



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Julio 2006



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



LISSETTE GARCIA BUSTAMANTE: SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

PREVISION SOCIAL: UN DERECHO DE TODOS

La principal tarea que ha encomendado la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, para su período de Gobierno es lo que se ha llamado "La Gran Reforma Previsional", pese a que se nombró una comisión especial para esto, el trabajo de continuidad recaerá en el Ministerio del Trabajo y específicamente en la Subsecretaría de Previsión Social.

El Boletín Oficial conversó con la subsecretaria de Previsión Social, Lissette García Bustamante, para hablar de este y otros temas que permiten mejorar la vida laboral de los chilenos y chilenas.

De profesión asistente social, Lissette García ha desarrollado su carrera como funcionaria pública desde los años 90, dedicándose especialmente al ámbito de las políticas sociales, tanto en calidad de consultora como en distintos cargos de responsabilidad como Directora Nacional del Área Regional de la Fundación Integra; Coordinadora Nacional del Programa de Centros de Información de los Derechos de la Mujer del SERNAM; Jefa del Departamento de Protección de Derechos del SENAME; Jefa del Departamento de Desarrollo Regional del CONACE; y Subdirectora del Servicio Nacional de la Mujer.

¿Cuál es la principal tarea de la Subsecretaría de Previsión Social para este período?

Durante este tiempo definiría dos grandes tareas; la primera, y es primera porque la puso la Presidenta de la República, por lo tanto tiene prioridad; tiene que ver con la Reforma Previsional. Durante estos 4 años la



"mientras haya un solo trabajador o trabajadora que se accidente algo no se está haciendo del todo bien y algo es posible mejorar".

Presidenta se ha comprometido con el país a que vamos a realizar cambios sustantivos en el funcionamiento del sistema de capitalización individual, y estos cambios tienen que ver, –a partir de la propuesta de la comisión Marcel– con la cobertura, con las condiciones en que jubilan algunos grupos como las mujeres, los jóvenes, etc. Y particularmente también, y esa es una responsabilidad de nosotros como Gobierno, de mejorar los niveles de información que la gente tiene acerca del sistema.

¿Qué antecedentes de la encuesta de Protección Social les ayuda a definir estas tareas?

Esta encuesta, que saca la subsecretaría cada dos años, muestra que los chilenos nos sacamos una nota 2.4, o sea reprobamos, ni siquiera con nivelación estamos aprobando este ramo y eso nos señala que independientemente de todos los cambios que se hagan en la Comisión Marcel, en términos legislativos, si nosotros junto con estos cambios legislativos no desarrollamos un gran progra-



"el costo variable que pagan las empresas baja si baja la tasa de accidentabilidad...y esto finalmente se puede convertir en un incentivo perverso para que la gente no denuncie".

ma nacional de información de derechos previsionales, orientados a formar una cultura previsional, no se van a gatillar efectivamente grandes cambios.

Lo primero tiene que ver con el sello de la Presidenta en el tema de la Reforma, y ahí cómo va la subsecretaría en la tramitación de los proyectos y también en este programa de información de derechos previsionales.

El segundo gran tema tiene que ver con fortalecer todo lo que hoy día es el trabajo cotidiano que la ley le asigna al sector en su conjunto. Tenemos como gran desafío fortalecer el trabajo sectorial vinculado al ámbito de la seguridad y de la previsión social, en el marco de lo que la Presidenta ha señalado como un gran sistema de protección social, esto implica que además del tema de la Reforma, vamos a seguir fortaleciendo todas las líneas de trabajo vinculadas a esta subsecretaría.

¿Qué áreas son las que se piensa fortalecer?

Primero, en el área que hemos denominado "*más y mejores derechos en el ámbito*

de la seguridad social", se enmarca todo lo que hagamos en el ámbito de salud laboral. Si bien es cierto que en este ámbito Chile ha tenido buen manejo en término de las tasas de accidentabilidad, manejando cifras de un dígito, siempre se puede más y este es un punto en el que estamos de acuerdo el Gobierno, los empresarios y los trabajadores, por lo tanto cuando te hablé de más y mejores derechos en el ámbito de la seguridad social, en cuanto a que a lo primero que tenemos derecho todos los trabajadores es a tener un ambiente seguro y libre de riesgos, mientras haya un solo trabajador o trabajadora que se accidente, significa que algo no se está haciendo del todo bien y algo es posible mejorar. En este tema firmamos el año pasado como Ministerio un acuerdo tripartito con los empleadores, los trabajadores y el Gobierno y estamos desarrollando diversos tipos de acciones que tienen por finalidad informar y prevenir con el objetivo de lograr este ambiente más seguro en el trabajo.

Lo segundo tiene que ver con extender y mejorar algunos ámbitos legislativos vinculados particularmente al sistema antiguo o al sistema de reparto, porque todo lo que va a salir de la Comisión Marcel solamente tiene que ver con el nuevo sistema que es el de fondo de capitalización individual. Pero todavía nos queda una gran cantidad de gente que está en el antiguo sistema, que estaba en las antiguas cajas y pasaron al INP y hoy día tenemos algunos vacíos por solucionar, que tienen que ver con algunas incompatibilidades y con algunos beneficios, como cuotas mortuorias en algunos regímenes, etc. Tenemos que adentrarnos y sacar algunos elementos de reformas legales muy específicas que tienen que ver también con favorecer a ese sector. Vamos a intentar mejorar algunas situaciones de gente acogida al antiguo sistema, por ejemplo hay algunas cajas del antiguo sistema en las que se les pedían muchos más requisitos para jubilar que en otras cajas, entonces vamos a nivelar para que todo el mundo quede más o menos en las mismas condiciones.

Respecto al mejoramiento del Seguro de Cesantía que anunció la Presidenta en su discurso del 21 de mayo, ¿qué está haciendo la subsecretaría?

Algunos de los beneficios que la Presidenta mencionó en su discurso del 21 de mayo tienen que ver con el seguro de cesantía, el que nace en el Gobierno del Presidente Lagos, y la Presidenta nos dice que ha tenido un buen funcionamiento, pero ella quiere más, nos exige que mejoremos la cobertura y el acceso.

Tenemos que hacer una propuesta legislativa, tenemos que conversar con los actores involucrados, y tenemos que hacer que este beneficio, que hoy día funciona relativamente bien, funcione aún mejor y esto consiste en que más gente pueda usarlo.

En cuanto a la gestión de la subsecretaría y de los servicios, ¿cómo se piensa mejorarla?

Justamente, otra área a la que nos abocaremos es la que hemos denominado "*más y mejor calidad de atención a los usuarios*". Este tiene que ver con el acceso de calidad a la gente, propuestas de mejoramiento de la gestión, mejorar las oficinas de atención y reclamos, los tiempos de respuesta, etc. La crítica más frecuente que se me hace es el tiempo de demora de los trámites, acá hay dos tipos de trámites; uno que tiene que ver con los exonerados, el cual es muy difícil, ya que hay que reconstruir su historia laboral y previsional, por lo tanto no es algo que sólo dependa de los servicios nuestros internamente, es algo que depende incluso de la coordinación con el resto del Estado y más aún de empresas privadas que ya no existen donde el trabajador exonerado, supuestamente trabajó, le creemos pero en términos legales necesitamos pruebas para que él tenga derecho a ese beneficio, y en este tema nos cuesta controlar los tiempos, pero en los otros que podemos controlar, hemos fijado plazos de respuesta. La idea es que se cumplan y que la gente sepa cuánto tiempo va a

demorar cada trámite para obtener una respuesta, lo que nos permite ser un servicio más cercano a la gente, más eficiente y sobre todo un servicio en el que la entrega de la información sea la política de labor diaria. El tema es difícil, dar a conocer la ley sin que nadie me entienda o explicarla, uno tiene que ser capaz de acercar a la gente a sus derechos, y eso es uno de los temas de mayor desafío. Para mí es muy importante mejorar todas las vías de información.

Esto está muy vinculado al servicio que prestamos principalmente en el INP, que se encuentra en todo el país y los usuarios son particularmente adultos mayores, y son trámites que tienen que ver con su vida cotidiana como el pago de las pensiones, reconocimientos de carga, etc.

¿Qué otros temas abordará la subsecretaría durante este período?

Un tercer punto tiene que ver con dar una respuesta satisfactoria a los nuevos temas que hoy día se pueden estar discutiendo, me refiero a que la sociedad cambió, y cuando la Presidenta dice que hablemos de un gran sistema de protección social, tenemos que atrevernos a dar un salto de lo que han sido los sistemas de seguridad social en Chile, y allí debemos mejorar el sistema de las cajas de compensación y discutir, por ejemplo, por qué los funcionarios públicos no pueden tener acceso a las cajas de compensación, para los funcionarios públicos no siempre las instituciones tienen servicios de bienestar potentes, y nos quedamos sin acceder a un montón de servicios y de convenios que pueden tener las cajas de compensación que hoy se los brindan al sector privado y no lo hacen para el sector público.

