmará entre ChileValora y una o más personas jurídicas que representen al sector productivo y que concurran al cofinanciamiento del proyecto.

En este caso, los proyectos serán ejecutados a través de licitaciones y/o la contratación de consultoría experta u otros apoyos necesarios, que serán efectuados por ChileValora de acuerdo a la normativa que rige las adquisiciones y contrataciones del sector público, sin perjuicio de que podrá consultar la opinión de los actores que concurrieron a la firma del convenio, antes de adjudicar la licitación o contratar las consultorías y apoyos.

El convenio de colaboración establecerá la responsabilidad, tanto de ChileValora como de los actores interesados, en el seguimiento, supervisión y obtención de los resultados del proyecto a desarrollar.

TÍTULO IV

De la Acreditación de las Unidades de Competencias Laborales

Artículo 18. El OSCL deberá solicitar por escrito a ChileValora la acreditación de las unidades de competencias laborales que componen los perfiles ocupacionales, previamente validados por los actores más representativos del sector.

ChileValora resolverá sobre la acreditación de los perfiles ocupacionales, teniendo en consideración el cumplimiento de los principios del Sistema y los criterios señalados en el presente reglamento o en otras disposiciones que sean aprobadas para este efecto.

ChileValora podrá acreditar los perfiles ocupacionales, en cuyo caso éstos ingresarán al Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales, o podrá formular observaciones por escrito, las que deberán ser subsanadas por el OSCL.

Artículo 19. La acreditación de los perfiles ocupacionales y de las UCL que los componen, se otorgará exclusivamente por el plazo y en los ámbitos que señale el OSCL en su solicitud.

En forma previa a la fecha de término de la vigencia de los perfiles, ChileValora deberá informar tal situación al OSCL a objeto que éste determine si procede su actualización o una ampliación del plazo de vigencia. Para estos efectos, en la solicitud de acreditación de los perfiles ocupacionales, el OSCL deberá identificar a la persona o entidad que será contactada con este fin y en general será responsable de mantener la comunicación con ChileValora.

Anótese, comuníquese, publíquese y archívese.- Ximena Concha Bañados, Secretaria Ejecutiva Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Dirección del Trabajo

ESTABLECE DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS EN LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y FIJA DEPENDENCIA DE ÁREAS QUE INDICA^(*)

Resolución

Resolución N° 1379 (*exenta*), 26.11.2010.

Establece Departamento de atención de usuarios en la Dirección del Trabajo y fija dependencia de áreas que indica

VISTOS:

1. Lo dispuesto en los artículos 3º, 5º, 11 y 31, inciso segundo, de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
2. Las facultades que me confiere lo dispuesto en el artículo 5º, letras f) y p), del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
3. Las normas de la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.
4. La Resolución N° 1.600, del año 2008, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

- Las prioridades gubernamentales y los lineamientos ministeriales, en cuanto a promover una operación del servicio público enmarcada en el contexto de la modernización del Estado y sus políticas de gestión pública.
- El compromiso ministerial de fortalecer el respecto a los derechos de los trabajadores y propiciar una relación constructiva y participativa en el mundo del trabajo.
- Los objetivos que se ha trazado la Dirección del Trabajo, en cuanto a optimizar sus procesos operativos y de gestión, mejorando continuamente la calidad, cobertura y oportunidad en la prestación de sus servicios a los ciudadanos.

^(*) Publicada en el Diario Oficial de 2.12.2010.

- Los acuerdos de planificación estratégica adoptados por la autoridad nacional del Servicio y su equipo directivo, orientados a mejorar la coordinación institucional, a rediseñar la organización y dependencia funcionales de determinadas áreas de trabajo, como asimismo a elevar la calidad de las prestaciones que se entregan a los usuarios de la Dirección del Trabajo y a la ciudadanía en general.
- La responsabilidad de la Dirección del Trabajo, como institución pública, de ir adecuando su actividad operativa a objeto de mejorar sustancialmente tanto la capacidad como la calidad de las respuestas y la atención a los usuarios.
- La obligación de otorgar una atención uniforme, eficiente y eficaz a nuestros usuarios, dando estricto cumplimiento a sus derechos como ciudadanos que interactúan con la administración.
- La necesidad de contar en el Servicio con una dependencia especializada, que entregue institucionalidad a la gestión de la atención a los usuarios y unifique el diseño de políticas y actividades relacionadas con esta materia, centralizando las funciones actualmente ejecutadas por distintas unidades, tales como Oficinas de Partes, Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS), Sistema Integral de Atención al Cliente (SIAC), Centro de Atención Laboral y, en general, todas aquellas compatibles con esta gestión que se desarrollan en las distintas dependencias o unidades operativas del Servicio.
- La decisión de la autoridad de la Institución, en cuanto a que todas sus unidades y áreas internas que prestan servicio directo a las personas pasen a depender de un Departamento encargado de las materias relacionadas con la atención a los usuarios, en la forma que se determine en cada caso.

RESUELVO:

PRIMERO. Establécese en la organización interna del Servicio el “Departamento de Atención de Usuarios”. Este Departamento tendrá por misión fijar los lineamientos estratégicos y funcionales de la Institución en el ámbito de la atención a las personas, y ser la dependencia responsable de las distintas vías a través de las cuales los usuarios solicitan y reciben los servicios de la Dirección del Trabajo.

1. Estructura Interna

El Departamento de Atención de Usuarios tendrá la siguiente estructura:

- Una Jefatura de Departamento
- Dos Unidades:
 - a) Unidad de Coordinación de Atención Presencial y Documental, y
 - b) Unidad de Coordinación de Atención No Presencial o Atención a Distancia.

2. Sus objetivos estratégicos son:

- Canalizar la atención de usuarios en una sola área de responsabilidad, que unifique los diferentes productos y servicios que se otorgan a las personas de forma coherente, estandarizada y con calidad.
- Elevar el nivel de calidad de la atención brindada por el Servicio, entregando servicios eficientes, eficaces y oportunos.

- Contar con mecanismos que faciliten el acceso adecuado a la información, la transparencia de los actos y resoluciones, y el ejercicio de los derechos ciudadanos.
- Contribuir a la óptima aplicación de tecnologías de información y comunicación (TIC) para simplificar y mejorar los servicios e información ofrecidos por el Servicio a las personas.
- Diseñar e implementar las políticas de la Dirección del Trabajo en materias de atención de usuarios.

3. Funciones

El Departamento de Atención de Usuarios tendrá las siguientes funciones:

- a) Ejecutar y gestionar las políticas de la Dirección del Trabajo en materias de atención de usuarios;
- b) Velar por la correcta atención que se otorga desde el Servicio al usuario en términos de oportunidad, eficiencia, contenido y calidad en la entrega de la información.
- c) Brindar espacios de atención ciudadana que faciliten la interacción con las personas, mediante instrumentos de trabajo institucionales, que respondan a una misma lógica comunicacional y representen una forma de atención propia y distintiva de la Dirección del Trabajo, transparente, imparcial, participativa, conclusiva, inexcusable y no discriminatoria;
- d) Coordinar los distintos espacios de atención de usuarios de la Dirección del Trabajo;
- e) Otorgar dependencia jerárquica y funcional a los distintos tipos de espacios de atención de usuarios y los funcionarios que allí se desempeñan;
- f) Estandarizar los distintos tipos de atención que se entregan, y
- g) Ejecutar las demás funciones que la autoridad del Servicio encomiende al Departamento.

SEGUNDO. El departamento de Atención de Usuarios tendrá a su cargo la supervisión, monitoreo, control y mejora continua de las siguientes líneas de atención, a las que les corresponderán las funciones que en cada caso se indican:

LÍNEA DE ATENCIÓN	DESCRIPCIÓN DEL ÁREA	FUNCIÓN
Web Institucional (CEDOC)	La página web de la Dirección del Trabajo (www.direcciondeltrabajo.cl), está estructurada como un Centro de Documentación Virtual donde cualquier usuario/a, puede encontrar documentación, información, legislación, noticias y documentos sobre materias propias del Servicio. Se accede libremente y toda la información es de acceso libre, pudiendo ser bajada desde la página y archivada.	Satisfacer los requerimientos de información de los usuarios/as.
OIRS PRESENCIAL Puntos OIRS que se encuentran en Todas las Oficinas del País.)	Oficinas presenciales ubicadas en todas las Inspecciones del Trabajo, Centros de Conciliación y Mediación y Direcciones Regionales del país, que atendidas por uno o más funcionarios/as (según la dotación de la misma), le corresponde atender a los/as y usuarios/as, entregando información y difusión de la labor del Servicio, derivando, orientando, recibir solicitudes y gestionarlas.	Informar, orientar, derivar y gestionar solicitudes.

Buzón Contáctenos (Link Contáctenos en página Web)	Cumpla la función de OIRS virtual. Los/as usuarios pueden hacer solicitudes de información, formular sugerencias y entregar felicitaciones. Esto lo pueden realizar a través de un formulario ad hoc radicado en la página web institucional	Atender solicitudes, recoger sugerencias y recibir felicitaciones.
Oficina de Gestión Documental (Oficina de Partes)	Oficina existente en cada Inspección del Trabajo, Centro de Conciliación y Mediación y Dirección Regional del país, que recibe documentalmente solicitudes y las deriva para su tramitación y resolución.	Recibir documentalmente Solicitudes Ciudadanas y derivarlas según corresponda.
Atención Telefónica (Centro de Atención Laboral)	Espacio de atención No presencial que recibe exclusivamente Solicitudes de Información, con énfasis en las referidas a consultas laborales y previsionales a través del Número Nacional 6004504000. Es atendida de Lunes a Viernes de 09:00 a 17:00 por profesionales expertos.	Atender solicitudes de Información de carácter especializado.
Terminales Auto Consulta (Distribuidas en las Oficinas más importantes del país)	Espacios de Atención automatizados que instalados en Oficinas de la Dirección del Trabajo, entregan información jurídica sobre materias laborales a cualquier ciudadano que lo requiera, sin costo y en el acto de solicitarlo, mediante un dispositivo tecnológico ad hoc.	Entregar información laboral de carácter especializada.
Centro de Consultas laborales (Centro de Atención Laboral)	Espacio de Atención radicado en la página web que permite a los/as usuarios/as formular consultas cuando las preguntas frecuentes disponibles no sean satisfactorias para resolver sus dudas en el ámbito de la legislación laboral.	Atender Solicitudes de Información de carácter especializada.
Atención presencial en oficinas Inspectivas	Este espacio de Atención está presente en todas las oficinas del país, entregando información a consultas laborales de los usuarios y es aquí donde se activan gran parte de los trámites solicitados por los usuarios.	Entregar orientación laboral, derivar a unidades, activar trámites de usuarios.
Atención documental en dependencias operativas	Esta formalidad de atención a los usuarios del Servicio se realiza en todas las dependencias del país bajo la forma de respuestas por escrito, vía Oficio u otro acto administrativo, de las consultas, reclamos, solicitudes o peticiones expresas.	Entregar información jurídica o administrativa, resolver solicitudes sobre materias de competencia del Servicio, o derivar a organismos competente.

