

# CARIOLA DIEZ PEREZ-COTAPOS

& CIA LTDA  
A B O G A D O S

## CONTENIDO

MANUAL PARA VERIFICACIÓN  
DE CUMPLIMIENTO LABORAL

PROYECTOS DE LEY  
EN TRÁMITE

DICTAMENES DE LA  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

PRINCIPALES PROPUESTAS  
ENTREGADAS POR LA  
COMISIÓN ASESORA  
PRESIDENCIAL “MUJER,  
TRABAJO Y MATERNIDAD”

Editor  
Ricardo Tisi L.

Si usted tiene consultas sobre los artículos incluidos en este boletín o necesita mayor información sobre algunos de los temas, por favor contactar a Ricardo Tisi por email a [rtisi@cariola.cl](mailto:rtisi@cariola.cl) o directamente en Av. Andrés Bello 2711, piso 19, Santiago, Chile. Teléfono: (+56-2) 360-4000 Fax: (+56-2) 360-4030.

Cariola Diez Pérez-Cotapos & Cia. - Todos los derechos reservados.

Se autoriza la reproducción de textos íntegros y no alterados de cada informe, siempre que se individualice a Cariola Diez Pérez-Cotapos & Cia como titular de todos los derechos de autor.

La información y opiniones contenidas en este boletín son por la naturaleza del mismo, de carácter general y su aplicación a un caso concreto debe contar con asesoría legal.

Para cambiar detalles de su suscripción o incluir una dirección de correo electrónico en el listado de distribución de este boletín, por favor envíe un correo electrónico con su nombre, compañía y dirección de correo electrónico a [suscribe@cariola.cl](mailto:suscribe@cariola.cl)

Para remover su dirección de correo de nuestro listado, por favor contestar a [remove@cariola.cl](mailto:remove@cariola.cl)

## Laboral

N°24 - Octubre 2010

### MANUAL PARA VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO LABORAL

En base al cuestionario que ofrece la Dirección del Trabajo, informamos que nuestro Estudio pone a su disposición un manual de auto verificación de cumplimiento de obligaciones laborales. Este manual tiene por objeto que cada empleador realice un autodiagnóstico preliminar sobre su estado de cumplimiento de obligaciones laborales, de modo de permitir la detección de posibles faltas o inobservancias a la ley laboral y facilitar su solución.

Desde ya ofrecemos cualquier asistencia que pudieren requerir al efecto.

### PROYECTOS DE LEY EN TRÁMITE

**Proyecto de Ley (Boletín N° 7092-13) que modifica el Código del Trabajo con el objeto de modificar los descuentos máximos a las remuneraciones.**

El 3 de agosto de 2010 ingresó a trámite legislativo en el Senado, un proyecto de ley que establece que el empleador deberá descontar a petición escrita del trabajador las cuotas de créditos de consumo otorgados por bancos, instituciones financieras, cooperativas de ahorro y préstamo, cajas de compensación y mutualidades, por un monto que no podrá exceder de un 30% del total de la remuneración total del trabajador.

El proyecto busca hacer obligatorio para el empleador el descuento solicitado por el trabajador, a la sola petición escrita de éste; en consecuencia, el descuento se transforma en un derecho para el trabajador y en un deber para el empleador. Asimismo, se aumenta el límite del descuento máximo con la finalidad de hacer que un segmento importante de trabajadores se puedan convertir en sujetos de crédito atractivos para otros operadores del mercado financiero (distintos de las Cajas de Compensación).

**Proyecto de Ley (Boletín N° 7044-13) que propone una reforma constitucional para modificar la Dirección del Trabajo y crear una nueva institucionalidad.**

El 6 de julio de 2010 ingresó a trámite legislativo en el Senado, una Moción Parlamentaria que busca incorporar un nuevo capítulo X A) a la Constitución Política de la República. En este capítulo se establece la creación de una entidad denominada Dirección General del Trabajo, organismo con rango constitucional,

de carácter autónomo y jerarquizado, que reemplazará a la actual Dirección del Trabajo.