Este es uno de los temas emergentes que tiene que ver con el cambio, seguramente cuando se creó la Ley de las cajas de compensación no se pensó que hoy día los funcionarios públicos son una fuerza mayoritaria en el país, que está conformada por hombres y mujeres que tienen familias y que

quieren mejores ofertas en términos de bienestar, entonces estamos hoy día con las cajas de compensación haciendo una propuesta de reforma legal que permitiría que todos los funcionarios públicos pudiéramos afiliarnos a ellas y tener una respuesta en términos de beneficios sociales, que yo me atrevería a decir serán miles de veces superior a lo que hoy día nos dan los servicios de bienestar de nuestros servicios. Este quizás no es un tema prioritario en la agenda, pero está dentro de la mirada que tiene la Presidenta acerca de la protección social, por lo cual decimos por qué no partir la protección social con los mismos funcionarios públicos y esta es una de las ideas.

¿Cómo se puede mejorar el servicio de las mutuales?

Este es un tema que nos parece de la máxima importancia, y tiene que ver con como hacemos mucho más eficiente el tema de las mutuales, hoy cuando se accidenta un trabajador el organismo que presta el servicio a través de las cotizaciones que paga el empleador son las mutuales, creemos que las mutuales están haciendo bien su trabajo, pero también creemos que se puede hacer mucho mejor; queremos revisar todos los servicios y las prestaciones que hoy día se están otorgando. Efectivamente reconocemos que las mutuales tienen grandes establecimientos que dan una completa prestación médica, pero creemos que siempre se puede más, que siempre es posible difundirlos más.

Existe un incentivo a través del cual las empresas al tener menos accidentados bajan su tasa de cotización variable, pero lo que tenemos que lograr es que las mutuales le den mucha más asesoría técnica a los empresarios, porque, por ejemplo, el INP para el sector activo también funciona hoy día como una mutual, una mutual estatal por así decirlo, el INP lanza periódicamente campañas en que ellos como organismo administrador dan a las empresas y asesoran... esto es lo que queremos que hagan las mutuales y lo asu-

man con los mismos costos, ya que ellos son organismos esenciales en las políticas de prevención.

El costo fijo lo pagan todas las empresas, sin embargo el costo variable baja si los accidentes bajan o suben si tengo más accidentes ...este es un tema muy complicado, por lo cual estamos trabajando con los comités paritarios, dándole más capacitación a los sindicatos, ya que esto finalmente se puede convertir en un incentivo perverso para que la gente no denuncie.

Antes nos pasaba que los accidentes de trayecto la gente no los denunciaba justamente por no subir las tasas, en todo caso los accidentes de trayecto no se contabilizan para subir las tasas, aquí hay una responsabilidad como Gobierno, pero también hay una responsabilidad de las empresas y las mutuales, y esto pasa porque la única manera que te asegura tener menos accidentes, y por lo tanto bajar las tasas, es que como empleador hagas políticas de prevención al interior de la empresa y para esto deben contar con la asesoría de los que las administran.

Cómo se subsanan estas deficiencias: cuando hay un sindicato empoderado con estos temas, cuando el comité paritario ejerce efectivamente sus derechos y cuando los trabajadores vía comité paritario denuncien todo este tipo de irregularidades que por cierto suceden.

Usted asistió a la 95ª Conferencia Internacional del Trabajo, organizada por la OIT ¿cuál es la postura que Chile asumió en materia de seguridad laboral?

Nos planteamos una estrategia de abordar la OIT como Ministerio, y es importante decirlo, ya que fueron las tres autoridades políticas y funcionarios técnicos del mayor nivel de ambas subsecretarías, lo cual nos permite hacer un informe este año y entregárselo a la delegación que vaya el próximo año, ya que es importante darle continuidad a los procesos.

Hubo una gran motivación, ver que el tema de la seguridad laboral es un tema que se discute a nivel del mundo, no es un tema que solamente tenga que ver con la subsecretaría, con las mutuales, el INP o los trabajadores y los sindicatos. Dentro de esta 95ª Cumbre de la OIT el gran tema era el trabajo infantil, también se trabajó en tres temas; uno, cómo la cooperación internacional puede efectivamente ser una herramienta para mejorar el derecho de los trabajadores; el segundo tema que se trabajó tiene que ver con las relaciones laborales y ahí estuvo la gente de la Dirección del Trabajo, cómo hacer que hoy día las relaciones laborales sean más eficientes, más efectivas, pero también más democráticas y con más derechos; es decir que la productividad de la empresa no puede bajo ningún punto sustentarse bajo el desmedro de los derechos de los trabajadores tanto en el ámbito laboral, remuneracional como también previsional.

El tercer tema tenía que ver con la seguridad laboral, la idea era poder sacar una recomendación con la cual Chile estaba absolutamente de acuerdo, garantizar algunas condiciones y derechos básicos de todos los trabajadores a nivel mundial, que tiene que ver con la protección mínima que deberían tener todos los trabajadores dependiendo del lugar donde trabajan; de las herramientas con las cuales trabajan; de los riesgos a los cuales se exponen, es una declaración de principios de la mayor relevancia, primero se saca la resolución, después los países la ratifican y eso te da un marco de legitimidad en término de estos temas, que a veces la gente piensa que son muy de los sindicatos, o muy de la Dirección del Trabajo que los fiscaliza, o muy de la subsecretaría, al discutirlo por estos organismos internacionales como la OIT donde están presente los trabajadores, los empleadores y los gobiernos te da un soporte fuerte, ya que te muestra lo óptimo, lo que debe ser.

Nosotros con harta alegría constatamos, soy crítica y siempre creo que se debe hacer

más, ya que aunque haya un solo trabajador que se accidente, siempre se puede hacer más, estamos dentro de los parámetros mundiales relativamente bien, nos comparamos en algunas cifras con lo que pueden ser los estándares de Europa y efectivamente estamos muy por arriba de lo que son otros países de América Latina, África, Asia y Oceanía, siempre podemos más. Hoy día las mutuales tienen una responsabilidad social y tienen que cumplir su rol en materia de prevención, hoy día los trabajadores tienen que asumir que están en su derecho y que deben denunciar el accidente por pequeño que sea, independiente que le suba o no le suba la tasa a la empresa, hoy día el sindicato tiene que vincularse con la Dirección del Trabajo y decir si se están atropellando los derechos en estas áreas, y nosotros tenemos que desarrollar un trabajo coordinado al interior del Ministerio, en término de fijar mejores políticas en estas materias.

¿Cómo se sintió en esta primera experiencia en la OIT?

Me dio mucho gusto el constatar que en la OIT se puso cuota de género. En los últimos años había ido menos de la cuota y era preocupante, pero me sentí muy contenta de que sea un tema también, cuando hoy en Chile se discute si cuota o no cuota, organismos como la OIT tienen hace tiempo esa discusión zanjada, no recuerdo si era el 30 o el 40 por ciento, y se controla a los países para que efectivamente asistan mujeres, de los trabajadores fueron mujeres, del Gobierno fue Alina Trujillo, representante de la SUSESO y yo, y efectivamente uno se da cuenta que los temas que hoy día ha puesto la Presidenta Bachelet en el país, son temas de derechos humanos básicos que en los organismos internacionales hace largo tiempo que se discuten, no somos tan transgresoras como se puede creer acá. De Chile también fueron representantes mujeres de los empresarios.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL SOBRE INDICIOS DE LABORALIDAD

Diego López ⁽¹⁾

La detección de los elementos que constituyen una relación laboral es la tarea más característica del Derecho del Trabajo y sobre ella se han escrito océanos de tinta. Puede decirse que detectar una relación de trabajo subordinada es el origen de esta rama jurídica: permite identificar una prestación de servicios, de entre muchas otras, que por las características especiales que presenta queda sujeta a las normas jurídicas del trabajo. En propiedad, sólo una persona que labora para otra bajo subordinación y dependencia, es jurídicamente un trabajador en sentido estricto.

La doctrina ha abundado en reflexiones sobre el contenido y alcance de cada uno de los elementos de la laboralidad y últimamente se ha retomado el tema desde la perspectiva de analizar cómo las nuevas formas de ocupación asalariada interpelan los indicios tradicionales que han permitido delimitar el ámbito de aplicación del derecho del trabajo por más de cien años.

Sin embargo, una revisión de la jurisprudencia nacional sobre la calificación de laboralidad en las prestaciones personales de servicios, revela que en general ha persistido en ella un apego al esquema más tradicional. Hay, sin embargo, algunas situaciones que es útil considerar ya que han sumado otras consideraciones a la aplicación directa del canon de indicios tradicionales de la laboralidad. Estas consideraciones agregan elementos especiales a la calificación judicial de una relación jurídico laboral, pero que con todo no se apartan del esquema tradicional de apreciar la subordinación y dependencia. Revisaremos

algunas de ellas, aludiendo a los respectivos fallos judiciales.

1. ¿EXISTE UN INDICIO DE LABORALIDAD QUE SEA DETERMINANTE O TODOS SON APRECIADOS DE LA MISMA FORMA?