TERCERO. Estará bajo la dependencia jerárquica y funcional del Departamento de Atención de Usuarios, el área de Atención No Presencial o Atención a Distancia, que se desarrolla a través de las siguientes líneas de atención: Web Institucional (CEDOC); Buzón Contáctenos (Link Contáctenos en página Web); Atención Telefónica (Centro de Atención Laboral); Terminales Auto Consulta (Distribuidas en las Oficinas más importantes del país); centro de Consultas laborales; (Centro de Atención Laboral).

CUARTO. Estará bajo la dependencia funcional del Departamento de Atención de Usuarios, el área de Atención Presencial y Documental, que se desarrolla a través de las siguientes líneas de atención: OIRS PRESENCIAL (Puntos OIRS que se encuentran en Todas las Oficinas del País); Oficinas de Gestión Documental (Oficinas de Partes); atención presencial en oficinas Inspectivas; Atención documental en dependencias operativas.

QUINTO. Déjase sin efecto, a contar de la fecha de vigencia de este documento, toda resolución, Orden de Servicio, Circular o cualquier otra norma interna que fuere contraria a lo dispuesto en el presente acto administrativo.

SEXTO. El Departamento de Atención de Usuarios, comenzará a ejercer las funciones administrativas y operativas que el presente acto administrativo le encomienda a contar del día 1º de diciembre de 2010.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

DEL DIARIO OFICIAL

24 noviembre

- Ley N° 20.475. Complementa y modifica ley N° 20.387 sobre modificación, retiro voluntario de funcionarios municipales.

26 noviembre

- Ley N° 20.462. Efectúa aporte extraordinario al Fondo Común Municipal y compensa menores ingresos a comunas afectadas por terremoto y maremoto de 27 de febrero de 2010.

27 noviembre

- Decreto N° 320, de 12.08.2010, del Ministerio de Educación. Fija remuneración total mínima para los profesionales de la Educación del sector municipal y particular subvencionado para el año 2010.
- Decreto N° 335, de 20.08.10, del Ministerio de Educación. Establece criterios y condiciones para asignar becas nacionales de postgrado, de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT), año 2010.

30 noviembre

- Decreto N° 73, de 30.06.2010, del Ministerio de Salud. Aprueba normas de carácter técnico médico y administrativo para el cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud de la ley 19.966.

2 diciembre

- Resolución N° 1379 exenta, de 26.11.2010, de la Dirección del Trabajo. Establece departamento de atención de usuarios en la Dirección del Trabajo y fija dependencia de áreas que indica (*publicada en esta edición del Boletín*).

6 diciembre

- Comisión Sistema Nacional Certificación de Competencias Laborales. Resolución N° 136 exenta, de 30.09.2010. Aprueba reglamento que regula el desarrollo de proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de organismos sectoriales de competencias laborales (*publicado en esta edición del Boletín*).

9 diciembre

- 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 diciembre de 2010 y 9 de enero de 2011.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio mensual y quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

10 diciembre

- Ley N° 20.471. Crea organismo implementador para la portabilidad numérica.
- Ley N° 20.476. Establece que a cada Región Administrativa, corresponda una zona primaria del Servicio Público Telefónico Local.
- Ley N° 20.478. Sobre recuperación y continuidad en condiciones críticas y de emergencia del Sistema Público de Telecomunicaciones.
- Resolución N° 12.000/20/VRS, de 2.12.10, de la Dirección General Territorio Marítimo y Marina Mercante de la Armada de Chile. Fija alcaldías de mar existentes en el Territorio Nacional.
- Extracto de circular 74 del Servicio de Impuestos Internos, de fecha 3 de diciembre de 2010, que contiene las instrucciones sobre el Impuesto Específico a la Renta Operacional de la Actividad Minera, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 64 bis y 64 ter, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, conforme a las modificaciones introducidas por la ley 20.469, de 2010, publicada en el Diario Oficial de 21 de octubre de 2010.

15 diciembre

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 12/2010. Determina interés corriente por el lapso que indica.

16 diciembre

- Decreto N° 356, de 3.09.10, del Ministerio de Educación. Reglamenta Programa Transversalidad Educativa.

17 diciembre

- Ley N° 20.486. Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos y otros beneficios que indica (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Ley N° 20.470. Modifica Código Sanitario determinando la competencia de los tecnólogos médicos en el área de la oftalmología.

18 diciembre

- Ley N° 20.485. Modifica el artículo 26 de la Ley General de Pesca y Acuicultura contenida en la ley 18.892 y sus modificaciones.
- Ley N° 20.481. Ley de Presupuestos para el Sector Público, correspondiente al año 2011.
- Ley N° 20.480. Modifica el Código Penal y la ley N° 20.066 sobre violencia intrafamiliar, estableciendo el "Femicidio", aumentando las penas aplicables a este delito y reforma las normas sobre parricidio.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, aprobado por el Congreso Nacional, que modifica el Código Penal y la Ley de Violencia Intrafamiliar para sancionar el femicidio, aumenta las penas aplicables a este delito y modifica las normas sobre parricidio (boletines N°s. 4937-18 y 5308-18).

21 diciembre

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

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISIÓN JURÍDICA

ACTOS ADMINISTRATIVOS. CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS. CONTROL JURISDICCIONAL

DOCTRINA

En recursos de protección deducidos en contra de resoluciones de multas, que fueron acogidos por las respectivas Cortes de Apelaciones, la Excm. Corte Suprema, conociendo de las apelaciones ha sostenido como criterio, para revocar los fallos de primera instancia, lo siguiente:

La autoridad administrativa está facultada para calificar jurídicamente los hechos, siendo esta actividad parte de la función administrativa e indispensable para su ejercicio.

Dicha actividad puede ser objeto de un control jurisdiccional, que ejerce el juez sobre la actividad administrativa, lo que involucra un control de legalidad de los distintos elementos de los actos administrativos, tales como, forma, competencia, objeto y motivos del acto. El más característico de ellos es el control sobre los motivos, que se refiere al análisis de los hechos que fundamentan el acto administrativo, caso en el cual el juez controla y verifica la existencia de aquellos que sirven de fundamento al acto, la calificación jurídica que de los mismos ha hecho la autoridad y, eventualmente, la apreciación de los hechos. Por ello, la Excm. Corte entiende que la calificación jurídica de los hechos por sí sola no puede ser considerada ilegal, pues forma parte integrante de la actividad administrativa.

Agrega el Excmo. Tribunal que, la calificación jurídica de los hechos ocurre cada vez que en el procedimiento destinado a la elaboración de un acto administrativo, la autoridad administrativa aplica a un hecho una norma que le sirve

de fundamento y que justifica su dictación, o un concepto jurídico indeterminado, por lo que privarla de dicha facultad paralizaría a la Administración y le impediría el cumplimiento de su función.

En este sentido se ha pronunciado la Excma. Corte Suprema en causas Rol 6217-2010, Rol 6475-2010, Rol 6477-2010, entre otras.

Sentencia de la Excma. Corte Suprema.

Recurso 6217/2010 - Resolución: 40002 - Secretaría: ÚNICA

Santiago, veintiuno de octubre del año dos mil diez.

A fojas 67: Téngase presente.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada con excepción de sus fundamentos cuarto a noveno, que se eliminan.

Y se tiene en su lugar y además presente:

Primero: Que la autoridad administrativa está facultada para calificar jurídicamente los hechos, siendo esta actividad parte de la función administrativa. En efecto, es precisamente dicha calificación jurídica la que es indispensable para el ejercicio de esa labor, en particular para la sanción administrativa, por lo que, en consecuencia, no existe garantía constitucional alguna que deba protegerse por la presente vía, ya que la Inspección del Trabajo de que se trata no ha actuado como comisión especial sino en el ejercicio de sus facultades administrativas.

Segundo: Que el control de la legalidad de los actos administrativos por parte del juez, fundamental para el estado de derecho, 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 controlado 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 503, que debiera ser la vía adecuada para resolver el tipo de asuntos ventilado en este caso; no correspondiendo entonces por el solo hecho de que la autoridad administrativa la haya efectuado, que se acoja un recurso de protección en su contra.

Tercero: Que la calificación jurídica de los hechos ocurre cada vez que en el procedimiento destinado a la elaboración de un acto administrativo la autoridad administrativa aplica a un hecho una norma que le sirve de fundamento y que justifica su dictación, o un concepto jurídico indeterminado, por lo que privarla de dicha facultad paralizaría a la Administración e impediría el cumplimiento de su función. Por lo demás, así lo ha entendido la ley cuando, por ejemplo, el artículo 5 número 3 de la ley 17.322 sobre Cobranza Judicial de Cotizaciones indica que la oposición del ejecutado será admisible cuando exista "Errada calificación de las funciones desempeñadas por el trabajador?", lo que equivale a decir que ella es admisible cuando la Administración ha efectuado una errada calificación jurídica de los hechos.

Cuarto: Que al no haber incurrido la Inspección del Trabajo en una actuación arbitraria o ilegal, desde que actuó dentro de sus facultades legales, el recurso de protección deducido deberá ser desestimado.

Y de conformidad, además, con lo que disponen el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de esta Corte sobre la materia, **se revoca** la sentencia apelada de nueve de agosto último, escrita a fojas 52 y se declara que **se rechaza** el recurso de protección deducido en lo principal de la presentación de fojas 13.

Acordada con el voto en contra de los Ministros Sr. Carreño y Sra. Araneda, quienes estuvieron por confirmar el fallo apelado en virtud de sus propios fundamentos.

Regístrese y devuélvase.

Redacción a cargo del Ministro Sr. Brito.

Rol N° 6217-2010. Pronunciado por la Tercera Sala de esta Corte Suprema, Integrada por los Ministros Sr. Héctor Carreño, Sr. Pedro Pierry, Sra. Sonia Araneda, Sr. Haroldo Brito y el Abogado Integrante Sr. Benito Mauriz. No firman, no obstante haber estado en la vista de la causa y acuerdo del fallo la Ministra señora Araneda por estar con permiso y el Abogado Integrante señor Mauriz por estar ausente. Santiago, 21 de octubre de 2010.

Autorizada por la Secretaria subrogante de esta Corte Srta. Ruby Vanessa Sáez Landaur.

