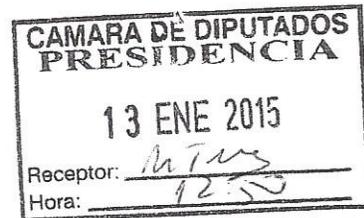




**"AFUNPAR"**  
Asociación N°1 Funcionarios de Parlamentarios  
Cámara de Diputados - Chile

Valparaíso, enero 13 de 2015.-

Señor  
Aldo Cornejo Gonzalez  
Presidente Comisión Régimen Interno  
**PRESENTE**



Señor Presidente:

En primer lugar, reciba usted nuestro más afectuoso saludo.

En diciembre pasado los Funcionarios que trabajamos como parte de los equipos de las y los Diputados, formamos la Asociación que nos agrupará. En esa línea, es que hemos considerado importante poner en vuestro conocimiento algunas decisiones que, como Directiva, y Grupo de Trabajo suponemos serán de vuestro interés.

Como AFUNPAR, Asociación N° 1 de Funcionarios de Parlamentarios de la Cámara de Diputados de Chile, venimos en reiterar una serie de peticiones y reivindicaciones laborales que dicen relación con:

1°.- Pérdida, arbitraria, del "Complemento de Jornada" (se adjunta anexo); Derecho Adquirido equivalente a un sueldo bruto tres veces al año, beneficio que se pagaba en compensación a las horas extraordinarias que habitualmente cumplimos y que actualmente son pagadas a los funcionarios tanto de Planta como a Contrata de la Cámara.



**"AFUNPAR"**

Asociación N°1 Funcionarios de Parlamentarios  
Cámara de Diputados - Chile

CAMARA DE DIPUTADOS  
PRESIDENCIA

13 ENE 2015

Receptor: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

2°.- Solicitar respuesta del Ministro de Hacienda sobre la posibilidad de contar a la brevedad con los recursos para el pago del Bono por Término de Conflicto.

3°.- Bono de Vacaciones: beneficio que es considerado en la Ley de Reajuste para todos los funcionarios públicos, sin que existan razones fundadas para que se nos excluya del mismo.

4°.- Que a los trabajadores con licencias médicas y fuero maternal, le sean respetados sus derechos laborales; pues hoy son despedidos aun cuando cumplan esos requisitos. Es por ello que requerimos la modificación necesaria al texto legal vigente.

En consideración a lo antes expuesto es que nos permitimos, a nombre de las socias y socios de AFUNPAR y SINTRAPAR, solicitar un pronunciamiento oficial de la Comisión de Régimen Interno acerca de las materias expuestas y, a la vez, por su digno intermedio, que el Comité de Asignaciones Parlamentarias se manifieste sobre la materia.

Son años de intentos de reconocimiento y reivindicaciones laborales. Es cierto, los tiempos han cambiado; la forma de contrato también, pero la justicia laboral para quienes somos parte de vuestro trabajo como legisladores, aún sigue en deuda.

PRESIDENCIA  
Pedra Montt s/n - Piso 12 Of. 1- Cámara de Diputados  
Teléfono 56 - 322505355  
E-mail: [afunpar@gmail.com](mailto:afunpar@gmail.com)  
VAI PARAIRO



**"AFUNPAR"**  
Asociación N°1 Funcionarios de Parlamentarios  
Cámara de Diputados - Chile

**CAMARA DE DIPUTADOS  
PRESIDENCIA**

**13 ENE 2015**

Receptor: \_\_\_\_\_  
Hora: \_\_\_\_\_

Aquí se hacen las leyes y, paradójicamente – salvo contadas excepciones- , aquí no se respetan a cabalidad o abiertamente se vulneran, cometándose discriminaciones con los trabajadores de los parlamentarios.

A la espera de la respuesta de la Comisión de Régimen Interno, le saludan atentamente,



**Dimitri Morales Lanas**

**Presidente**



**Lissette Araya Villarroel**  
**Tesorera**



**Juan Soza Oros**  
**Secretario**

cc: Archivo  
Adjunta: Lo indicado

PRESIDENCIA  
Pedro Montt s/n – Piso 12 Of. 1- Cámara de Diputados  
Teléfono 56 – 322505355  
E-mail: [afunpar@gmail.com](mailto:afunpar@gmail.com)  
VAI PARÁISO

## ANEXO

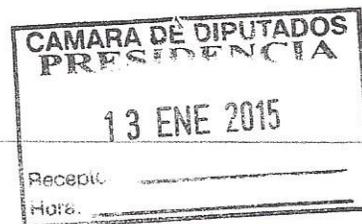
### FUNDAMENTOS LEGALES A SOLICITUD DE COMPLEMENTO DE JORNADA

1.- Ante la importancia que alcanzan los derechos adquiridos para los intereses de los trabajadores, es que consideramos oportuno señalar que cuando un trabajador suscribe un contrato de trabajo, no sólo quedan obligadas las partes (trabajador y empleador), a cumplir las estipulaciones del mismo en forma estricta, sino, además, durante el transcurso de la relación laboral deben entenderse incorporadas al respectivo contrato las cláusulas que deriven de la reiteración de un pago o determinados beneficios, que si bien no fueron contempladas cuando se firmó el contrato, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con la aceptación diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

De esta manera, un contrato de trabajo puede contener cláusulas expresas, que son aquellas que están consignadas en el contrato y cláusulas tácitas o derechos adquiridos, que son, como ya señalamos, aquellas que existiendo en la realidad no aparecen consignadas en el respectivo contrato, encontrándose obligado el empleador a dar cumplimiento cabal a ambas cláusulas del contrato.