A partir del conjunto de indicios que permiten concluir la existencia de una relación laboral, es posible que en el proceso de análisis judicial algunos de ellos sean más determinantes que otros.

Como se sabe, para ser calificada de laboral, es indispensable que una prestación de servicios esté caracterizada por tener como objeto servicios personales, ya sean intelectuales o materiales; efectuada bajo un vínculo de subordinación y dependencia; y que como retribución a los servicios prestados se reciba una remuneración determinada.

Sin embargo, la subordinación y dependencia es el elemento determinante de la laboralidad. En efecto, claramente nuestra jurisprudencia se ha inclinado por destacar el rol protagónico de estos indicios en la calificación de una relación laboral, al considerar que los otros (servicios de carácter personales y remunerados) pueden darse también en otra clase de relaciones jurídicas de naturaleza civil o comercial.

La Corte Suprema lo ha refrendado con claridad⁽²⁾: "El elemento propio o característico del contrato de trabajo, el que lo

(1) Abogado, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

(2) Corte Suprema, Rol N° 4.281-2003, de 29.10.2003.

tipifica, es (...) el vínculo de subordinación y dependencia. De este elemento, entonces, dependerá determinar si se configura una relación laboral que debe materializarse en un contrato de trabajo, puesto que los señalados en las letras a) y c) precedentes (que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo un vínculo de subordinación y dependencia y que como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada) pueden darse también en otra clase de relaciones jurídicas de naturaleza civil o comercial. Lo expuesto autoriza para sostener que, no obstante existir una prestación de servicios personales y una remuneración determinada, no se estará en presencia de un contrato de trabajo si tal prestación no se efectúa en situación de subordinación y dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza".

Pero específicamente qué elementos pueden revelar la existencia de subordinación y dependencia en una prestación de servicios personales. Se consideran sobre todo los indicios materiales que más directamente revelen una subordinación personal del prestador del servicio respecto de quien recibe y paga dicho servicio: la obligación de concurrir habitualmente al lugar de trabajo, el cumplimiento efectivo de un horario de trabajo y la subordinación patente al control, revisión y rendimiento del trabajo realizado, son muy valorados por nuestra jurisprudencia a la hora de decidir si existe o no una relación jurídico laboral. ⁽³⁾

(3) **Corte de Apelaciones de Santiago**, Rol N° 4.856-02 de 6/04/2003: "La esencia del contrato de trabajo es la prestación de servicios bajo vínculo de subordinación y también de dependencia, y de una interpretación sistemática de las disposiciones laborales, surgen las condiciones y características especialísimas de esta clase o forma de vinculación o relación jurídica y de hecho, la que debe traducirse, en que el trabajador debe estar sujeto a una jornada de trabajo determinada, con permanencia del trabajador en sitio determinado para la prestación de los servicios, seguida de la

Para la Corte Suprema, el vínculo de subordinación y dependencia debe materializarse en situaciones concretas como por ejemplo, la continuidad de los servicios prestados en la faena; la obligación de asistencia del trabajador; el cumplimiento de un horario; la obligación de ceñirse a órdenes e instrucciones dadas por el empleador; la supervigilancia en el desempeño de sus funciones; la subordinación a controles de diversa índole y la rendición de cuentas por el trabajo realizado.⁽⁴⁾

2. EXCLUSIVIDAD DEL VINCULO LABORAL

Ahora bien, podría pensarse quizás que la exclusividad en la prestación de servicios personales a un solo empleador es también un requisito de laboralidad, ya que tal vez la existencia de dos o más empleos atenuarían la subordinación personal del trabajador a todos ellos. Tal asunto se ha planteado ante tribunales, respecto de casos de pluriempleo, en los que finalmente se ha resuelto que nada impide calificar como laborales todas las relaciones de trabajo que una persona detente con dos o más empleadores diferentes.⁽⁵⁾

Continuación Nota (3)

obligación de cumplir el horario establecido en el contrato, con sujeción y control a través de la firma en un libro de asistencia y registro de entradas y salidas".

Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N° 317-97 de 2/10/1997: "corresponde calificar como contrato de trabajo y no como contrato de honorarios (...) al contrato que en la práctica implicó que el trabajador haya prestado servicios de índole laboral, pues tenía la obligación de asistencia diaria de lunes a viernes, sujeto a un horario de ocho y media a diecisiete horas dieciocho minutos, bajo dependencia y subordinación de los jefes, de quienes recibía instrucciones".

(4) **Corte Suprema**, Rol N° 3.642-2002 de 19/12/2002.
 (5) **Corte Suprema**, Rol N° 3.708-2003 de 10/11/2003: "No obsta a lo anterior la circunstancia de que el trabajador no preste servicios exclusivamente a un solo empleador, pues la exclusividad no constituye una característica esencial de las relaciones laborales, como por lo demás lo de-

3. CLASIFICACION DE LABORALIDAD DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO ATÍPICOS

También se ha planteado judicialmente la cuestión sobre si la existencia de contratos temporales de trabajo atenta contra la calificación de laboralidad, considerando la atenuación de continuidad de la prestación que se obtiene en tales contratos. Esto plantea cuán importante es que una prestación de servicios sea permanente para ser calificada de laboral.

Este asunto presenta interés para la doctrina, que ha abundado en reflexiones sobre cuánto pueden cambiar la subordinación y dependencia sin que por ello dejen de ser distintivas de la laboralidad. Ante la amplia gama de nuevas ocupaciones "flexibles", que han sido expresamente reconocidas por la ley laboral en virtualmente toda la experiencia comparada, y que se caracterizan por atenuar la continuidad de la prestación de trabajo, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario determinado o el lugar donde deben realizarse los servicios contratados, aparece con nueva fuerza el desafío de calificar jurídicamente tales prestaciones de servicios que se alejan del esquema tradicional del trabajo asalariado.⁽⁶⁾

Continuación Nota (5)

muestra la regulación que el propio Código del Trabajo establece en su artículo 22, al excluir de la limitación de jornada, a quienes presten servicios bajo dependencia o subordinación a distintos empleadores".

Corte Suprema, Rol N° 527-1998, de 9/07/1999: "En cuanto al hecho de que no se estaría frente a una relación laboral por cuanto la demandante mantenía simultáneamente una relación laboral con otra empresa, cabe recordar que la pluralidad de empleos es admisible ante nuestro derecho y muchos preceptos de nuestra legislación laboral y previsional aluden específicamente a personas que prestan servicios a más de un empleador".

- (6) Reveladoramente, a este fenómeno se le ha denominado "la huida del derecho del trabajo" (**Miguel Rodríguez**: "La huida del derecho del trabajo", Revista Relaciones Laborales N° 1, Madrid, 1992).

De esta forma, es usual que el concepto tradicional de subordinación y dependencia que ha servido hasta ahora de contraseña para acceder a la protección legal del trabajo, ya no describa a un número creciente de empleos. Ni la subordinación es tal, cuando lo es, ni se presenta de una forma inamovible y estable. A partir de este punto, la doctrina ha evolucionado en distintas direcciones, revisando los indicios que deberán ser considerados por la jurisprudencia o promoviendo legalmente nuevas regulaciones que conceden solo una parte de la tutela legal sobre trabajos asalariados no del todo subordinados pero aún dependientes.⁽⁷⁾

Nuestra jurisprudencia ha reconocido que la subordinación que identifica a una relación laboral no puede ser uniforme en todos los contratos del trabajo; puede ser mínima en unos casos y muy estricta en otros, según las circunstancias y condiciones en que se presta el servicio⁽⁸⁾. Esto lleva a la necesidad de que frente a prestaciones de servicios que presentan elementos propios de la subordinación y dependencia, pero atenuados, el juez deba considerar los indicios de laboralidad en su conjunto, de manera tal que pese a estar disminuidos algunos de ellos, la presencia combinada de todos le indique si aún persiste la naturaleza laboral del vínculo que origina la prestación de servicios. En el fallo antes citado, por ejemplo, los signos externos de subordinación y dependencia existentes pero atenuados, revelaron que el trabajador no tenía en la ejecución del servicio contratado la autonomía propia de un operario civil⁽⁹⁾, y pese

(7) El tema es muy amplio y complejo para tratarlo aquí. Una panorámica actualizada puede encontrarse en **Oscar Ermida** y **Oscar Hernández**: "Crítica a la subordinación", Revista Laboral Chilena abril 2002 y mayo 2002.

(8) **Corte Suprema**, Rol N° 527-1998, de 9/07/1999.

(9) **Corte Suprema**, Rol N° 527-1998, de 9/07/1999: "La relación de subordinación y dependencia se manifiesta por signos externos, tales como la fa-

a la flexibilidad de horario de trabajo que existía igualmente la trabajadora tenía la obligación de cumplir una jornada laboral.⁽¹⁰⁾

Un fallo más reciente se ha pronunciado incluso sobre la laboralidad de los llamados contratos *atípicos* de trabajo. Respecto de ellos, la Corte Suprema ha reconocido que presentan particularidades que los alejan de la contratación laboral clásica, pero que ello no impide un análisis de su laboralidad en cada caso específico.