En Santiago, a veintiuno de octubre de dos mil diez, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

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

DEPARTAMENTO JURÍDICO

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ÍNDICE TEMÁTICO

MATERIA	NÚMERO	FECHA	PÁGINA
Negociación Colectiva. Huelga. Equipo de emergencia. Servicios esenciales. Concepto.	5062/093	26.11.2010	46
Asistente de la educación. Bonificación especial artículo 30, ley Nº 20.313. Procedencia.	5063/094	26.11.2010	48
Jornada de Trabajo. Locomoción Colectiva urbana. Conducción. Horas Continuas. Máximo. Descanso tras máximo de conducción. Duración.	5076/095	29.11.2010	50
Estatuto Docente. Colegio Particular Subvencionado. Bono Extraordinario. Procedimiento de Cálculo.	5143/096	02.12.2010	53
Estatuto Docente. Colegio Particular Subvencionado. Feriado.	5263/097	13.12.2010	56
Contrato Colectivo. Oportunidad para negociar colectivamente.	5264/098	13.12.2010	58

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. HUELGA. EQUIPO DE EMERGENCIA. SERVICIOS ESENCIALES. CONCEPTO.

5062 /093, 26.11.2010

El sentido y alcance que debe darse al concepto de “servicios esenciales” contenido en el artículo 380, inciso 1º, del Código del Trabajo, es aquél que ha acuñado la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Comisión de Expertos y Comité de Libertad Sindical, en el sentido que debe entenderse por tales “aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o parte de la población”.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 380, inciso 1º.

Mediante memorando citado en el antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento respecto del sentido y alcance que debe darse al concepto de “servicios esenciales”, utilizado por el legislador en el artículo 380, inciso 1º, del Código del Trabajo, al referirse a la obligación del sindicato o grupo negociador de proporcionar el personal indispensable que constituiría el respectivo equipo de emergencia en el evento de producirse una huelga.

Al respecto cumpro con informar a Ud., que el artículo 380, inciso 1º del Código del Trabajo señala:

“Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual o irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador estará obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño”.

De acuerdo con la disposición legal transcrita, en caso de huelga que provoque daño actual e irreparable a la infraestructura material de la empresa, a la salud de los usuarios o clientes de establecimientos asistenciales o de salud, o, en general, si la paralización afecta a empresas o establecimientos que presten “servicios esenciales”, los trabajadores a través del sindicato o grupo negociador, deberán proporcionar el personal indispensable para asegurar la continuidad de las labores y evitar daños como los descritos.

Ahora bien, revisada nuestra legislación laboral se ha podido comprobar que, efectivamente, no entrega una definición de lo que debe entenderse por “servicios esenciales”, para los efectos señalados en la norma en comento; sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo a través de la Comisión de Expertos definió el citado concepto como “los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población” (OIT, 1983b, párrafo 214). Esta definición fue adoptada también por el Comité de Libertad Sindical.

Al respecto, cabe señalar que por servicios esenciales el Comité de Libertad Sindical ha considerado, en sentido estricto donde el derecho a huelga puede ser objeto de restricciones, como sería la exigencia de equipo de emergencia e incluso la prohibición de la huelga, el sector hospitalario, los servicios de electricidad, los servicios de abastecimiento de agua, los servicios telefónicos y el control de tráfico aéreo.

Casos como los anteriores no constituyen, por cierto, una enumeración taxativa elaborada por el Comité de Libertad Sindical. En efecto, si no se mencionan más es simplemente porque este Organismo ha estimado que debe examinarse cada situación particular en su contexto.

No obstante, ha entregado una larga lista de servicios que, a primera vista, podrían considerarse esenciales pero que, a su juicio, no lo constituyen en el sentido estricto del término, por tanto, no procedería la exclusión del derecho a huelga, a vía ejemplar se puede citar: la radio-televisión; la construcción; los grandes almacenes; los servicios de hotelería; los servicios de correo; el sector de la educación; el abastecimiento y la distribución de alimentos; las actividades agrícolas; los bancos; el sector minero; los transportes en general; los transportes metropolitanos y otros.

Cabe agregar que la Comisión de Expertos, respecto de esta materia, ha señalado que “al tratarse de una excepción del principio general del derecho de huelga, los servicios esenciales respecto de los cuales es posible obtener una derogación total o parcial de ese principio deberían definirse de forma restrictiva”. Además, a juicio de la Comisión, “sería poco conveniente, e incluso imposible, pretender elaborar una lista completa y definitiva de los servicios que pueden considerarse como esenciales”.

En este orden de ideas, a juicio de esta Dirección, resulta conveniente adoptar el concepto que sobre servicios esenciales entrega la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Comisión de Expertos y Comité de Libertad Sindical en el sentido que debe entenderse por “aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población” y, teniendo presente esta noción, analizar cada situación particular en su contexto.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud., que el sentido y alcance que debe darse al concepto de “servicios esenciales” contenido en el artículo 380, inciso 1º, del Código del Trabajo, es aquel que ha acuñado la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Comisión de Expertos y Comité de Libertad Sindical, en el sentido que debe entenderse por tales “aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o parte de la población”.

Le saluda atentamente,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN. BONIFICACIÓN ESPECIAL ARTÍCULO 30, LEY N° 20.313. PROCEDENCIA.**5063/094, 26.11.2010**

Los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, entendiéndose por tales, aquellos que cumplen algunas de las funciones establecidas en el artículo 2° de la ley 19.464, tienen derecho a percibir la Bonificación Especial prevista en el artículo 30 de la ley 20.313.

Fuentes: Ley N° 20.313, artículo 30. Ley N° 19.464, artículo 2°.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si los asistentes de la educación que prestan servicios en las Corporaciones Municipales son o no beneficiarios de la Bonificación contemplada en el artículo 30 de la ley N° 20.313.

Al respecto, cabe señalar que el referido artículo 30, de la ley N° 20.313, dispone:

“Concédese, a contar del 1 de enero de 2009, una bonificación especial no imponible al personal asistente de la educación que se desempeñe en los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas y en los establecimientos regidos por el decreto ley N° 3166, de 1980 y que laboren en la Primera, Décimo Quinta, Segunda, Décimo Primera y Décimo Segunda Regiones, así como en las Provincias de Palena, Chiloé e Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández.

“Esta bonificación tendrá, a partir del 1 de enero de 2009, un valor trimestral de \$136.938.- para el personal que se desempeñe en la Primera, Décimo Quinta y Segunda Regiones y de \$213.552.- para los que se desempeñen en la Décimo Primera y Décimo Segunda Regiones, así como en las Provincias de Palena, Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández. En el caso de la Provincia de Chiloé tendrá un monto trimestral de \$72.000.-

“A partir del 1 de enero de 2010, dicha bonificación tendrá un valor trimestral de \$165.000.- respecto del personal que se desempeñe en la Primera, Décimo Quinta y Segunda Regiones y de \$243.000.- para los que se desempeñen en la Décimo Primera y Décimo Segunda Regiones, así como en las Provincias de Palena e Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández. En el caso de la Provincia de Chiloé la bonificación tendrá un monto trimestral de \$90.000.-

“La bonificación se pagará en cuatro cuotas iguales, las que vencerán el día 1 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. Los montos a percibir serán proporcionales al tiempo trabajado en el trimestre respectivo”.

De la norma legal precedentemente transcrita aparece que el legislador otorgó una bonificación especial no imponible, pagadera trimestralmente, a partir del 1° de enero de 2009 y 1° de enero de 2010, por los montos que señala, a los trabajadores mencionados en la misma, dentro de los cuales quedan comprendidos los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales administrados por las corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por las Municipalidades que presten servicios en la Primera, Décimo Quinta, Segunda, Décimo Primera y Décimo Segunda Regiones, así como en las Provincias de Palena, Chiloé e Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández,

De este modo, consecuente con la norma legal antes transcrita y comentada, aparece que para acceder a la Bonificación Especial de que se trata, se requiere que concurren copulativamente los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de un asistente de la educación;
- b) Que dicho asistente se desempeñe entre otros, en un establecimiento educacional administrado por una Corporación Municipal y;
- c) Que los servicios se presten en la Primera, Décimo Quinta, Segunda, Décimo Primera y Décimo Segunda Regiones, así como en las Provincias de Palena, Chiloé e Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández.

Ahora bien, en lo que respecta al requisito señalado con la letra a), cabe señalar que el concepto de asistente de la educación fue establecido en la ley N° 19.464, en su nuevo texto fijado por la ley N° 20.244, conforme al cual se entiende por tal aquel que presta servicios en un establecimiento educacional administrado por una corporación municipal realizando algunas de las siguientes labores: de carácter profesional, que no sea de la ley N° 19.070, de paradocencia de nivel técnica, labores de apoyo administrativa y de servicios auxiliares, como asimismo labores de internado.

En efecto, el mencionado artículo 2° de la ley N° 19.464, dispone:

“La presente ley se aplicará al personal asistente de la educación de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, al de los establecimientos de educación particular subvencionada y al regido por el decreto ley N° 3.166, de 1980, que realice al menos una de las siguientes funciones:

“a) De carácter profesional, que es aquella que realizan los profesionales no afectos a la ley N° 19.070, para cuyo desempeño deberán contar con un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste;

“b) De paradocencia, que es aquella de nivel técnico, complementaria a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores de apoyo administrativo necesarias para la administración y funcionamiento de los establecimientos. Para el ejercicio de esta función deberán contar con licencia media y, en su caso, con un título de nivel técnico otorgado por un establecimiento de educación media técnico-profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el estado, y media técnico profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el Estado, y

“c) De servicios auxiliares, que es aquella que corresponde a las labores de cuidado, protección, mantención y limpieza de los establecimientos, excluidas aquellas que requieran de conocimientos técnicos específicos. Para el desempeño de estas funciones se deberá contar con licencia de educación media.

“Se aplicará, asimismo, al personal asistente de la educación que cumpla funciones en internados administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas.”

Conforme con lo anterior, quedarían por tanto excluidos del derecho a la Bonificación de que se trata los trabajadores que prestan servicios en el nivel central de la Corporación Municipal, como también aquellos que no realizan en los establecimientos educacionales algunas de las funciones comprendidas dentro del concepto de asistente de la educación, a la luz del artículo 2° de la ley N° 19.464.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que los asistentes de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, entendiéndose por tales, aquellos que cumplen algunas de las funciones establecidas en el artículo 2º de la ley Nº 19.464, tienen derecho a percibir la Bonificación Especial prevista en el artículo 30 de la ley Nº 20.313.

Es todo cuanto puedo informar a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JORNADA DE TRABAJO. LOCOMOCIÓN COLECTIVA URBANA. CONDUCCIÓN. HORAS CONTINUAS. MÁXIMO. DESCANSO TRAS MÁXIMO DE CONDUCCIÓN. DURACIÓN. 5076/095, 29.11.2010.

El tiempo de descanso que corresponde a los conductores de la locomoción colectiva urbana de pasajeros Transantiago es de 30 minutos luego de cuatro horas continuas de conducción.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 26.

Diversas organizaciones sindicales, entre ellas, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Express de Santiago Uno S.A., Confederación de Trabajadores Santiago Poniente, CONFESIMA, Confederación Bolivariana de Trabajadores del Transporte de Chile, Sindicato Interempresa de Trabajadores del Transporte de Pasajeros de Empresas Transantiago y el dirigente sindical Leopoldo Valdivia Ramírez, han solicitado de este Servicio un pronunciamiento relativo al tiempo de descanso que correspondería a los conductores de la locomoción colectiva urbana de pasajeros Transantiago, luego de cuatro horas de conducción conforme a lo dispuesto por el artículo 26 del Código del Trabajo.