Es evidente que para comprobar la existencia de una cláusula tácita, deben cumplirse algunos requisitos: como la reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral. A mayor abundamiento, podemos señalar que el pago del "Complemento de Jornada", hasta el período anterior 2010-2012, se cumplía; es más, la mejor prueba de ello son las liquidaciones de sueldo.

1.- Período Legislativo 2010-2014, pero el cambio de empleador se produce a contar del 2012.

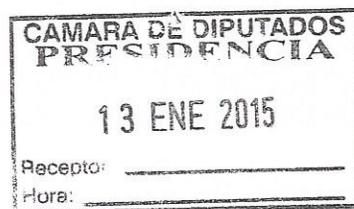


A saber: El Complemento de Jornada nació sobre la base de que a las y los trabajadores de las y los señores parlamentarios no se les pagaba horas extraordinarias, cuestión que ayer como hoy se cumple, pero no es remunerada.

Cabe indicar que esta es una "deuda" que se arrastra por dos años, y cuya solución pasa por la voluntad y reconocimiento no sólo del Consejo Resolutivo, sino también por parte de los Diputados integrantes de la Comisión de Régimen Interno.

2.- Ahora bien. De conformidad con lo establecido en el artículo 30 del Código del Trabajo, la jornada extraordinaria es aquella que excede de la jornada ordinaria máxima legal (45 horas semanales) o de la pactada si es menor. Es del caso señalar que el legislador ha establecido que las horas extraordinarias sólo se pueden pactar para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y los pactos, que deben constar por escrito, pueden tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse.

En todo caso, las horas extraordinarias pueden realizarse existiendo las condiciones señaladas siempre que no sean perjudiciales para la salud del trabajador según la naturaleza de las faenas. Por otra parte, si bien es cierto el legislador estableció la obligación de pactar las horas extraordinarias por escrito, en forma previa a su realización, también estableció que, no obstante la falta de pacto escrito, se consideran extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada con conocimiento del empleador. Así las cosas, serán horas extras y deberán pagarse como tales todo exceso por sobre la jornada ordinaria, aun cuando expresamente en el contrato u otro documento se haya dejado constancia que son horas extras sólo si han sido autorizadas por el empleador o el jefe directo del dependiente.

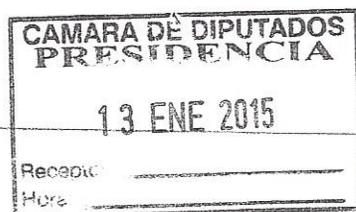


Para determinar las horas extraordinarias el empleador debe, al término de cada semana, sumar en el registro de control de asistencia que lleve las horas laboradas y consignar el resultado en el mismo registro, firmando el trabajador en señal de conformidad. Si la suma arroja un monto superior a la jornada pactada, el exceso serán horas extraordinarias que deberán pagarse con el recargo legal en la oportunidad en que se paguen las remuneraciones, por el contrario, si la suma da un monto inferior a las 45 horas o de la jornada pactada si es menor, entonces el dependiente no habrá cumplido su obligación contractual pudiendo el empleador descontar las horas que faltaron para cumplir la jornada ordinaria convenida, descuento que efectuará al momento de pagar las remuneraciones. Por demás, es evidente que el Diputado puede solicitar la contratación de una persona por menos horas sin que ello implique menor remuneración, y viceversa, pues también dependerá del tipo de labor que desarrollará.

3.- Un tema no menor, es que el Reglamento para la contratación de personal de apoyo a la función parlamentaria de los Diputados y Comités parlamentarios en su artículo 14, precisa, respecto de las horas extraordinarias, que: "Si por extensión de las labores las horas trabajadas superan la jornada ordinaria semanal, corresponderá al trabajador el pago de horas extraordinarias. Estas se pagarán con cargo a los excedentes de los recursos destinados a la Asignación para el Personal de Apoyo consagrada en la letra A) del Capítulo III del Acuerdo del Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias, de fecha 5 de septiembre de 2011.

Siempre y en todo caso, la extensión de la jornada requerirá que se suscriba el pacto escrito a que se refiere el artículo 32 del Código del Trabajo. Para estos efectos, será el jefe del comité o el diputado para el cual se prestaren los servicios, el que deberá solicitar y autorizar por escrito la realización de horas extraordinarias, mediante el formulario provisto al efecto por la Unidad de Administración de las Asignaciones Parlamentarias."

2.- Hoy no se encuentra habilitado un sistema formal (libro) o digital que permita regular tal situación.



En conclusión, creemos que es de toda justicia que el Complemento de Jornada sea pagado pues, insistimos, es un **DERECHO ADQUIRIDO**. Asimismo, solicitamos a usted, se coordine con el Consejo Resolutivo de Asignaciones Parlamentarias y la Dirección de Finanzas, para que el pago se efectúe en 12 cuotas, cuestión que permitiría a los trabajadores de parlamentarios contratados por la Cámara, que hoy somos **FUNCIONARIOS DE LA CORPORACIÓN SIN SERLO**, ver aumentada su remuneración.

---