En efecto, para la Corte: "Toda prestación de servicios que reúna los elementos propios del contrato de trabajo, esto es, la prestación de servicios bajo dependencia o subordinación y a cambio de una retribución determinada, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. No obsta a lo anterior la modalidad de los servicios que se prestan, toda vez que si bien el Código del Trabajo consagra una forma típica de trabajo subordinado, también se extiende a otras que en doctrina se han denominado contratos atípicos, lo que es del caso, pues concu-

rriendo los elementos esenciales del contrato de trabajo, el elemento diferenciador es la periodicidad o eventualidad en que se prestarán los servicios. Ejemplos de estos contratos atípicos son el de plazo o el de temporada, en cuanto a la duración del vínculo, el de jornada parcial respecto al tiempo de trabajo, o los eventuales o transitorios, como el de la especie, entre otros. El actor ha tenido la calidad de trabajador eventual o transitorio, modalidad ésta definida en la letra d) del artículo 216 del Código del Trabajo como la que se presta bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes".⁽¹¹⁾

4. CALIDAD DE SOCIO CON FACULTADES DE ADMINISTRACION DEL TRABAJADOR IMPIDE CALIFICACION DE RELACION LABORAL

La subordinación laboral también se ha sometido a juicio ante nuestros tribunales, bajo la forma de dirimir si un socio puede ser trabajador dependiente de la empresa a la cual está asociado. En realidad, este punto aborda también la ajenidad de una relación laboral, pero el fallo que registramos a continuación resuelve por la vía de considerar la presencia efectiva de subordinación laboral.

En efecto, en una sentencia reciente sobre este asunto, la Corte Suprema se guió por el argumento que considera las atribuciones que tiene el socio-trabajador en la administración de la empresa que lo ocupa, bajo el criterio de que si el socio-trabajador posee participación suficiente en el capital social como para detentar atribuciones de dirección o administración dentro de la sociedad, difícilmente puede existir una diferencia efectiva entre la voluntad del empleador y la del trabajador.

Continuación Nota (9)

cultad de mando que tiene el empleador y la obligación del trabajador de acatar las instrucciones de éste, la continuidad de los servicios, la supervigilancia por el empleador en el desarrollo de las funciones, la concurrencia diaria al lugar de trabajo, el cumplimiento de un horario de trabajo y otras análogas o similares. En el contrato civil de arrendamiento de servicios inmateriales, si bien es cierto que quien presta los servicios debe hacerlo también conforme a las instrucciones del acreedor de trabajo, no es menos cierto que el prestador de los servicios tiene la más amplia autonomía para imponerse su propio programa de trabajo, con la más amplia libertad".

(10) Considerando de Corte Apelaciones en mismo caso: "En la especie se configuró una relación laboral, pues se dieron sus diversas características o signos externos, sin que obste a ello una relativa flexibilidad en el horario exacto de trabajo, toda vez que, en definitiva tal flexibilidad no dependía de la voluntad de la trabajadora, sino del empleador; lo que se explica, por otra parte, por tratarse de una prestación especial de servicios".

(11) Corte Suprema, Rol N° 3.708-2003, de 10/11/2003.

El fallo en cuestión expone: "La calidad de socio del actor constituye un inconveniente para la existencia de una relación laboral, pues tal calidad involucra elementos o condiciones que impiden que la prestación de servicios del actor se desarrolle en condiciones de subordinación y dependencia respecto de su eventual empleador, por cuanto se produce confusión entre la voluntad del actor y la de la demandada, condiciones que dicen relación con el capital que el socio posee en la sociedad demandada y con las atribuciones que dentro de la sociedad inviste.

"El hecho de que los socios de una empresa puedan adoptar acuerdos y cuenten con facultades de administración y representación de una sociedad, constituye una situación que les impide prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia, lo que determina que no tengan la calidad de trabajadores dependientes de ella.

"En el caso de autos, siendo el actor además socio de la demandada, importa que tal circunstancia conlleve una confusión entre su voluntad y la voluntad de la sociedad demandada, toda vez que el actor es dueño del 7.75% del capital social, el que se encuentra enterado y pagado".⁽¹²⁾

5. CIRCUNSTANCIA DE SER PROFESIONAL EL TRABAJADOR FACILITA EL NO RECONOCIMIENTO DE LABORALIDAD

Repetidamente se encuentran en fallos de alzada sobre la existencia de relación laboral, consideraciones que aprecian si el trabajador demandante era profesional, sobre todo si ello está asociado a la inexistencia de reclamo durante la vigencia de la relación contractual que originaba la prestación de servicios personales. En varios casos, la Corte Suprema considera

que el hecho de que un trabajador profesional, que aceptó un vínculo contractual no laboral para una prestación de servicios personales, dejando pasar tiempo sin presentar el reclamo respectivo ni demandar judicialmente, impide que el tribunal califique tal vínculo como laboral.⁽¹³⁾

(13) **Corte Suprema**, Rol N° 3.419-03 de 4/11/03: "La no existencia del vínculo de subordinación y dependencia y jornada continua de trabajo, se confirma, ya que siendo el demandante, como él señala, encargado de administración y finanzas; no exigió durante el lapso de prestación de servicios el pago de imposiciones, vacaciones y demás beneficios propios de los trabajadores".

Corte Suprema, Rol N° 4.281-2003, de 29/10/2003: "Si siendo el actor un profesional, ingeniero agrónomo, no exigió durante el lapso de prestación de servicios, el pago de imposiciones, vacaciones y demás beneficios propios de los trabajadores, no puede haber subordinación y dependencia".

Corte Suprema, Rol N° 3.174-2003, de 27/10/2003: "Si todas las boletas de honorarios las giró en forma personal, escribiéndolas de su puño y letra, en forma libre y consciente, si no sólo declaró tributariamente todas las rentas percibidas de la empresa demandada, sino que solicitó, obtuvo y percibió la respectiva devolución de las retenciones efectuadas por la compañía, si detenta un título profesional de constructor civil con una vasta experiencia en todo tipo de obras civiles y conoce perfectamente todas las condiciones que caracterizan a un contrato de trabajo. Todo lo anterior permite desvirtuar la existencia del vínculo laboral".

Corte Suprema, Rol N° 4.138-2002, de 30/01/2003: "Que, a mayor abundamiento, también es un hecho a considerar que el actor durante el período prolongado de cuatro años de prestación de servicios no reclamó el pago de imposiciones, ni exigió en su oportunidad sus correspondientes vacaciones y demás beneficios propios de los trabajadores".

Corte Suprema, Rol N° 3.642-2002 de 19/12/2002: "Las relaciones contractuales que vincularon a las partes, mantenida durante más de ocho años, en particular la extensión por el actor de boletas de honorarios por "asesorías y servicios", acreditada en autos, sin que conste, durante ese prolongado lapso, que éste técnico marino y buzo profesional, haya formulado reclamo alguno de su condición laboral o recabado la emisión de liquidaciones mensuales de remuneraciones, la concesión de feriados, el pago de imposiciones previsionales y demás beneficios derivados de una contratación como trabajador dependiente".

(12) **Corte Suprema**, Rol N° 4.281-2003, de 29/10/2003.

Esta jurisprudencia pareciera exhibir el raciocinio de que un trabajador con conocimiento suficiente sobre los derechos que le asistían en su situación laboral no podía sino estar al tanto de que su situación era irregular, más aún si se vinculaba a labores de administración o contabilidad en la empresa en la que se desempeñaba, razón por la cual no puede exigir posteriormente el cumplimiento de derechos que aceptó se le desconocieran.

Un fallo reciente de la Corte Suprema explicita este argumento, al afirmar que demandar derechos laborales respecto de una relación originalmente concebida como no laboral afectaría la buena fe contractual y se buscaría provecho por un acto propio. Se trata de un caso en que un contrato de honorarios expresamente estipuló que no derivarían de él situaciones de dependencia. La Corte, sin embargo, apreció que igualmente la prestación de servicios presentaba características propias de una relación laboral. Empero, la demanda tardía del trabajador, habiendo concurrido al pacto original y conociendo las características laborales del vínculo, constituían un caso de violación de la buena fe contractual.⁽¹⁴⁾

(14) **Corte Suprema**, Rol N° 1.750-2004, de 28/07/2004: "Las partes en el instrumento en cuestión dejaron constancia que en virtud de este contrato no derivarían situaciones de dependencia o que pueda entenderse que se trata de un contrato de trabajo, no obstante lo cual (...) sí es posible advertir la existencia de estos elementos propios de una relación laboral. En este orden de ideas, es posible señalar que el actor estuvo sujeto a una situación de dependencia en la prestación de sus servicios, hecho que se desprende al considerar que el vínculo que unió a las partes se extendió por más de 13 años (...). Por otra parte, es posible advertir que la función del actor, en realidad, no sólo se circunscribía a efectuar labores de registro contable, sino que además, en el desarrollo de sus funciones, se le asignaron labores de absoluta responsabilidad para la institución demandada. (...). Por todo lo razonado previamente, sólo resta declarar que el vínculo de prestación de servicios que existió entre las partes (...) revistió el carácter de relación laboral.