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

El artículo 26 del Código del Trabajo, dispone:

“Si en el servicio de transporte urbano colectivo de pasajeros, las partes acordaren cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal, éstos no excederán de ocho horas de trabajo, con un descanso mínimo de diez horas entre turno y turno. En todo caso, los choferes no podrán manejar más de cuatro horas continuas”.

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que si se acuerda laborar en turnos la jornada ordinaria de trabajo en los servicios de transporte urbano colectivo de pasajeros, cual es el caso del denominado Transantiago, aquellos no pueden exceder de ocho horas de trabajo con un descanso mínimo de diez horas entre cada turno. Agrega la referida disposición legal que, en todo caso, los choferes no pueden manejar más de cuatro horas continuas.

Como es dable apreciar, el legislador sólo estableció los límites de duración de los turnos, de los descansos entre turnos y de los lapsos de conducción sin indicar el tiempo de descanso que, luego de cuatro horas de conducción, correspondería a los conductores de los vehículos de la locomoción colectiva urbana.

Frente a lo anterior, atendida la naturaleza de la materia en consulta y teniendo presente los argumentos de las organizaciones sindicales, esta Dirección estimó necesario conferir traslado a la empresa Express de Santiago Uno S.A. a fin de conocer su opinión, como asimismo requerir informes de carácter técnico a la Subsecretaría de Transportes, Comisión Nacional de Seguridad del Tránsito CONASET y Comisión Ergonómica Nacional sin perjuicio del análisis conjunto de la situación en comento efectuado por los Departamentos Jurídico y de Inspección del Servicio.

Ahora bien, la empresa Express de Santiago Uno S.A. en su informe, luego de indicar la ubicación de los terminales y oficinas de relevo de que dispone y la forma como se efectúa el recorrido del bus, se refiere a las apreciaciones que le merece el artículo 26 del Código del Trabajo sosteniendo que la historia fidedigna del establecimiento de la norma no permite dar respuesta a ninguna de dos inquietudes principales, a) cual es la razón o fundamento del límite de conducción de cuatro horas y b) cual es el tiempo mínimo de descanso entre períodos de conducción. Solicita, en definitiva, que el descanso en cuestión, tratándose de los operadores de buses del Transantiago, sea aquel suficiente y necesario para recuperar energías y continuar su jornada en los términos existentes, comprometiéndose en este sentido a mantener el estándar actual de las oficinas de relevo, zonas de descanso en los depósitos y fomentar y difundir entrenamientos y ejercicios de relajación y vitalización para asegurar que el trabajador se encuentre en óptimas condiciones al momento de afrontar un nuevo recorrido.

Por su parte la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito, CONASET, señala en su respuesta que tratándose de conductores, en general, por razones de seguridad de tránsito se recomienda que el tiempo de conducción continua no debiera prolongarse más allá de 2 horas, período de tiempo después del cual debiera descansarse durante unos 15 a 20 minutos. En su concepto tal sugerencia resulta aplicable al transporte urbano de pasajeros dada las longitudes de los recorridos y la existencia de terminales en los extremos de éstos.

Agrega, que no disponen de antecedentes concretos respecto del caso particular de los choferes de locomoción colectiva urbana, no obstante considerando la normativa extranjera sobre descanso y conducción por carretera aplicable a conductores profesionales que alude a un período de descanso de 45 minutos luego de 4 ½ horas de conducción pudiendo fraccionarse en dos, uno de 15 minutos y otro de 30 minutos, como mínimo, les parece adecuado, dadas las condiciones del tránsito urbano en general, aplicar un descanso similar, esto es, 45 minutos e idealmente fraccionado en 2.

En cuanto a la Comisión Ergonómica Nacional, cabe señalar que ésta coincide con CONASET respecto a la normativa internacional aplicable al transporte interurbano de pasajeros y de carga por carretera pero, agrega, que en el caso de la comunidad europea los estados miembros deben definir sus normas propias para el transporte de viajeros de servicios regulares inferiores a 50 km., para luego analizar detalladamente aspectos técnicos de la necesidad de descanso en la jornada laboral y concluir recomendando se realice una pausa de 15 minutos por vuelta con las características que define en el informe.

En estas circunstancias, considerando que el legislador al establecer el límite de conducción no se pronunció expresamente respecto al tiempo de descanso luego del período o lapso

de conducción. Como tampoco es posible determinar a través de la aplicación de la norma pertinente cual fue la intención tenida al efecto y teniendo presente que los organismos técnicos coinciden, tanto en la ausencia de antecedentes respecto de la locomoción colectiva urbana como en el hecho que la normativa internacional sobre descanso y conducción dice relación más bien con el transporte interurbano de pasajeros y de carga por carreta, esta Dirección estima que para resolver la situación que nos ocupa se hace necesario recurrir a los principios de interpretación de la ley.

Dentro de los precitados principios, en particular al denominado de analogía o “a pari”, que se expresa en el aforismo jurídico que señala “donde existe la misma razón debe existir la misma disposición”.

En efecto, de acuerdo a la doctrina predominante, la “analogía” consiste en resolver, conforme a las leyes que rigen casos semejantes o análogos, uno no previsto por la ley en su letra ni en su espíritu o uno previsto pero cuya ley aplicable no tiene un sentido claro a su respecto.

Doctrinariamente se sostiene que para que se pueda sacar la conclusión, o sea, atribuir al caso no regulado las mismas consecuencias jurídicas atribuidas al caso regulado de manera similar, es necesario que entre los dos exista no una semejanza cualquiera, sino una semejanza relevante, es decir, es necesario sacar de los dos casos una cualidad común a ambos, que sea al mismo tiempo la razón suficiente por la cual al caso regulado se le ha atribuido aquella consecuencia y no otra. Entonces se dice que es necesario que los dos casos, el regulado y el no regulado, tengan en común la *ratio legis*, para que el razonamiento por analogía sea admisible. (Carlos Alberto Plaza, *Interpretación y aplicación de las normas laborales*, p. 119 y 120).

Ahora bien, si aplicamos el principio de interpretación esbozado precedentemente al caso que nos ocupa, teniendo presente que el descanso en análisis, esto es, el tiempo correspondiente luego del período de conducción, tiene por objeto recuperar las energías gastadas a fin de continuar la jornada de trabajo, es preciso convenir que tal objetivo es análogo al descanso contemplado en el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo para efectos de colación, norma legal que, además, divide la jornada de trabajo en dos partes resultando a fin con el momento en que debe producirse el descanso que nos ocupa, o sea, en la mitad del turno que deben laborar los trabajadores de que se trata.

Cabe recordar que la precitada norma legal se ubica en el Párrafo 3º “Descanso dentro de la jornada”, del Capítulo IV, del Título I del Libro I del Código del Trabajo.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y consideraciones formuladas, cúpleme informar que el tiempo de descanso que corresponde a los conductores de la locomoción colectiva urbana de pasajeros Transantiago es de 30 minutos luego de cuatro horas continuas de conducción.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO. BONO EXTRAORDINARIO. PROCEDIMIENTO DE CÁLCULO.**5143/096, 02.12.2010**

El cálculo del bono extraordinario a pagar a los docentes de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, se financia con cargo a la subvención de las leyes N° 19.410, y N° 19.933 de acuerdo al procedimiento señalado en el cuerpo del presente dictamen.

Fuentes: Ley N° 19.933, artículo 9°, incisos 1°, 2° y 3°.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca del procedimiento de cálculo del Bono Extraordinario respecto de los docentes que prestan servicios en los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación.

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

El artículo 9° de la ley N° 19.933, modificado por la letra d) del artículo 13 de la ley N° 20.158, en sus incisos 1° 2° y 3°, dispone:

“Los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, del sector particular subvencionado y del regido por el decreto ley N° 3.166, de 1980, en razón de esta ley, por concepto de aumento de subvención o de aporte en su caso, serán destinados exclusivamente al pago de remuneraciones docentes.

“Los recursos que reciban los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados derivados de esta ley, por concepto de aumento de subvención, serán destinados exclusivamente al pago de los siguientes beneficios: incremento del valor hora vigente al 31 de enero de 2004; así como de los incrementos del valor hora para los años 2005 y 2006 dispuestos en el artículo 10 de esta ley y nuevo valor de la bonificación proporcional, del bono extraordinario y, cuando corresponda, planilla complementaria, establecidos en los artículos 83 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, y artículos 8°, 9° y 10 de la ley N° 19.410.

“Con todo, para los efectos del cumplimiento de lo establecido en el inciso primero del presente artículo, a partir del año 2007 y hasta el año 2010, en los meses de diciembre de cada año se aplicará el mecanismo dispuesto en la letra c) del artículo 10 de la ley N° 19.410, en términos de comparar lo percibido por aplicación de los artículos 6°, 7° y 8° de la presente ley en el año de que se trate y lo pagado en similar período por concepto de incremento del valor hora, en los años en que procedió, el bono proporcional y la eventual planilla complementaria. El excedente que resultare se pagará necesariamente a los profesionales de la educación, de una sola vez, como bono extraordinario, no imponible ni tributable, proporcional a las horas de designación o contrato, durante el mes de diciembre de cada año. El Ministerio de Educación determinará los mecanismos de resguardo para la aplicación y pago de la Bonificación Proporcional y el Bono Extraordinario referidos en los incisos anteriores.”

De la norma legal precedentemente transcrita, aparece que el Bono Extraordinario se debe continuar pagando, entre otros, a los docentes que prestan servicios en los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, por el período comprendido entre los años 2007 y 2010.

Se infiere, asimismo que el procedimiento de cálculo para determinar el valor hora a pagar por concepto de Bono Extraordinario, será el siguiente:

a) Se debe sumar el total de los recursos recibidos de enero a diciembre del respectivo año por la subvención dispuesta por las leyes N°s.19.410 y 19.933, previa deducción de esta última de lo pagado en igual período por concepto de :

a.a) Diferencias de los valores horas cronológicas de la Remuneración Básica Mínima Nacional de enero a febrero de 2004, de 2005 y de 2006, como asimismo, de enero a febrero de 2001, considerando que la ley N° 19.715, que contemplaba dicha diferencia, fue absorbida por la ley N° 19.933.

Es del caso hacer presente que dichas diferencias de los valores horas cronológicas deben ser incrementadas conforme a los reajustes de la USE que operan en diciembre de cada año.

Lo anterior, considerando que si los ingresos recibidos por los sostenedores en virtud de las Leyes N°s. 19.410 y 19.933, para el pago de los beneficios con cargo a los mismos, son reajustados conforme a la USE, en diciembre de cada año, necesariamente deben reajustarse en igual forma y oportunidad las diferencias de los valores horas cronológicas a descontar para determinar el monto del eventual bono extraordinario.