Esta nueva entidad sería independiente y continuaría con su labor de fiscalizar la aplicación de la legislación colectiva de trabajo, sindicatos, negociación y mediación, y de resguardar las relaciones laborales de todo el país, pero extendiendo sus facultades al sector público (lo que hoy en día no ocurre).

El proyecto establece además un nuevo sistema de nombramiento de sus cargos directivos, en virtud del cual el Director Nacional sería designado por el Presidente de la República con acuerdo del Senado adoptado por los dos tercios de sus miembros en ejercicio.

## DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

### 1. Plazo para reconsideración administrativa de multas cursadas por la Inspección del Trabajo.

A partir del 14 de junio de 2010, los plazos para la interposición del recurso de reconsideración administrativo en contra de las multas cursadas por la Inspección del Trabajo es de 30 días corridos.

En consecuencia, informamos que ha quedado sin efecto el plazo de 30 días hábiles y que, por ende, el plazo para reconsiderar se ha visto reducido en forma sustancial.

### 2. Dictamen N°3704/055.

Con fecha 18 de agosto de 2010, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°3704/055, referido al reemplazo por parte de la empresa principal de trabajadores de contratistas que se encuentren en huelga.

Este Dictamen niega lugar a la solicitud de reconsideración del Ordinario N°3403/059, dictado con fecha 28 de julio de 2006.

En virtud del segundo, la Dirección del Trabajo ha señalado que *“la empresa principal no podría asumir, durante el tiempo que dure la interrupción de las labores, con sus propios recursos, directos o indirectos, las funciones que desarrollan los trabajadores dependientes de la empresa contratista que han decidido hacer uso del derecho de huelga, puesto que tal conducta constituiría una forma de reemplazo que afectaría gravemente el ejercicio de los derechos sindicales”*.

Estimamos que la anterior doctrina resulta del todo arbitraria y contradictoria no sólo con los principios de la negociación colectiva y los efectos relativos de ésta (en cuanto sólo afecta a aquellas partes involucradas en ella), sino que con la propia naturaleza del trabajo en régimen de subcontratación.

### 3. Dictamen N°3662/053.

Con fecha 17 de agosto de 2010, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°3662/053, complementando y precisando la doctrina dictada con anterioridad en relación a la semana corrida y a los requisitos que los estipendios deben cumplir para que puedan ser considerados remuneración variable.

La Dirección del Trabajo establece que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 42, letra a), un determinado estipendio constituirá sueldo o sueldo base, aún cuando las partes le hayan dado una denominación diversa, en tanto cumpla copulativamente con las siguientes condiciones:

- Que se trate de un estipendio fijo,
- Que se pague en dinero,
- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y,
- Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

Dado que son las condiciones previstas en las letras a) y d) precedentes, las que revisten la mayor complejidad para efectuar la calificación de sueldo, el Dictamen se refiere a ellos.

Señala que la fijeza de una remuneración es la característica de ésta en virtud de la cual su procedencia y cuantía no está determinada por el rendimiento o productividad del trabajador, sino por la sola prestación de servicios en el tiempo. De esta forma, la característica de fijeza de una remuneración no se ve alterada por el hecho que por razones ajenas a la naturaleza intrínseca del beneficio se produzcan variaciones en su monto que implique que los valores que se perciban difieran entre un mes a otro.

La Dirección indica como ejemplo de lo anterior los bonos de asistencia y de puntualidad, bonos pactados por la prestación de servicios en turnos nocturnos rotativos y de carácter permanente y bonos o asignaciones pactadas por las vueltas que en el día realicen los trabajadores del área de transporte de carga u otras actividades similares, siempre y cuando dichos bonos o asignaciones estén establecidos en montos fijos de dinero pagaderos en forma mensual.

En efecto, en las situaciones anteriores la fluctuación en

el monto de los beneficios no altera el carácter fijo de los mismos, atendido que las aludidas variaciones no dicen relación con la esencia o la naturaleza intrínseca de los mismos, sino con circunstancias ajenas a su naturaleza (por ejemplo, la asistencia a trabajar puntualmente).