La doctrina de este fallo merece ser comentada. Respecto de un profesional que detentaba facultades para contratar y despedir en la empresa que se desempeñaba, es probable que este raciocinio tenga algún asidero con lo que realmente pasaba; habitualmente se pacta con el empleador una indemnización contractual en este tipo de trabajos, por lo que el juez que se enfrenta a estos casos suele considerar que pudiera haber un aprovechamiento de la propia aceptación original del demandante para obtener más dinero mediante una acción judicial reclamando la laboralidad del vínculo.

Pero ni con mucho este criterio puede hacerse extensivo a todo trabajador profesional que para obtener un empleo aceptó las condiciones de contratación que se le ofrecieron, aún sabiendo que se trataba de condiciones irregulares pero que de haberlas denunciado oportunamente correría el riesgo de perder su fuente de trabajo.

Nada de esto tiene que ver con la existencia o no de laboralidad. La Corte Suprema ha añadido otras consideraciones al análisis de los indicios de laboralidad, que por cierto no se vinculan con la definición

Continuación Nota (14)

Que los principios generales que informan en derecho, están en un estatus más alto que el de las propias normas, cumpliendo la función legitimadora del mismo. Entre otros principios figuran el ya señalado de la buena fe, que es inspirador a su vez de la doctrina denominada de los actos propios, que impone un deber jurídico de respeto y sometimiento a una situación jurídica creada anteriormente por la conducta del mismo sujeto.

Que el demandante mantuvo por 13 años una relación con la parte demandada basada en un pacto escrito, en el que descartan todo vínculo de subordinación y dependencia que aparece debidamente finiquitado; pretende ahora, luego de transcurrido más de un año del cese del vínculo contractual, que se declare que dicha relación habida entre las partes fue de naturaleza laboral (...). Este criterio deja en evidencia un atentado a la buena fe y a la teoría de los actos propios, antes esbozados.

doctrinaria ni jurisprudencial de la subordinación y dependencia.

6. LAS PARTES NO CALIFICAN LABORALIDAD DE UNA PRESTACION DE SERVICIOS

Categorícamente la jurisprudencia ha establecido que la adopción de un contrato de arrendamiento de servicios, bajo la forma del denominado contrato a honorarios, no impide la posterior calificación judicial de laboralidad. La aplicación del principio de primacía de la realidad en materia laboral lleva al juzgador a apreciar la evidencia fáctica para determinar la naturaleza del vínculo que origina la prestación de servicios de que se trata y no lo declarado por las partes, aun cuando haya sido de común acuerdo.⁽¹⁵⁾

Pero este criterio de no considerar lo declarado formalmente por las partes también puede operar en contra de la calificación de la laboralidad de una prestación de servicios. En efecto, que una persona que aprovecha los servicios personales de otra invoque causal de "necesidades de la em-

presa" para poner término al contrato, no es suficiente para establecer que esa relación era laboral.⁽¹⁶⁾

7. CALIFICACION JUDICIAL DE LOS HECHOS QUE CONSTITUYEN LOS INDICIOS DE LABORALIDAD, ES PRIVATIVA DEL JUEZ

Un grupo numeroso de fallos han abundado en que la calificación judicial de los hechos de la causa para determinar si existió o no relación laboral, es una atribución privativa de los sentenciadores de la instancia, ejercida conforme a las reglas de la sana crítica, y no admite control por la vía de la casación en el fondo, a menos que en la determinación de los hechos hayan desatendido las razones simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuyo caso correspondería asignar valor o desestimar la eficacia de tales probanzas.

De esta forma es habitual que se rechacen recursos de casación por esta vía, aduciendo la imposibilidad de revisar la apreciación de la prueba hecha en primera instancia.⁽¹⁷⁾

(15) **Corte Suprema**, Rol N° 3.582-2003 de 9/03/2004: "Que un principio que tuvo su origen precisamente en el derecho laboral es el de la primacía de la realidad, y que se refiere a la existencia de una relación laboral como forma distinta del título que la rija y que tiene por objeto hacer prevalecer la verdad de los hechos, por encima de los acuerdos o nominaciones que las partes otorguen formalmente a la vinculación contractual. En el caso de autos, de los hechos establecidos precedentemente, aparece que si bien es cierto el contrato se denomina de prestación de servicios a honorarios, no lo es menos que se trata de un acuerdo de voluntades en el cual el empleador y el trabajador se han obligado recíprocamente, este último a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación y, el otro, a pagar una remuneración determinada. La subordinación y dependencia no solamente se visualiza a través de las expresiones contenidas en las cláusulas de dicho contrato, sino también en el hecho establecido en el proceso, que el trabajador se encontraba permanente a disposición de su empleador".

(16) **Corte Suprema**, Rol N° 4.138-2002 de 30/01/2003: "Resulta en consecuencia del todo irrelevante para los efectos de concluir que en el caso de autos las partes han estado vinculadas por un contrato de trabajo, la mera circunstancia que el representante de la empleadora, comunicó al actor su voluntad de poner término a sus servicios por necesidades de la empresa, antecedente que, al igual que el anexo de contrato que el actor ha invocado como fundamento de su pretensión, pugna con la realidad que surge del contexto general del proceso, en el sentido que en la especie no se han probado los elementos o circunstancias que son propios del contrato de trabajo en los términos que se describen en el artículo 7° del Código del Trabajo".

(17) Entre otros, **Corte Suprema**, Rol N° 4.168-2004 de 13/10/2004; **Corte Suprema**, Rol N° 3.174-2003 de 27/10/2003; **Corte Suprema**, Rol N° 3.101-2003 de 5/11/2003; **Corte Suprema**, Rol N° 3.419-03 de 4/11/2003; **Corte Suprema**, Rol N° 4.138-2002 de 30/01/2003 y **Corte Suprema**, Rol N° 3.642-2002 de 19/12/2002.

8. FACULTADES CALIFICADORAS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Finalmente es útil revisar algunos fallos recientes sobre la competencia de la Dirección del Trabajo para detectar laboralidad en sus actuaciones de fiscalización, tema debatido frecuentemente en tribunales y que revisaremos a partir de fallos recientes.

La jurisprudencia se inclina por reconocer genéricamente las facultades interpretativas de la Dirección del Trabajo, en el ejercicio de las atribuciones que por ley le han sido asignadas, sin perjuicio de que esas decisiones pueden ser revisadas en la instancia judicial respectiva.

Un reciente fallo de la Corte Suprema explicita claramente esta doctrina⁽¹⁸⁾: "Fiscalizar, es criticar y traer a juicio las acciones u obras de otro, lo que implica desde la organización jurídica de las relaciones del trabajo y de acuerdo a la normativa aplicable, a la Inspección del Trabajo, se le reconoce la facultad de examinar y de sancionar los incumplimientos en los que se incurra con motivo de las prestaciones de servicio sujetas a la legislación aplicable (...). Facultad de fiscalización que va acompañada de la sanción, pues de no ser así, carecería de sentido que se atribuyera al órgano fiscalizador tales cometidos, lo que explica que el artículo 477 del Código del Trabajo disponga expresamente el régimen sancionatorio general (...). Además de las facultades de fiscalización y de interpretación de la legislación del trabajo que se le atribuyen a la Dirección del Trabajo, el propio Código del ramo ha consagrado otras que importan la calificación de hechos constitutivos de infracción a las normas laborales, o de calificación de una determinada situación jurídica y mediante las cuales, puede adoptar resoluciones ordenadas a su cumplimiento.

"Constando que los inspectores recurridos, practicaron visitas de fiscalización, constatando las infracciones de que dan cuenta en sus respectivas resoluciones, que de lo establecido en la ley, gozan de la presunción de veracidad, diligencias éstas practicadas en aplicación y conforme a las normas contenidas en el ordenamiento jurídico vigente, por lo que no cabe calificar su actuación como ilegal; que por la misma razón éstas no son arbitrarias, toda vez que han sido razonadas y fundadas en la constatación de hechos concretos (...). Con todo, no resulta procedente en sede de protección, resolver una controversia que recae en situaciones de hecho, respecto de las cuales la ley ha dispuesto una presunción de veracidad, toda vez que éstas deben resolverse en la instancia".

Este criterio general de legitimidad de las atribuciones interpretativas de la Dirección del Trabajo se complementa con la exigencia uniforme de que ellas se ejerzan "sólo cuando dicho servicio se encuentre frente a situaciones de infracción a las normas laborales, o sea, cuando con su actividad de fiscalización se sorprendan ilegalidades claras, precisas y determinadas".⁽¹⁹⁾

Sin embargo, tratándose de la calificación de laboralidad de prestaciones de servicios efectuada por inspectores de trabajo en actos de fiscalización, la jurisprudencia se ha inclinado por resolver que tal atribución es exclusiva de la función jurisdiccional, en consideración a que la cuestión controvertida debe resolverse en un procedimiento judicial que otorgue derecho a la audiencia y a la presentación de pruebas.