En igual sentido se ha pronunciado este Servicio, en dictamen N° 3677/54, de 18.08.2010, refiriéndose al cálculo del Bono Extraordinario de los docentes que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales.

De esta forma, a las diferencias de los valores horas de enero a febrero de 2001, 2004, 2005 y 2006, se les debe aplicar en diciembre de cada año el reajuste de la USE, de conformidad al artículo 10 del D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, correspondiendo por tanto descontar por dicho concepto, para los efectos de fijar el saldo a repartir como Bono Extraordinario, su valor nominal debidamente reajustado en los términos indicados.

Se inserta cuadro con diferencias de valores horas nominales, los cuales, conforme con lo expuesto precedentemente, deben ser reajustados en diciembre de cada año conforme al reajuste de la USE:

Nivel de enseñanza	Monto Valor hora nominal	Diferencia nominal valor hora
Pre-básica, básica especial	Diciembre 2000 \$5.804	\$123
	Febrero 2001 \$5.927	
Media y técnico profesional	Diciembre 2000 \$6.109	\$129
	Febrero 2002 \$6.238	
Pre-básica, básica especial	Diciembre 2003 \$6.796	\$13
	Febrero 2004 \$6.809	
Media y técnico profesional	Diciembre 2003 \$7.152	\$14
	Febrero 2004 \$7.166	

Pre-básica, básica especial	Diciembre 2004 \$7.047 Febrero 2005 \$7.081	\$34
Media y técnico profesional	Diciembre 2004 \$7.417 Febrero 2005 \$7.453	\$36
Pre-básica, básica especial	Diciembre 2005 \$7.435 Febrero 2006 \$7.437	\$2
Media y técnico profesional	Diciembre 2005 \$7.826 Febrero 2006 \$7.826	\$0

a.b) Incremento del Complemento de Zona, pero sólo por los períodos de enero a febrero de 2001, de 2004, de 2005 y de 2006.

Ello, atendido que la base de cálculo de dicho beneficio lo constituye la Remuneración Básica Mínima Nacional, de manera tal que al incrementarse ésta última en febrero de 2001, de 2004, de 2005 y de 2006, necesariamente ello conlleva un aumento del Complemento de Zona por iguales períodos, que, por ende, deben financiarse igualmente con cargo a la ley N° 19.933.

Finalmente, es preciso aclarar que tanto en lo que dice relación con las diferencias de los valores horas que determinan la Remuneración Básica Mínima Nacional como respecto de la diferencia del Complemento de Zona, solo es procedente considerar las horas de los docentes que mantengan su relación laboral con el sostenedor y no respecto del total de horas que existía a febrero de cada año.

- b) A la cantidad resultante se le debe restar el total de lo pagado de enero a diciembre del año correspondiente, por Bonificación Proporcional y Planilla Complementaria;
- c) De existir excedentes, el monto resultante se debe dividir por el total de horas semanales contratadas al mes de diciembre con el personal docente, lo que arroja el valor hora a pagar en el establecimiento educacional por concepto de Bono Extraordinario;
- d) Dicho monto se debe multiplicar por el número de horas contratadas semanalmente con cada docente que, a diciembre del año respectivo, tiene relación laboral vigente con el empleador.

Cabe señalar que de conformidad con la normativa legal, para que proceda el pago del Bono Extraordinario, es necesario, entre otros requisitos, que el docente tenga relación laboral vigente a la época en que se devenga el mismo, vale decir, tenga contrato de trabajo vigente a diciembre del año respectivo.

En relación con este requisito, la Dirección del Trabajo, en ordinario N° 3694, de 14.09.2009, cuya copia se adjunta, resuelve que el pago del beneficio en análisis no exige como requisito para su procedencia relación laboral ininterrumpida durante el respectivo año como tampoco que su pago se verifique en forma proporcional a los meses trabajados en el año, sino que se requiere exclusivamente la existencia de un contrato de trabajo en el respectivo mes de diciembre.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas, cumpto en informar a Uds. que el cálculo del bono extraordinario a pagar a los docentes de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, se financia con cargo a la subvención de las leyes N° 19.410, y N° 19.933 de acuerdo al procedimiento señalado en el cuerpo del presente dictamen.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO. FERIADO.

5263/097, 13.12.2010

El feriado de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos de educación particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero, o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda y no del período que media entre el término del año lectivo y el inicio del siguiente.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 41, y 80 inciso final. Decreto N° 453, de 1981, artículo 23.

Mediante presentación del antecedente han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la forma de impetrar el beneficio del feriado legal del personal docente que presta servicios en los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado, y si dicho beneficio está vinculado al "año escolar" o, bien al "año lectivo".

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

El artículo 41 del Estatuto Docente, aplicable a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales subvencionados con arreglo al D.F.L. N° 2, del Ministerio de Educación, de 1998, en virtud de lo prevenido en el inciso final del artículo 80 del mismo cuerpo legal, previene:

"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento, u otras, que no tengan el carácter de docencia de aula hasta por un período de tres semanas consecutivas"

De la disposición legal precedentemente anotada se infiere que, por expreso mandato del legislador, el feriado legal del personal docente de que se trata, comprende el período de interrupción de actividades escolares, entendiéndose por tal los meses de enero y febrero de cada año; **o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente**, según corresponda, período en el cual, sólo por excepción, éste podrá ser convocado a rea-

lizar actividades de perfeccionamiento o actividades curriculares no lectivas, por un lapso no superior a tres semanas seguidas como máximo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Decreto N° 453, de 1991, reglamentario del Estatuto Docente, se entiende por año escolar el período fijado de acuerdo a las normas que rige el calendario escolar y que por regla general, abarca el período comprendido entre el 1° de marzo y el 31 de diciembre de cada año.

En efecto, la referida disposición reglamentaria, establece:

“Se entiende por año escolar el período fijado de acuerdo a las normas que rige el calendario escolar y que por regla general, abarca el período comprendido entre el 1° de marzo y el 31 de diciembre de cada año.

Se entiende por “año lectivo” el período comprendido dentro del año escolar en el que los alumnos concurren a clases y que, generalmente abarca 38 semanas”.

De ello se sigue que tratándose de profesionales de la educación que, como en la especie, se rigen por la citada norma legal, el período de interrupción de actividades escolares o el que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, constituye el feriado legal de dichos dependientes.

Lo anterior, autoriza para sostener que los docentes de que se trata se encuentran obligados a concurrir al establecimiento educacional a prestar servicios no obstante haber terminado el año lectivo, vale decir, aun cuando los alumnos hayan dejado de asistir a clases. Ello considerando que el feriado de los profesionales de la educación se inicia, sólo una vez llegado el mes de enero o bien, una vez terminado el año escolar, según corresponda.

Es del caso hacer presente que la regla general es que el inicio del feriado sea el 1° de enero del respectivo año, pero puede suceder que, por determinadas razones justificadas ante el Ministerio de Educación, esta entidad, a solicitud del establecimiento educacional, prolongue el año escolar, caso en el cual el inicio del feriado será precisamente el término de dicho año escolar y no a partir del 1° de enero.

En consecuencia, sobre la base de la disposiciones legal y reglamentaria citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el feriado de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos de educación particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero, o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda y no del período que media entre el termino del año lectivo y el comienzo del siguiente.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CONTRATO COLECTIVO. OPORTUNIDAD PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE.**5264/098, 13.12.2010**

1. El contrato colectivo que antes de terminar su duración y/o vigencia, pierde uno de sus elementos esenciales, cual sería la existencia de una de las partes que concurrió a la celebración del respectivo instrumento no produce efecto alguno.
2. En la situación anterior, si en la empresa de que se trate no existe otro instrumento colectivo vigente, los trabajadores que en ella laboran que no se encuentren en alguna de las situaciones descritas en el artículo 305 del Código del Trabajo, podrían presentar su proyecto de contrato colectivo cuando lo estimaren conveniente, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 317 del Código del Trabajo que establece la facultad del empleador de declarar períodos no aptos para iniciar negociaciones.

Fuentes: Código Civil: artículo 1444; Código del Trabajo: artículo 345, inciso 1º.

Mediante presentaciones citadas en el antecedente..., el Consejo Ejecutivo de CONSFETEMA y FETEMA, solicita un pronunciamiento respecto de la oportunidad en que resulta jurídicamente procedente que se presente un proyecto de contrato colectivo en una empresa en que los trabajadores que fueron parte del único contrato colectivo existente, antes de cumplirse el plazo de término de su vigencia, ya no laboran en la respectiva empresa, por distintas razones.

Al respecto cumpla con informar que el artículo 1444 del Código Civil dispone: "Se distinguen en cada contrato las cosas que son de su esencia, las que son de su naturaleza, y las puramente accidentales. Son de la esencia de un contrato aquellas cosas sin las cuales o no produce efecto alguno, o degenera en otro contrato diferente; son de la naturaleza de un contrato las que no siendo esenciales en él, se entienden pertenecerle, sin necesidad de una cláusula especial; y son accidentales a un contrato aquellas que ni esencial ni naturalmente le pertenecen, y que se le agregan por medio de cláusulas especiales".

Por su parte, el Código del Trabajo en su artículo 345, inciso 1º, establece:

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

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

Del análisis conjunto de las normas precedentemente transcritas, es posible concluir que en los contratos se distinguen cosas esenciales, de la naturaleza y accidentales. Se deduce, también, que los elementos esenciales de un acto son todos aquellos sin los cuales no produce efecto alguno o degenera en otro acto diferente.

Es así, entonces, como el legislador en el caso del contrato colectivo de trabajo, establece ciertas menciones mínimas que debe contener un contrato colectivo de trabajo a las que les otorga el carácter de esenciales y, en tal calidad, deben estar presentes en todo instrumento colectivo de esta naturaleza. Entre éstas, ha colocado en primer lugar la obligación de determinar de manera precisa las partes a quienes afecte el respectivo instrumento, lo

que lleva a concluir que sin la existencia de esta mención el contrato colectivo no produciría efecto alguno. Cabe señalar, asimismo, que la identificación de las partes involucradas en el respectivo proceso de negociación colectiva, permite determinar a quienes resultan aplicables sus consecuencias, atendido que los efectos de los contratos sólo son oponibles a quienes hayan concurrido a su celebración, salvo lo dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo, que norma la figura denominada extensión de beneficios o el llamado efecto extensivo del contrato colectivo.

Ahora bien, en la especie, se estaría en presencia de un contrato colectivo que, antes de terminar su duración y/o vigencia, perdió uno de sus elementos esenciales, esto es, una de las partes que asistió a la celebración del instrumento. En efecto, según lo señala el recurrente todos los trabajadores que conformaron el colectivo laboral que concurrió con su voluntad a la suscripción del contrato, por diversas razones, ya no se encontrarían en la empresa, de modo que, aplicando al caso en análisis el razonamiento precedente, el contrato colectivo suscrito ya no produciría efecto alguno por haber perdido uno de sus elementos esenciales.