En cuanto a la exigencia que el sueldo responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, la Dirección ha sostenido que el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios, significa que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido. Agrega que se considera que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, como aquellos que son establecidos en relación a la preparación técnica que exige el desempeño del cargo (asignación de experiencia y/o de antigüedad), el lugar en que se encuentra ubicada la faena (asignación de zona), las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor (asignación por turnos nocturnos), etc.

#### 4. Dictamen N°4185/071.

Con fecha 23 de septiembre de 2010, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°4185/071, referido al descuento de los créditos sociales otorgados por Cajas de Compensación.

Este Dictamen reconsidera numerosa doctrina contenida en dictámenes y circulares que establecían la obligatoriedad que el trabajador expresara nuevamente su voluntad de aceptar descuentos que se le efectuaban a su finiquito por los saldos de créditos sociales otorgados por Cajas de Compensación.

En virtud de este nuevo pronunciamiento, la Dirección del Trabajo ha señalado que no corresponde exigir del trabajador que ha suscrito un mandato irrevocable de descuento de deudas por crédito social en favor de una Caja de Compensación de Asignación Familiar que, al momento de suscribir o ratificar el finiquito de su contrato de trabajo, exprese nuevamente su voluntad de aceptar descuentos por tal concepto, por los saldos de crédito social que pudiere adeudar en tal oportunidad y que se hagan efectivos en los distintos haberes que sea procedente pagarle al término del contrato de trabajo.

En consecuencia, el Dictamen reconoce pleno valor a los pagarés y mandatos irrevocables suscritos previamente por las Cajas y los trabajadores sobre el servicio de tales deudas.

Si bien la doctrina anterior constituye un avance sustantivo

en el tema desde el punto de vista administrativo, no debe olvidarse que la decisión final corresponde a los tribunales de justicia quienes, hasta el momento, se han pronunciado en forma contradictoria al respecto.

## PRINCIPALES PROPUESTAS ENTREGADAS POR LA COMISIÓN ASESORA PRESIDENCIAL “MUJER, TRABAJO Y MATERNIDAD”

- Como es de público conocimiento, con fecha 2 de agosto de 2010, la Comisión Mujer, Trabajo y Maternidad evacuó un informe que fue entregado al Presidente de la República y que contiene, entre otras, las siguientes propuestas relevantes:

1. Extensión del subsidio maternal a todas aquellas mujeres que han ejercido alguna actividad laboral acreditada durante un período mínimo de seis meses de jornada completa en el año anterior a producirse el embarazo.

La modalidad propuesta posibilitaría el acceso al beneficio a las mujeres adscritas al mercado del trabajo y que quedan actualmente excluidas por no tener una actividad laboral continua, a la vez que restaría presión a recurrir al fuero para acceder al beneficio en el caso de los contratos a plazos definidos (favoreciendo así la demanda por empleo femenino).

2. Garantía del acceso a sala cuna a través de una modalidad subsidiada por el Estado, para todos los menores de dos años cuyos padre y madre (ambos) pertenezcan a la fuerza de trabajo y deseen hacer uso de esta opción. La garantía es extensiva a menores que viven en hogares mono-parentales a cargo de un padre, madre o tutor que pertenece a la fuerza de trabajo.

El financiamiento del esquema propuesto es de carácter tripartito y solidario; esto es, con contribución del Estado, de las empresas y de las familias que tengan capacidad de pago. El Estado financia íntegramente la provisión de cuidado para menores pertenecientes a familias vulnerables. Las empresas aportan con un pago que dependa de su nivel de actividad, eximiendo de la obligación a las más pequeñas, y que no tenga relación con el sexo de sus trabajadores. Las familias realizan un aporte o copago según su capacidad de pago, medida a través del salario de la madre (o del padre en caso de ausencia de la madre).

3. Posibilidad de la mujer embarazada de postergar el inicio de su permiso prenatal por un período de hasta

**15 días.** Para ejercer esta elección de traspaso, la mujer deberá consultarlo con el profesional de salud que controla su embarazo, de manera de no poner en riesgo su salud ni la del su hijo/a por nacer. Por lo tanto, el traspaso de semanas o días sólo será posible si a esa fecha el embarazo de la mujer no presenta una situación de patología y la mujer no desempeña un tipo de trabajo que perjudique su embarazo en ese estado de avance.