En efecto, un fallo emblemático de esta doctrina uniforme de la Corte Suprema resuelve que: "La Dirección del Trabajo

(18) Corte Suprema, Rol N° 1.003-2004 de 7/04/2004.

(19) Corte Suprema, Rol N° 554-2004 de 25/03/2004.

(...) decidió que ciertas personas contratadas a honorarios debían ser incluidas en la negociación colectiva, porque existía un vínculo de subordinación y dependencia respecto de la empresa recurrente. Cuestión ésta que se encuentra al margen de las facultades conferidas a la Inspección del Trabajo por el artículo 474 y siguientes del Código del Trabajo, y que debe ser resuelta por la judicatura especial que conoce de estos asuntos. Ello, porque se ha de determinar, entre otras cuestiones, la existencia del referido vínculo de subordinación y dependencia (...) por lo tanto, lo descrito se relaciona con derechos que están en discusión, siendo una cuestión en la que existen involucradas situaciones de hecho y de derecho que es necesario analizar, debatir y probar en un procedimiento contencioso, de lato conocimiento, y que otorgue a las partes en conflicto la posibilidad de accionar, excepcionarse, rendir sus probanzas,

argumentar y deducir los recursos que sean del caso. En consecuencia, la recurrida, se arrogó facultades propias y excluyentes de los tribunales competentes en dicha materia. Así, ha incurrido en una actuación ilegal que perturba la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N° 3, inciso 4°, de la Constitución Política de la República, ya que nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta, lo que no ha sido el caso, en que la inspección recurrida asumió, en la práctica, la función de decir derecho que pertenece constitucionalmente a los tribunales, al decidir en los términos ya indicados, lo que, sin lugar a dudas, corresponde legalmente que se efectúe en el curso de un proceso jurisdiccional".⁽²⁰⁾

(20) Corte Suprema, Rol N° 619-2004 de 1º/04/2004.

DEPARTAMENTO DE INSPECCION
UNIDAD DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (UCYMAT)
MANUAL PARA FISCALIZADORES
SECTOR AGRICOLA^(*)

I. INTRODUCCION

El material que se entrega a continuación está dirigido a los fiscalizadores que desarrollan su actividad en terreno, en este caso los predios agrícolas con sus diversos sistemas productivos; plantaciones, invernaderos, packings, etc.

Este Manual es un material teórico que entrega información técnica acerca del sector agrícola con el objeto de apoyar las actuaciones en terreno. La diversidad y heterogeneidad de situaciones y de tipos de procesos productivos hacen más engorroso aplicar la normativa que en su mayoría fue diseñada para un centro de trabajo confinado y estructurado como una empresa o industria convencional.

Las cifras económicas dicen que en el año 2000 se aumentó la superficie sembrada en un 7,5%, y se exportó 4.957 millones de dólares; después de la minería es la segunda actividad exportadora, llegando a más de 150 países con más de 500 productos, y desde el punto de vista del empleo se generan 780.000 fuentes de trabajo.

Actualmente este sector está viviendo un proceso de tecnificación y está progresivamente siendo sometido a estándares externos de acuerdo al destino de su producción.

El sector agrícola a pesar de ser fiscalizado permanentemente, es un sector que tiene



Alimentación de ganado vacuno

muchas deficiencias en el tema de la protección de los trabajadores y existe alto incumplimiento de las medidas básicas de higiene y seguridad.

Es un sector en que las condiciones de trabajo no están en el nivel esperado, considerando los niveles de producción y de ingresos que ella representa para la economía nacional. En él aún se encuentra trabajo precario, trabajo de menores, trabajo informal, trabajadores temporeros, etc., lo que se contrapo-

(*) Preparado por: Patricia Vega López, Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Departamento de Fiscalización. Diciembre 2001.



Tractor en traslado de bins

ne con los modelos de agricultura competitiva y altamente rentable.

El aumento y cambio en la producción agrícola, involucra cambios tecnológicos y de sistemas de trabajo que conllevan nuevos riesgos, por lo que es necesario ser dinámico en la fiscalización para avanzar hacia una real mejoría de las condiciones de trabajo, que deben estar en equilibrio con la sustentabilidad económica, social y medioambiental del sector.

Abordaremos algunos de los riesgos presentes en este tipo de trabajo, profundizando en los temas de plaguicidas y maquinaria agrícola, que son los focos principales de accidentes y enfermedades profesionales.

II. CONDICIONES SOCIALES DE TRABAJO

1. Antecedentes económicos

El sector agrícola es un sector con actividades diversificadas, como la agricultura, ganadería, floricultura, fruticultura, etc., de gran dispersión geográfica, encontrándose representado principalmente desde la III a la XI regiones. Es un sector de gran heterogeneidad en tecnología, mano de obra, clima, condiciones de trabajo y tamaño de las explotaciones.

Las explotaciones agrícolas se pueden clasificar en de subsistencia, pequeño empresario, mediano y grande. La agricultura campesina (de subsistencia y pequeño agricultor) se

compone aproximadamente de 270.000 explotaciones, de las cuales 176.000 tienen mayor potencial de desarrollo y su comportamiento es de carácter empresarial. La mediana y la gran agricultura, por su parte, sólo reúnen a aproximadamente 26.400 explotaciones, pero tienen una gran importancia desde el punto de vista de la superficie agrícola y de la superficie utilizada en la mayor parte de los rubros productivos.

Las reformas económicas implementadas en Chile a mediados de la década de los '70, conducentes a una mayor apertura económica, exigieron de parte de todos los sectores de la economía mayor competitividad para lograr exitosamente una inserción en los mercados globales. La agricultura no fue una excepción, respondiendo a este nuevo escenario con un notorio cambio en los sistemas productivos. Los resultados se manifestaron en una intensificación de la agricultura, un salto tecnológico importante en la actividad y una creciente orientación hacia la exportación de productos en los que existen ventajas comparativas. Se produce un significativo crecimiento en el área cultivada con frutales, actividad fuertemente orientada a las exportaciones, y la disminución en el área con cultivos tradicionales, especialmente cereales y cultivos industriales que compiten con las importaciones.

La apertura económica experimentada por el país y la creciente orientación hacia los mercados externos han conducido a un crecimiento sostenido de las exportaciones del sector silvoagropecuario, el cual representa actualmente el 25% de las exportaciones totales del país. Al gran dinamismo exhibido por el sector primario, se suman un importante crecimiento de las exportaciones agroindustriales, especialmente del sector vinícola y de frutas y hortalizas procesadas.

Tal como ocurre con toda actividad humana en el mundo globalizado y sin fronteras de hoy, el sector agrícola nacional se ha vuelto cada vez más competitivo, principalmente por los bajos precios, tanto de los mercados de exportación como de los pro-

ductos importados. El segundo gobierno de la Concertación define su política agropecuaria enfatizando los siguientes aspectos: desarrollo de mercados, innovación y transformación productiva, modernización de la agricultura campesina, gestión empresarial y capacitación laboral, protección del patrimonio natural y mejoramiento del hábitat rural.

El objetivo del actual Gobierno de Chile es llegar al 2010 con una agricultura rentable, eficiente y competitiva, con todos sus rubros plenamente desarrollados y con una sociedad rural fuerte e integrada desde un punto de vista social, capaz de utilizar el espacio rural de manera sustentable.

2. Población

La agricultura en cualquiera de sus procesos se desarrolla en el sector rural mayoritariamente, a excepción de algunas empresas agroindustriales. El mundo rural es el espacio en que se verifica un conjunto de relaciones entre quienes habitan y/o trabajan en relación con la tierra, encontrándose inserto en él, el trabajo agrícola; este mundo representa casi el 15% de la población del país, en que el trabajo se desarrolla en condiciones que lo hacen diferente a cualquier otra actividad.



De acuerdo a la información del INE, al 30 de junio de 2000, en el país había una población total de 15,2 millones de habitantes, de los cuales 2,2 millones son personas que tienen calidad rural; es decir, el 14,5% de la población nacional. Al comparar esta cifra con años anteriores, hay que afirmar que la población rural en comparación con la población urbana viene disminuyendo, pues en 1982, la población rural correspondía al 17,8% de la población nacional. Hoy día, las regiones que concentran los mayores índices de ruralidad son la Sexta, Séptima, Octava, Novena y Décima, que en grupo albergan al 74,3% de la población rural del país; tal como se observa en la tabla N° 1.