La conclusión anterior, permite sostener que si, tal como lo señala en su presentación, no existe otro instrumento colectivo vigente en la empresa los trabajadores que en ella laboran que no se encuentren en alguna de las situaciones descritas en el artículo 305 del Código del Trabajo, podrían presentar su proyecto de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 317 del Código del Trabajo que establece la facultad del empleador de declarar períodos no aptos para iniciar negociaciones.

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

1. Un contrato colectivo que antes de terminar su duración y/o vigencia pierde uno de sus elementos esenciales, cual sería la existencia de una de las partes que concurrió a la celebración del respectivo instrumento, no produce efecto alguno.
2. En la situación anterior, si en la empresa de que se trate no existe otro instrumento colectivo vigente, los trabajadores que en ella laboran que no se encuentren en alguna de las situaciones descritas en el artículo 305 del Código del Trabajo, podrían presentar su proyecto de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 317 del Código del Trabajo que establece la facultad del empleador de declarar períodos no aptos para iniciar negociaciones.

Le saluda atentamente,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

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

1. Resolución

1330, 22.11.2010

Dirección del Trabajo

Complementa resolución exenta N° 1.502, de 2008 y fija funciones de la Oficina de Auditoría Interna.

VISTOS:

- 1) Lo dispuesto en los artículos N°s. 3º, 5º, 11º, 13º, 31 y 61 del D.F.L. N° 1/19.653 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
- 2) El Instructivo Presidencial N° 006, de 03 de mayo de 1994;
- 3) El Decreto Supremo N° 108 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que actualiza el DS N° 12, de 29 de enero de 1997, que crea el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno;
- 4) La Resolución Exenta N° 1.502, de 26 de diciembre de 2008, de la Dirección del Trabajo.
- 5) El Instructivo Presidencial N° 005, de 07 de septiembre de 2010;
- 6) El Ordinario N° 278-10, de 4 de noviembre de 2010, del Presidente del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno.
- 7) El Ordinario N° 0322, de 12 de noviembre de 2010, de la Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social;
- 8) La Resolución N° 1600, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

- 1) La política de Auditoría Interna General de Gobierno implementada y propiciada por el Ejecutivo para el fortalecimiento y desarrollo de los organismos, sistemas y metodologías que promuevan políticas, programas y planes relativos al debido resguardo, administración y control de los recursos públicos, al fortalecimiento de la probidad, transparencia y prevención de la corrupción, y a la eficiencia y eficacia de los procesos;
- 2) La conveniencia de desarrollar dicha política de gobierno bajo principios de coherencia y unidad de acción en la Administración del Estado y, en particular de manera coordinada en la Dirección del Trabajo, de acuerdo a sus características específicas, privilegiando una labor preventiva, promotora de una cultura de autocontrol al interior de la organización,

sin que ello implique renunciar a sus deberes en el resguardo activo de los intereses y recursos públicos llamados a cautelar;

- 3) La necesidad de contar con una Oficina de Auditoría Interna que evalúe y oriente el sistema de control interno del Servicio y entregue apoyo técnico a la toma de decisiones del Jefe(a) de Servicio;
- 4) Las instrucciones específicas que sobre la materia ha impartido S.E. el Presidente de la República a los Órganos de la Administración del Estado y las especificaciones y orientaciones técnicas, emanadas del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno para el fortalecimiento de la estructura de las Unidades de Auditoría Interna en el Sector Público;
- 5) Las instrucciones específicas impartidas por la Sra. ministra del Trabajo y Previsión Social, en orden a adoptar las medidas administrativas tendientes a adecuar la resolución de creación de las Unidad de Auditoría Interna de esta Institución, conforme a los lineamientos y orientaciones impartidos por S.E. el Presidente de la República.
- 6) La necesidad de dar cumplimiento a las instrucciones emanadas del Ministerio como al Instructivo Presidencial, lo que conlleva a complementar la Resolución Exenta N° 1.502, de 26 de diciembre de 2008, incorporando nuevas funciones de la Oficina de Auditoría Interna.

RESUELVO:

- 1) Complémntese la Resolución N° 1.502, de 26 de diciembre de 2008, que fija texto refundido de resoluciones exentas que crean, establecen atribuciones, obligaciones y funciones y aprueban Estatuto de la Oficina de Auditoría Interna, conforme se indica a continuación.
- 2) Fíjense las siguientes funciones de la Oficina de Auditoría Interna:
 - a) Evaluar en forma permanente el sistema de control interno institucional y efectuar las recomendaciones para su mejoramiento.
 - b) Evaluar el grado de economía, eficiencia, eficacia y equidad con que se utilizan los recursos humanos, financieros y materiales del Servicio.
 - c) Promover la adopción de mecanismos de autocontrol en las unidades operativas de la organización.
 - d) Verificar la existencia de adecuados sistemas de información, su confiabilidad y oportunidad.
 - e) Elaborar y proponer al Director(a) del Trabajo, para su aprobación, el Plan de Auditoría Anual de la Institución.
 - f) Prestar, dentro de la esfera de su competencia, toda la colaboración que el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno y/o el Auditor Ministerial solicite, especialmente, respecto a la entrega de información permanente del trabajo de la Oficina de Auditoría Interna y de sus resultados, con la debida veracidad, prontitud e integridad.
 - g) Incorporarse y participar en todas aquellas reuniones y actividades propias del Servicio, que le permitan cumplir con lo señalado en el punto anterior.
 - h) Informar, oportunamente al Auditor General de Gobierno y al Auditor Ministerial, de los procesos de nombramiento, ratificación y remoción del Jefe de la Oficina de Auditoría Interna.

- i) Informar al Jefe(a) de Servicio la obligación de emitir certificado sobre temas relevantes de la Institución, cuyo formato y periodicidad será establecido por el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno.
 - j) Promover la coherencia de las políticas y actividades de la Oficina de Auditoría Interna de este Servicio, con aquellas emanadas de la autoridad presidencial, las orientaciones dadas por el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, y respecto de la acción de otros organismos del Estado.
 - k) Efectuar el seguimiento de las medidas preventivas y correctivas, emanadas de los informes de auditoría, aprobadas por la autoridad.
 - l) Participar obligatoriamente en el Comité de Auditoría Ministerial a través del Jefe de la Oficina de Auditoría Interna o su representante.
 - m) Otorgar permanente y oportuno aseguramiento al proceso de gestión de riesgos de la Dirección del Trabajo, según las directrices entregadas por el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno.
- 3) Para la ejecución de sus funciones y la consecución de sus objetivos, el ámbito de acción de la Oficina de Auditoría Interna comprende la totalidad de la organización. Las jefaturas y funcionarios(as) de todo el Servicio deberán prestar la colaboración necesaria, cuando les sea solicitada por la Oficina de Auditoría interna.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

2. Orden de Servicio

09, 23.11.2010

Oficina de Contraloría

Imparte instrucciones sobre la suscripción de convenios de colaboración.

Teniendo presente que, la suscrita ha advertido que en la Direcciones Regionales del Trabajo se han celebrado convenios de colaboración, sin cumplir con la visación previa por parte de la Oficina de Contraloría, resulta necesario impartir instrucciones en materia de suscripción de Convenios de Colaboración que celebre la Dirección del Trabajo con otras Entidades.

En respuesta a esta necesidad, y en uso de las facultades que me son propias, vengo a dictar la siguiente Orden de Servicio, que Imparte Instrucciones Sobre la Suscripción de Convenios de Colaboración.

Al respecto, y como cuestión previa, debe indicarse que, los convenios de colaboración presuponen el desarrollo de actividades en forma conjunta por parte de los contratantes, destinadas al cumplimiento de un objetivo común, comprometiéndose cada uno de ellos a

realizar labores específicas que se complementan, para propender a alcanzar los fines propios de cada institución contratante.

1. Antecedentes Jurídicos

- Constitución Política de la República.
- DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 19.880, de Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.
- Resolución Exenta N° 195, de 8 de febrero de 2001, del señor Director del Trabajo (S), de la época.

2. Facultad para celebrar Convenios de Colaboración

De acuerdo a la Resolución Exenta N° 195, de 8 de febrero de 2001, del señor Director del Trabajo (S), de la época, la facultad para celebrar convenios de cooperación y colaboración con los demás Organismos del Sector Público, Establecimientos de Educación Superior del estado o reconocidos por éste y Establecimientos de Enseñanza media Técnico Profesional, que no impliquen compromisos de recursos financieros para el Servicio se encuentra delegada en los señores Directores Regionales del Trabajo, debiendo tenerse presente que esta Resolución Exenta se encuentra fundamentada en los artículos 10 y 43 (actuales 11 y 41) de la ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y del artículo 5, letras d) y f) del DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

De esta manera, como los Directores Regionales pueden suscribir convenios conforme a la delegación de facultades a que se hace referencia, deben actuar y suscribir dichos acuerdos "por orden del Director/a".

Por lo expuesto, y considerando que las Direcciones Regionales no cuentan con un número de RUT propio, ni son personas jurídicas independientes de la persona jurídica "Dirección del Trabajo" cuyo representante legal es la señora Directora del Trabajo, en la individualización de los suscribientes de los convenios celebrados en virtud de la resolución exenta N° 195, de 2001, deberá señalarse el número de RUT de la Dirección del Trabajo (61.502.000-1), persona jurídica de derecho público, quien, en ese acto, se encontrará representada por el respectivo Director/a Regional del Trabajo.

3. Formalidades para la Celebración de Convenios de Colaboración

A continuación, es del caso hacer presente que, de acuerdo al artículo 7 de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 2 de la Ley N° 18.575, los Órganos del Estado actúan válidamente, entre otros requisitos, dando cumplimiento a las formalidades que prescribe la Ley.

Al efecto, debe anotarse que, el artículo 3 de la Ley N° 19.880, establece que las decisiones escritas que adopte la Administración se expresarán por medio de actos administrativos, esto es, decisiones formales emitidas por la autoridad correspondiente, que contengan

declaraciones de voluntad y sean realizadas en el ejercicio de una potestad pública, bajo la forma de decretos o resoluciones.

En este sentido, la Contraloría General de la República, en su Dictamen N° 10.051, de 2009, ha señalado que, la suscripción de convenios entre servicios públicos tiene por objeto establecer los términos y condiciones de tales acuerdos de voluntades, los que sólo surten efectos en la medida que las entidades intervinientes, manifiesten su voluntad de aprobarlos mediante el correspondiente acto administrativo.

Es así que, **los convenios de colaboración que celebre la Dirección del Trabajo sólo producen efectos en la medida que sean sancionados mediante la dictación de la correspondiente resolución exenta.**

Por último, es necesario reiterar que, **tanto los convenios de colaboración que suscriba la Institución, como las resoluciones exentas que los aprueban, deben ser remitidos en forma previa a su suscripción a la Oficina de Contraloría Interna**, con la finalidad de que esa Asesoría efectúe un control de legalidad previo a su celebración.