Los días que se traspasen al postnatal se podrán tomar durante el postnatal en jornada completa o media jornada. Si se toman en media jornada, se podrá duplicar la cantidad de días de permiso. En ese caso la mujer recibirá del empleador el sueldo que le corresponda por dicha media jornada y, además, la mitad del subsidio diario que le correspondería por ese día prenatal, calculado en la forma establecida por la ley.

**4. Traslado al post natal de aquel tiempo de prenatal no utilizado en caso de partos anticipados o prematuros.**

**5. Postnatal,** se sugiere mantener el beneficio en sus términos actuales (12 semanas de descanso después del parto).

**6. Creación de permiso postnatal paternal,** al que puedan acceder tanto las madres como los padres, que se inicia cuando termina el postnatal maternal. Este permiso podrá ser tomado por la madre o por el padre, alternativamente, y ambos decidirán de común acuerdo cómo distribuirse entre ellos este permiso y por cuánto tiempo hacer uso del mismo; no existiendo acuerdo, primará la opción de la madre para tomarlo ella.

Este permiso se podrá tomar en jornadas completas o en medias jornadas. Si se toma en media jornada, este permiso podrá tener una mayor extensión, duplicándose el número de días por el cual se podría tomar.

El padre y la madre podrán tomar el permiso en medias jornadas alternativamente durante el mismo día, de manera que el hijo/a recién nacido este siempre con uno de sus padres.

Este permiso gozará del mismo subsidio estatal actualmente vigente para el permiso postnatal. El monto de subsidio aplicable dependerá del ingreso del padre que esté haciendo uso del permiso.

La mayoría de la Comisión propuso dos alternativas en relación a la extensión de este nuevo permiso parental:

- a) permiso parental flexible y voluntario que se extienda

por un máximo de 6 semanas en jornada completa o de 12 semanas en media jornada.

- b) un permiso parental irrenunciable que se extienda por 4 semanas.

**7. Reincorporación al trabajo de la madre que haya sufrido la muerte de su hijo/a recién nacido antes de expirado el plazo de su permiso postnatal maternal.** A elección de la madre.

**8. Licencias para enfermedades graves del hijo menor de 1 año (EGHM).** Se mantiene el beneficio pero se propone establecer un sistema de fiscalización (probablemente a cargo de la Superintendencia de Seguridad Social) que cuente con información en línea sobre las licencias por EGHM cursadas por cada facultativo médico, e incrementar las sanciones penales para aquellos profesionales que emitan licencias probadamente indebidas.

**9. Fuero maternal.** Si bien se propone mantener el plazo de protección del fuero maternal (1 año contado desde la expiración del descanso postnatal), se agregan las siguientes propuestas.

- a) **Explicitar legalmente que el fuero maternal rige sólo respecto de la relación laboral en la cual tuvo su origen.**
- b) **Establecer el término del fuero maternal en los contratos a plazo fijo y por obra o faena cuya duración sea inferior a 6 meses, asimilándolas a las normas que rigen el término del fuero maternal en los contratos de servicios transitorios.** De esta forma, el fuero maternal cesará de pleno derecho al llegar el plazo fijado para el término del contrato o concluirse la obra o faena para la cual la mujer fue contratada, sin que el empleador deba obtener una autorización judicial previa para ponerle término a dichos contratos de trabajo por las causales de expiración del plazo o conclusión de la obra o faena.

**10. Otorgamiento de subsidio a actual permiso paternal de 5 días en caso de nacimiento e un hijo.**

**11. Racionalización del ejercicio del derecho a dar alientos a los hijos menores de 2 años,** otorgándolo sólo a aquellas madres que trabajen jornada completa.

A partir de los 6 meses de vida del menor, este derecho se debería poder ejercer por la madre o el padre, alternativamente. Los padres deberían poder decidir de común acuerdo quien ejercerá el derecho, y en caso de no existir acuerdo, lo tomará la madre.