TABLA N° 1

Población total estimada al 30 de junio de 2000, por sexo y áreas urbano-rural.						
REGIONES	HOMBRES			MUJERES		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
I	191.292	11.992	203.284	187.499	8.164	195.663
II	226.573	11.243	237.816	227.000	3.595	230.595
III	124.903	15.831	140.734	124.093	8.749	132.842
IV	206.998	80.216	287.214	219.420	71.247	290.667
V	694.988	69.283	764.271	736.920	61.215	797.135
R.M.	2.862.834	100.072	2.962.906	3.053.100	86.205	3.139.305
VI	265.276	135.112	400.388	269.559	118.867	388.426
VII	282.420	179.255	461.675	296.523	157.048	453.571
VIII	764.616	200.296	964.912	794.904	176.455	971.359
IX	281.164	157.595	438.759	296.574	138.912	435.486
X	341.598	194.591	536.189	354.787	170.520	525.307
XI	35.299	14.408	49.707	35.725	9.603	45.328
XII	74.984	8.334	83.318	70.875	3.576	74.451
PAIS	6.352.945	1.178.228	7.531.173	6.665.979	1.014.156	7.680.135

Fuente: INE, Chile, Estimaciones y Proyecciones de población, por sexo y edad. Total País y Regiones: 1990-2010. Urbano-Rural.

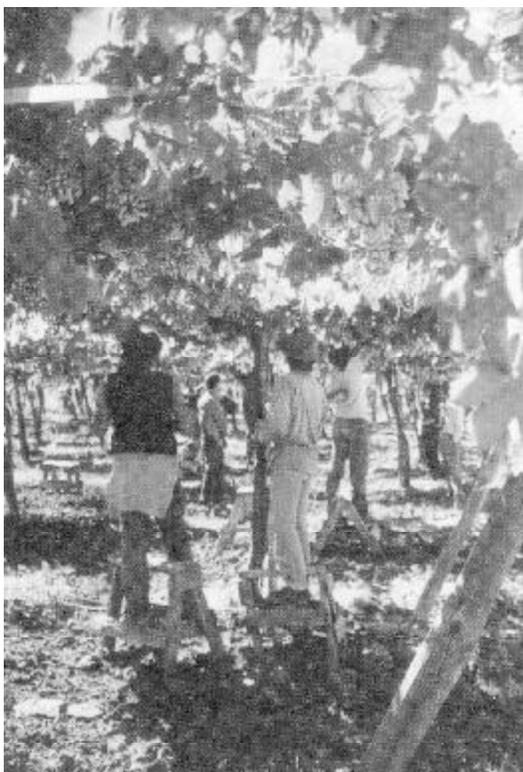
Según ODEPA, al 2001 un 23,7% de los habitantes rurales está bajo la línea de la pobreza.

Según la misma encuesta, con referencia al año 1992 la indigencia rural aumentó en un alto número de regiones. A su vez, en la mayoría de éstas dicho aumento fue mayor entre las mujeres que entre los hombres.

A lo anterior, hay que sumar que la pobreza e indigencia se localizan preferentemente en áreas rurales, pues de las 71 comunas más pobres del país, 53 corresponden a comunas rurales y poblados intermedios, lo que imprime un sello de vulnerabilidad mayor al sector.

3. Empleo

Con respecto al empleo, el sector silvoagropecuario a nivel nacional demandó el 13,3%



Cosecha de uva

de la fuerza de trabajo total del país (año 2000), que corresponde a 736.800 trabajadores. La mayor concentración de esta fuerza laboral se encuentra en las regiones Sexta, Novena y Séptima.

Al analizar el nivel de empleo, hay que señalar que el año 2000, existiendo una fuerza laboral agrícola total de 777.700 personas, los ocupados llegaban a 736.800 personas, habiendo 40.900 personas desocupadas; es decir, un nivel de desempleo del 5,3%.

Hay que enfatizar que las tasas de desempleo en la agricultura siempre han sido más bajas que en las áreas urbanas.

La estabilidad o bajo crecimiento de la fuerza de trabajo agrícola demuestra que probablemente habría una migración de ella hacia otros sectores de la economía, fenómeno común en casi todos los modelos de crecimiento económico mundial. Este comportamiento ha traído como consecuencia una relativa escasez de mano de obra agrícola.

A raíz del crecimiento de las plantaciones y cultivos para la exportación, comienza a expandirse un sector laboral: las asalariadas o temporeras de las plantaciones agrícolas y de la agroindustria, que se estima alcanzan a 400.000 trabajadores, de los cuales el 52% son mujeres.

A pesar del subregistro, la evolución del empleo femenino a nivel nacional muestra que la población femenina ocupada en la agricultura ha aumentado desde 5,1% en 1980 a 9,3% en 1989, llegando, según el Censo Nacional de 1992, a un 11,1%.

Por otra parte, del total de los ocupados que se encuentran debajo de la línea de pobreza de las zonas rurales, el 77% se clasifica en la rama de la agricultura, silvicultura, caza y pesca, mientras que el 23% restante desarrolla su actividad laboral en otras ramas de la actividad económica.

Un factor a destacar en el sector agrícola es la contratación de mano de obra infantil,

que comienza a trabajar a temprana edad junto a su familia para aumentar los ingresos. Estos niños no siempre poseen la fortaleza física ni la coordinación necesaria para realizar los trabajos agrícolas, como tampoco tienen capacidad de juicio ante situaciones de alto riesgo.

4. Riesgos de las condiciones sociales de trabajo

Las condiciones en que se realiza el trabajo agrícola producen riesgos para la salud de los trabajadores, y se caracterizan por lo siguiente:

- Es un trabajo realizado la mayoría del tiempo a la intemperie, sujeto a las inclemencias del clima.
- En muchas tareas los trabajadores se encuentran solos e incomunicados.
- Las tareas son realizadas por trabajadores desde edad temprana hasta edades avanzadas.
- Las tareas son múltiples y variables según sistema productivo y según la temporada.
- Las jornadas no tienen límites de horas precisos.
- En muchos casos el trabajador y su familia viven en el establecimiento.
- Las condiciones sociales de trabajo son variadas: tipo de contrato (indefinido, temporal), relación de dependencia directa o a través de intermediarios, sistema de remuneración (fija o variable), etc.
- Las condiciones sanitarias básicas en los lugares de trabajo son inadecuadas.
- Históricamente se ha trabajado poco en el área de la prevención de riesgos.
- No existe información real de accidentabilidad y enfermedades profesionales.

Según datos de la encuesta CASEN, en 1994, un 51,2% de la población rural no está incorporada a ningún sistema de salud previsional y se atiende en el sistema público en calidad de indigente.

Un sector importante de la mano de obra la componen los trabajadores agrícolas tem-

poreros y migrantes, y una de sus características es una doble exposición a los riesgos para la salud: los propios del trabajo agrícola, sumados a los asociados a la pobreza y la migración. Ellos en general se ven obligados a realizar trabajos más peligrosos y precarios, y presentan mayores tasas de accidentabilidad y de enfermedades profesionales como son caídas, amputaciones, problemas musculoesqueléticos, intoxicaciones y muerte.

La pobreza, la falta de condiciones sanitarias básicas en el lugar de trabajo, las características del trabajo temporal y migrante inciden en las malas condiciones de trabajo y de vida para este sector.

Estas condiciones y los sistemas productivos traen aparejados cambios en las relaciones de trabajo, condiciones de trabajo, y por lo tanto en las condiciones de seguridad en que trabajan los trabajadores en el sector agrícola.

III. MAQUINARIA AGRÍCOLA Y SUS RIESGOS

1. Introducción

La maquinaria agrícola está diseñada para labrar el suelo y hacerlo más adecuado para el crecimiento de cultivos, la siembra de semillas, la aplicación de sustancias químicas para mejorar el crecimiento de las plantas y controlar las plagas y enfermedades, y la recolección y almacenamiento de los cultivos maduros. Existe una gran variedad de máquinas agrícolas, pero en esencia todas son una combinación de engranajes, ejes, cadenas, correas, cuchillas, cribas oscilantes, etc., ensambladas para realizar determinadas tareas. Estas piezas están en general suspendidas de un bastidor que puede ser estacionario o, con más frecuencia, móvil, y diseñado para realizar la operación deseada al desplazarse por un campo.

Los tractores agrícolas tienen muchas características que hacen que sean la pieza más importante del equipo a motor del predio. La



Aradura con tractor y arado de discos

mayor parte de los tractores tienen neumáticos de caucho, sistemas hidráulicos y toma de fuerza, y utilizan una combinación de velocidades del motor y relaciones de engranajes. Estas características hacen que los tractores sean rápidos, potentes, flexibles y adaptables.

Los tractores son accionados por motores, utilizan combustible, poseen partes móviles, son conducidos por un operario y muchas veces se utilizan con equipos instalados en ellos o remolcados.

2. Labores en que es usado el tractor

El tractor es un equipo agrícola que puede desarrollar las siguientes labores agrícolas:

- Arar
- Rastrear
- Sembrar
- Cosechar
- Transmitir fuerza motriz
- Tirar carros de arrastre.

3. Implementos o equipos que pueden ser acoplados al tractor

Los implementos o equipos pueden ser enganchados al tractor de tres formas:

- enganche de tres puntos
- barra de tiro del tractor
- transmisión eje toma de fuerza.