Saluda atentamente a Uds.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

3. Circulares

134 (extracto), 26.11.2010

Departamento de Estudios

Departamento de Inspección

Dispone ejecución de Programa Nacional de Fiscalización denominado Evaluación ENCLA 2011 en fechas, modalidad y materias que se indican.

135, 01.12.2010

Departamento Jurídico

Las Inspecciones del Trabajo, en el ámbito de sus respectivos territorios, están facultadas para ejercer su labor fiscalizadora en la instituciones por las que se consulta, de acuerdo a lo previsto, en lo que interesa, en el artículo 76 de la ley N° 16.744, atribución que comprende la potestad para aplicar sanciones a éstas cuando corresponda.

Para vuestro conocimiento y fines pertinentes, me permito comunicar a Uds. que mediante dictamen de la referencia y dando respuesta a una consulta de esta Dirección respecto a las atribuciones de las Inspecciones del Trabajo para fiscalizar y aplicar sanciones en caso de accidentes graves y fatales en conformidad al artículo 76, incisos 4°, 5° y 6° de la ley

Nº 16.744, respecto de los Servicios Públicos y Municipalidades, el mencionado Organismo Contralor, ha señalado, en lo que interesa, lo siguiente:

“Por lo anterior, cumple anotar que a partir de la vigencia de la referida ley Nº 19.345, quedaron obligatoriamente afectados a la Ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, los funcionarios que señala el artículo 2º, letra b) de esta última normativa y, por cierto, los organismos públicos en donde ellos se desempeñan, en los términos que ese cuerpo legal contempla”.

Al respecto, es útil recordar que el artículo 2º letra b) de la ley Nº 16.44, incorporado por la señalada ley Nº 19.345, hace aplicable las disposiciones de la primera a los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipalidades y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.

Razonando sobre la base de lo dispuesto en los incisos 4º, 5º, y 6º del artículo 76 de la mencionada ley Nº 16744, el organismo Contralor precisa que “en el caso en que el personal de los servicios públicos y municipalidades sufran accidentes fatales y graves, tales entidades deben cumplir con todas las obligaciones que esas normativas les impone en su calidad de empleadores y, en caso de infracción de las mismas, deben ser sancionados en la forma contemplada en esas disposiciones.”

El pronunciamiento jurídico concluye que *“las Inspecciones del Trabajo, en el ámbito de sus respectivos territorios, están facultadas para ejercer su labor fiscalizadora en la instituciones por las que se consulta, de acuerdo a lo previsto, en lo que interesa, en el artículo 76 de la ley Nº 16.744, atribución que comprende la potestad para aplicar sanciones a éstas cuando corresponda”.*

Se adjunta copia del dictamen del mencionado Organismo Contralor.

Saluda a Uds.

INÉS VIÑUELA SUÁREZ
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO

136 (extracto), 02.12.2010

Departamento de Recursos Humanos

Imparte instrucciones sobre uso de uniformes de funcionarios.

140 (extracto), 14.12.2010

Departamento jurídico

Reitera y complementa instrucciones en materia de solicitud de pago de costas judiciales.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

2695 (extracto), 12.11.2010

Imparte nuevas instrucciones a las Mutualidades de empleadores de la ley N° 16.744 sobre proceso de convergencia de principios contables generalmente aceptados en Chile a normas internacionales de contabilidad y de información financiera. Deroga circular N° 2.380, modificada por la circular N° 2.421, ambas del 2007.

2700 (extracto), 10.12.2010

Sistema de subsidios maternos. Refunde y complementa instrucciones sobre el manejo de los recursos fiscales que se traspasan a las entidades pagadoras de subsidios por reposo maternal y por permiso por enfermedad grave del niño menor de un año y la información financiera, estadística y de respaldo que deben remitir mensualmente a esta Superintendencia.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Selección de Dictámenes

60.918, 13.10.2010

Sobre ejercicio del derecho a alimentación previsto en el artículo 206 del Código del Trabajo.

Se ha dirigido a esta Contraloría General el Instituto Nacional de la Juventud para consultar por la situación de su Directora Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins, quien cambió su residencia a Santiago, y desea hacer uso del derecho a disponer de una hora al día para dar alimento a su hijo menor de dos años, regulado en el Código Laboral, dividiendo el lapso en medias horas, y de ese modo viajar a esta ciudad una vez en la mañana y otra en la tarde, lo que significaría, en definitiva, que considerando el tiempo del permiso y la ampliación de éste, si procediera, en el necesario para el viaje de ida y vuelta, la jornada efectiva de esa directiva se reduciría aproximadamente a tres horas diarias y, además, que el Servicio debería asumir el costo de los pertinentes traslados, modalidad de ejercicio del derecho en comento con la cual éste discrepa.

Sobre el particular, debe manifestarse que el inciso primero del artículo 206 del Código del Trabajo, aplicable a las funcionarias regidas por el Estatuto Administrativo en virtud del inciso segundo del artículo 89 del mismo, establece el derecho de las trabajadoras de disponer "a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años".

El beneficio en análisis, continua la citada normativa, puede ejercerse de alguna de las tres formas que señala ésta, que la servidora debe acordar con el empleador, a saber: en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo; dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones; o postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho, agrega ese precepto, puede ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor, y para todos los efectos legales el tiempo utilizado se considera como trabajado, añadiendo que éste es irrenunciable, y corresponde a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna previsto en el artículo 203 del referido Código Laboral.

Luego, el inciso final del citado artículo 206, dispone que tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203 del Código del Trabajo –esto es, en síntesis, a proporcionar una sala cuna o a pagar los gastos de la que designe–, el período de tiempo aludido se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a su hijo y, en este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

En ese orden de ideas, cabe señalar que en el evento de no producirse acuerdo entre un Servicio y su funcionaria sobre la manera de ejercer el mencionado beneficio, es menester buscar la alternativa legal que, satisfaciendo el bien jurídico protegido por el derecho en estudio, se concilie con el debido cumplimiento de la respectiva función pública y la eficiente e idónea administración de los medios públicos, en armonía con lo dispuesto en el artículo 5° de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, dándose, además, preeminencia al interés general sobre el particular.

De este modo, en la situación en análisis, la interesada recientemente habría resuelto cambiar su residencia a una ciudad diversa a la de la plaza que corresponde al empleo que sirve, a consecuencia de lo cual se afectaría el debido cumplimiento de su función pública y de la eficiente e idónea administración de los medios públicos, de aceptarse la modalidad del derecho a alimentación a que ella aspira, puesto que, por largo tiempo, su jornada efectiva se vería considerablemente reducida y esa Repartición debería asumir, asimismo, los costos de dos viajes diarios entre Rancagua y Santiago.

Atendido lo precedentemente expuesto, y considerando, especialmente, la alta jerarquía de la función que desarrolla la interesada, en este caso no cabe sino hacer prevalecer el interés general, de lo que se colige que, en la especie, ante el disenso de ambas partes, debe preferirse la opción que mejor resguarde el referido interés general y el debido cumplimiento de la función pública y la eficiente e idónea administración de los medios públicos, quedando obligadas, tanto la jefatura de ese Servicio como la funcionaria en cuestión, a ajustar sus actuaciones al tenor de los aludidos principios.

Por otra parte, es necesario indicar que, según se ha sostenido, entre otros, en el dictamen N° 8.003, de 2009, de este origen, el pago de los pasajes para el transporte de la madre a la sala cuna o al lugar en el que se encuentre el menor y la ampliación del lapso de traslado en el necesario para su respectivo viaje de ida y vuelta, son beneficios de los que goza la servidora sólo en el evento que, durante la jornada, se vea en el imperativo de dirigirse a dicho lugar, debiendo retornar al Servicio, sin que se incluya en ese privilegio el gasto en pasajes y el tiempo empleado en el trayecto que deba realizar la madre desde su lugar de trabajo hacia su domicilio o viceversa, cuando posterga su ingreso y/o adelanta su salida, por lo que, concluye la citada jurisprudencia, el derecho contemplado en el inciso final del mencionado artículo 206 solamente atañe a la funcionaria que requiere desplazarse durante la jornada al lugar en que esté su hijo.

En consecuencia, no es posible que la funcionaria de que se trata, con el objeto de dar alimento a su hijo menor de dos años, ejerza el derecho en estudio en los términos a que se refiere la consulta y, por ende, sólo corresponde que dicha servidora acuerde con el citado Instituto postergar o adelantar en media hora o en una, el inicio o el término de la jornada, en cuyo caso, según se indicó, el pago de los pasajes para el transporte de la madre y la ampliación del tiempo de traslado no resultan procedentes.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

63.222, 25.10.2010

Sobre obligación de confeccionar reglamento especial de seguridad y salud en el trabajo para empresas contratistas y subcontratistas.

La Superintendencia de Salud se ha dirigido a esta Contraloría General para solicitar un pronunciamiento que determine si esa entidad se encuentra obligada a confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en los términos indicados en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744, particularmente en los casos de contratación de empresas de aseo y seguridad.

Hace presente que, a su juicio, esas labores no son propias de su giro, pues no se encuentran dentro de las funciones que les han sido asignadas en el artículo 107 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N°s. 18.933 y 18.469, razón por la cual no se encuentra compelida por el señalado deber dispuesto por el cuerpo normativo citado en el párrafo precedente.

Sobre la materia, cabe expresar que el artículo 183-E del Código del Trabajo, introducido por la ley N° 20.123, prescribe que, sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

Enseguida, el aludido artículo 66 bis de la ley N° 16.744, preceptúa, en su inciso primero, que los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Agrega, en su inciso segundo, que para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

A su vez, el artículo 4° del decreto N° 76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la ley N° 16.744, establece que se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación.

Como se puede apreciar, el concepto señalado precedentemente está contemplado en términos amplios, al aludir a cualquier acto que permita a la empresa principal efectuar los quehaceres que le son propios o que sirven de ayuda para la ejecución de los mismos.

Por otra parte, conviene tener presente que de acuerdo a lo previsto en el inciso primero del artículo 1° de la ley N° 18.803, los servicios públicos regidos por el título II de la ley N° 18.575, como es el caso de la entidad recurrente, pueden encomendar, mediante la celebración de contratos, a municipalidades o a entidades de derecho privado, todas las acciones de apoyo a sus funciones que no correspondan al ejercicio mismo de sus potestades.

Son acciones de apoyo, conforme se expresa en el inciso segundo de esa disposición legal, todas las que no constituyan directamente las potestades públicas encomendadas por la ley a cada uno de los servicios y que sean complementarias a dichas potestades, tales como recepción, recopilación, preparación, revisión y evaluación de antecedentes; procesamientos computacionales; cobranzas y percepción de pagos; conservación y reparación de bienes inmuebles y muebles; aseo y otros servicios auxiliares.

Finalmente, es dable recordar que mediante el dictamen N° 2.594, de 2008, esta Contraloría General concluyó, en lo que interesa, que rige para los organismos de la Administración del Estado el nuevo artículo 183-E del Código del Trabajo, que trata del deber de las empresas principales de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena.

Ahora bien, atendido lo anterior, resulta conveniente precisar que la aludida definición de “obra, faena o servicios propios de su giro”, entendida como todos los actos dedicados a que el servicio público desempeñe sus labores, comprende las acciones de apoyo fijadas en el artículo 1° de la ley N° 18.803, de manera que la contratación de empresas para el aseo y seguridad por la que se consulta -que son labores comprendidas en la señalada enumeración de acciones de apoyo-, se encuentra inserta dentro de las funciones propias que realiza la entidad interesada, en la medida que dichas tareas sean permanentes o habituales, como se expresara también en el pronunciamiento citado en el párrafo anterior.

En este sentido, cumple manifestar que no obsta a ese raciocinio, como lo pretende la recurrente, la circunstancia que esos trabajos no estén expresamente establecidos como una de las atribuciones que el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, le ha asignado a aquélla.

En consecuencia, cabe concluir que la Superintendencia de Salud, en los términos de las modificaciones introducidas por la ley N° 20.123 al Código del Trabajo, debe dar cumplimiento a la preceptiva y jurisprudencia citada, por lo que, si se cumplen los presupuestos establecidos al efecto, debe confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

65.503, 3.11.2010

Sobre facultades de las inspecciones del trabajo para fiscalizar y disponer sanciones en el caso que indica, respecto de los servicios públicos y municipalidades.

Se ha dirigido a esta Contraloría General la Dirección del Trabajo, a fin de solicitar un pronunciamiento que determine las atribuciones que tienen las Inspecciones del Trabajo para fiscalizar y aplicar sanciones en caso de accidentes fatales y graves, en conformidad con lo previsto en los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 76 de la ley N° 16.744, respecto de los servicios públicos y las municipalidades.

Hace presente, el organismo recurrente, que consultada la Superintendencia de Seguridad Social sobre la misma materia, dicha entidad expuso, en síntesis, que tanto la Dirección del Trabajo como las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud pueden constituirse en terreno para verificar si el organismo público, en el que alguno de sus trabajadores fue víctima de un accidente del trabajo fatal o grave, cumplió con las obligaciones de informar y suspender la faena afectada por la ocurrencia de esa eventualidad, atendido que la citada disposición legal no distingue entre empleadores públicos o privados para esos efectos.

Al respecto, cabe señalar que el inciso primero del artículo 1° de la ley N° 19.345 establece que los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, de las municipalidades, y de las demás instituciones que ahí se mencionan, quedarán sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la ley N° 16.744.

Por lo anterior, cumple anotar que a partir de la vigencia de la referida ley N° 19.345, quedaron obligatoriamente afectos a la Ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, los funcionarios que señala el artículo 2°, letra b), de esta última normativa, y, por cierto, los organismos públicos en donde ellos se desempeñan, en los términos que ese cuerpo legal contempla.

En este contexto, es dable indicar que el inciso cuarto del artículo 76 de la ley N° 16.744 dispone que "Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación."

Se agrega, en el inciso quinto del mismo precepto que "En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas."

Finalmente, el inciso sexto de esa disposición establece que "Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto."

De este modo, se desprende de la preceptiva citada en los párrafos anteriores, que en el caso en que el personal de los servicios públicos y municipalidades sufran accidentes del

trabajo fatales y graves, tales entidades deben cumplir con todas las obligaciones que esa normativa les impone en su calidad de empleadores y, en caso de infracción de las mismas, deben ser sancionados en la forma contemplada en esas disposiciones.

Siendo ello así, cabe concluir, que las Inspecciones del Trabajo, en el ámbito de sus respectivos territorios, están facultadas para ejercer su labor fiscalizadora en las instituciones por las que se consulta, de acuerdo a lo previsto, en lo que interesa, en el artículo 76 de la ley N° 16.744, atribución que comprende la potestad para aplicar sanciones a éstas cuando corresponda.

RAMIRO MENDOZA ZÚÑIGA
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

2.148, 24.11.2010

Tratamiento tributario de formación de fondo de retiro constituido con aportes de empleador y trabajadores, en relación a lo dispuesto en la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Fuentes: Art. 42º, Nº 1 de Ley sobre impuesto a la Renta. Art. 178º del Código del Trabajo. Oficio Nº 538, de 1998.

Se ha solicitado a este Servicio indicar la situación tributaria que afectaría a la formación de un fondo de retiro para los trabajadores de una empresa.

I. ANTECEDENTES

Señala el consultante que este fondo se formaría con aportes del empleador y trabajadores, y sería administrado por una entidad especialista en temas relacionados con la seguridad social o el apoyo de acciones destinadas a favorecer el bienestar de los trabajadores, sin fines de lucro (Corporación).

Agrega que los trabajadores de una empresa "A" celebrarán, individual o colectivamente, un acuerdo con su empleador materializado en un contrato individual o contrato o convenio colectivo, en el cual estipularán que la empresa aporte una suma determinada o determinable por trabajador y que además el trabajador aporte de su remuneración una suma que será descontada de forma obligatoria.

II. ANÁLISIS

Previo a responder su consulta, se debe señalar que basado en lo indicado en su presentación y en lo expresado en borradores de contratos acompañados, especialmente en las cláusulas segunda y séptima de borrador de "Contrato de Administración de Fondo de Indemnización por Retiro", este Servicio concluye que la institución administradora de los fondos de indemnización en cuestión, tiene sólo el carácter de mandatario en relación con la administración de los citados fondos.

III. CONCLUSIONES

Teniendo en consideración lo antes indicado, se derivan los siguientes efectos:

III.1.- Situación en relación a la empresa

A) Requisitos para que la provisión por indemnización por años de servicio sea deducible como gasto

Los fondos provisionados por la empresa por concepto de indemnizaciones por retiro, y que son traspasados a la entidad administradora, podrán ser deducidos como gasto en la determinación de la Renta Líquida de dicha empresa siempre que respecto de ellos se dé cumplimiento a las reglas generales. Por consiguiente, para que proceda dicha deducción debe existir un compromiso u obligación de pago futuro por concepto de indemnizaciones por años de servicio, y ello se encuentre establecido en un contrato individual o en un instrumento colectivo de trabajo; vale decir, estas sumas podrán ser deducidas como gasto cuando la obligación de pago de la indemnización no es eventual, independientemente de si es actualmente exigible; en otros términos cuando el pago de la indemnización respecto del trabajador se pacte a todo evento, sin importar la causal que ocasione el retiro de la empresa.

Si por cualquiera circunstancia no quedare obligada al pago de la indemnización por años de servicio, el gasto provisionado por el respectivo trabajador pasará a constituir un ingreso tributable para la empresa, al existir un incremento patrimonial por haberse extinguido la obligación mediante alguna causal que no le significó ninguna obligación de pago.

B) Deducción como gasto al momento del pago de la indemnización por años de servicio

Si no se cumplen las condiciones señaladas en la letra A) anterior, el gasto por concepto de indemnizaciones por años de servicio, sólo podrá ser deducido cuando se efectúe el pago por este concepto, y siempre que se cumplan las condiciones generales establecidas en el artículo 31 de la LIR.

C) Ingreso para la empresa

En todo caso, en consideración a que la empresa mantiene la propiedad de los citados fondos aportados a la formación del fondo de retiro, la rentabilidad que éstos puedan generar también será de su propiedad, por lo cual se afectarán con impuesto de acuerdo a las reglas generales, es decir, sobre base percibida o devengada.

III.2. Situación en relación a los trabajadores

A) Aportes efectuados por los trabajadores a la formación del fondo de retiro

Por expreso mandato del artículo 42, N° 1°, inciso 1°, de la LIR, se exceptúan del cálculo del impuesto único al trabajo, las sumas que correspondan a imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro.

Al respecto, este Servicio expresó en oficio N° 538, de 1998, que las sumas a que se refiere esta norma legal deben ser enteradas necesariamente a Instituciones de Seguridad Social, de aquellas definidas por la Superintendencia de Seguridad Social en su Oficio Ordinario N° 8.081 de 19 de mayo de 1997 dirigido a este Servicio, como "aquellas que administran o gestionan regímenes obligatorios, para dar cobertura a las contingencias sociales que definen el concepto de Seguridad Social".

En el oficio N° 538, de 1998, se concluyó por consiguiente que el requisito de la obligatoriedad de la afiliación del trabajador a la respectiva institución administradora del fondo, es

esencial para exceptuar a los respectivos aportes del Impuesto Único del artículo 42, N°1 de la LIR, criterio que se mantiene plenamente vigente.

De esta forma, si la afiliación a la entidad administradora del fondo de retiro no es obligatoria, los respectivos aportes se afectarán con el Impuesto Único de Segunda Categoría, de acuerdo a las normas generales.

En tal caso, al momento del pago o restitución de las cantidades aportadas por los trabajadores a la formación del fondo de retiro, no corresponderá que sean gravadas nuevamente, en atención a que en su momento formaron parte de la base imponible afecta al respectivo impuesto.

B) Rentabilidad de los fondos aportados por los trabajadores

Los incrementos por concepto de rentabilidad ganada que puedan comprender los fondos aportados por los trabajadores a la formación del fondo de retiro, se encontrarán afectos al Impuesto Global Complementario de acuerdo a las reglas generales aplicables a este impuesto.

C) Pago de indemnizaciones

En relación a los pagos que se efectúen a los trabajadores con los aportes efectuados por el empleador a la formación del fondo de retiro, se señala que su situación tributaria se regirá por lo establecido en el artículo 178 del Código del Trabajo, en relación al artículo 17 N°13 de la LIR, dentro de los límites establecidos en estas disposiciones legales, siempre que el pago de las respectivas indemnizaciones por años de servicio por parte del empleador se efectúe de acuerdo a lo pactado por las partes, conforme a lo indicado en el N° III.1 anterior, debiendo tenerse presente además las instrucciones que han sido impartidas por este Servicio sobre la materia.

III.3. Obligaciones de carácter administrativo

Los impuestos que resulten de la liquidación de las indemnizaciones pagadas a los trabajadores, serán de responsabilidad directa de la empresa aportante, independientemente de que los cálculos, liquidación y/o pagos los efectúe la entidad administradora del fondo de indemnización, la cual estará actuando por cuenta de aquella.

Finalmente, se expresa que los traspasos de los fondos, los pagos de las indemnizaciones y las declaraciones de impuestos deberán encontrarse debidamente registrados en la contabilidad de la empresa; registros que, junto con la documentación respaldatoria correspondiente deberán ponerse a disposición de este Servicio, en caso que ellos sean solicitados en procesos de fiscalización, sin perjuicio de los controles que deba llevar la entidad administradora.

JULIO PEREIRA GANDARILLAS
DIRECTOR