Los implementos utilizados en labores agrícolas son los siguientes:

- Arados

Estos pueden ser de los siguientes tipos:

Vertedera

Discos

Subsolador

Cinzel

- Rastras

Estas se clasifican según su forma en:

Discos

Cinceles

Dientes

Según su tipo se clasifican en:

Tandem formada por 4 cuerpos

Off-Set formada por 2 cuerpos en ángulo

- Sembradoras

Estas pueden ser:

Sembradoras abonadoras de tolva (ej.: trigo)

Sembradoras en hileras (ej.: maíz, porotos)

- Cosechadoras

En ellas tenemos:

Cosechadoras de pasto

Enfardadoras

Cosechadora estacionaria de cereales

Cosechadoras – picadoras de maíz

Cortadora picadora y elevadora de pasto (chopper)

- Equipos con acople a toma de fuerza del tractor

Algunas de ellas son:

Barras segadoras

Rastrillos hiladores

Abonadoras

Aplicadores de plaguicidas

4. Tipos de máquinas agrícolas

Los principales grupos de maquinaria agrícola son: máquinas para trabajo del suelo, máquinas plantadoras, cultivadoras, cosechadoras de forraje, cosechadoras de grano, fibra, hortalizas, frutas y frutos secos, aplicadoras de sustancias químicas para la agricultura, máquinas transportadoras y elevadoras, y máquinas clasificadoras y envasadoras.

4.1. Máquinas para trabajo del suelo:

Se incluyen los arados, cultivadoras, subsoladoras, rodillos, niveladoras, aplanadoras, etc. Están diseñadas para girar, agitar, nivelar y compactar el suelo y prepararlo para la plantación. Pueden ser de pequeño tamaño y requerir solamente una pequeña fuente de energía, o bien grandes y necesitar una fuente de energía considerable.

4.2. Máquinas plantadoras:

Se incluyen plantadoras, sembradoras en líneas, sembradoras a voleo, etc., y están diseñadas para recoger las semillas de una tolva o cubo e insertarlas en el suelo a una profundidad determinada, espaciándolas o espaciándolas uniformemente. Las plantadoras pueden tener un diseño muy sencillo y constar de un mecanismo de siembra de una hilera, o muy complejas, como el caso de la plantadora múltiple, con accesorios que simultáneamente añaden fertilizantes, plaguicidas y herbicidas.

4.3. Máquinas cultivadoras:

Se utilizan para erradicar malezas o hierbas indeseables que compiten con la planta por la humedad del suelo y hacen que la cosecha o el cultivo sean más difíciles. También mejoran el trabajo del suelo haciendo que absorba el agua de lluvia.

4.4. Máquinas cosechadoras de forraje:

Se incluyen segadoras, picadoras, empacadoras y otras, diseñadas para separar los



Arado de vertedera



Enfardadora o empacadora de forraje

tallos de las raíces y prepararlos para su almacenamiento o uso inmediato. Estas máquinas también varían en cuanto a su complejidad: la segadora simple corta el cultivo, mientras que la picadora no sólo separa el tallo de la raíz, sino que también pica toda la planta en trozos pequeños que carga en el vehículo, posiblemente un vagón remolcado. A menudo se utilizan acondicionadoras de forraje que golpean o rompen los tallos, con el fin de acelerar el proceso de secado en el campo para prevenir el deterioro, especialmente de leguminosas que van a ser almacenadas en seco o empacadas. Las prensas granuladoras se utilizan para comprimir el forraje en cubos compactos para la alimentación mecánica del ganado. Las empacadoras se utilizan para comprimir el forraje en bolas redondas o cuadradas y facilitar su almacenamiento y manipulación.

4.5. Máquinas cosechadoras de grano y fibra:

Se incluyen segadoras, agavilladoras, arrancadoras de mazorcas, cosechadoras com-

binadas, trilladoras, etc. Se utilizan para recoger el grano y la fibra de la planta y colocarlos en un cubo o bolsa para transportarlo al área de almacenamiento. La recolección de cereales puede implicar el uso de algunas máquinas, como una segadora o agavilladora para cortar el grano, un vagón o camión para el transporte a las máquinas trilladoras o separadoras y vehículos para transporte al área de almacenamiento. En otros casos muchas de estas labores son realizadas por una sola máquina, la cosechadora combinada que corta el grano, lo separa del tallo, lo limpia y lo recoge en un contenedor, todo mientras se desplaza por el campo. También carga el grano en los vehículos de transporte.

4.6. Máquinas cosechadoras de hortalizas:

Se incluyen arrancadoras, diseñadas para arrancar los cultivos de la tierra y separarlos del suelo o elevar o tirar de la planta. Por ejemplo, la arrancadora de papas puede formar parte de una cosechadora combinada de papas que incluye un dispositivo de clasificación y selección, una limpiadora, una empacadora y un elevador.

4.7. Máquinas cosechadoras de frutas y frutas secas:

Se utilizan para cosechar bayas, frutas y frutas secas. Pueden ser tan simples como un agitador vibratorio de árboles montado sobre un tractor, que separa el fruto maduro del árbol. O pueden ser muy complejas, como las que cosechan la fruta, recogen la fruta caída, la introducen en un recipiente de almacenamiento y después la transfieren a vehículos de transporte.

4.8. Máquinas transportadoras y elevadoras:

También varían considerablemente en cuanto a su tamaño y complejidad: desde un simple vagón que consta solamente de una plataforma sobre ruedas hasta una unidad de transporte autocargadora y apiladora. Se utilizan transportadores inclinados de cinta o de

cadena u otros dispositivos de manipulación mecánica para mover el material a granel (heno, pajas, espigas, etc.) del vagón o al almacén o de un lugar a otro en un edificio. Se utilizan transportadores de tornillo para mover el material granular y el grano de un nivel a otro, y los transportadores de ventilador o neumáticos se utilizan para mover materiales livianos horizontal o verticalmente.

4.9. Aplicadores de productos químicos para la agricultura:

Se utilizan para aplicar fertilizantes para estimular el crecimiento de las plantas, o herbicidas y plaguicidas para controlar las malezas y plagas. Los productos químicos pueden ser líquidos, en polvo o granulares, y el aplicador los distribuye mediante presión a través de una tobera o mediante fuerza centrífuga. Los aplicadores pueden ser portátiles o ir montados o sobre un vehículo; la utilización de aviones en estas tareas es cada vez más frecuente.

4.10. Máquinas de clasificación y envasado:

Normalmente estas máquinas son estacionarias. Pueden ser tan simples como un separador densitométrico, que clasifica y limpia el grano pasándolo por una serie de cabezas, o tan complejas como un molino de semillas que no solamente clasifica y limpia, sino que también separa los diferentes tipos de semillas. Las máquinas envasadoras forman parte de un sistema avanzado de clasificación. Se utilizan sobre todo para frutas y hortalizas y pueden envolver el producto en papel o bolsas o insertarlo en recipientes de plástico.

Como fuentes de energía pueden utilizarse motores eléctricos para alimentar el equipo estacionario localizado permanentemente cerca de una fuente principal; no obstante, debido a que muchas de las máquinas agrícolas son móviles y deben trabajar en áreas remotas, normalmente se mueven gracias a un motor integrado de gasolina o por un motor separado como el de un tractor. La

potencia de un tractor se puede transmitir a la máquina a través de una correa, cadena, engranaje o eje; la mayor parte de los tractores cuentan con una conexión de toma de fuerza diseñada especialmente para este propósito.

5. Mecanización y sus riesgos

La mecanización del trabajo agrícola y de los procesos de trabajo ha liberado a muchos trabajadores de todo el mundo de un trabajo oneroso, monótono y perjudicial para la espalda. Al mismo tiempo, la velocidad y potencia asociadas a la mecanización contribuyen a las lesiones traumáticas graves. En todo el mundo los países que practican una agricultura mecanizada listan los tractores y la maquinaria agrícola como principales agentes de lesiones mortales e incapacitantes en el trabajo agrícola. Las herramientas a motor también contribuyen a la tasa de lesiones, aunque éstas son normalmente más leves. Algunas máquinas presentan también un riesgo medio-ambiental, como ruidos y vibraciones.

Los riesgos más graves asociados con el funcionamiento de los tractores son los vuelcos, atropellos y enredos con la toma de fuerza. Los vuelcos hieren mortalmente a muchas más víctimas que cualquier otro tipo de accidente, razón por la cual deben instalarse sistemas de seguridad contra vuelco en los tractores. Los tractoristas deben llevar siempre cinturón de seguridad. Otro problema es el de los atropellos, los trabajadores deben mantenerse alejados de los caminos por donde circulan los vehículos y no debe permitirse que en los tractores viajen pasajeros.

La combinación de fuerza y potencia presenta muchas situaciones de riesgo para los trabajadores. Por ejemplo, el eje toma fuerza del tractor transfiere la potencia entre el tractor y la maquinaria movida por la toma de fuerza. La transferencia de potencia se consigue conectando un eje accionado desde la maquinaria a la toma de fuerza del tractor. La matriz y el eje accionado de la toma de fuerza giran a 540 rpm (9 veces por segundo) o

1000 rpm (16,7 veces por segundo) cuando se opera a la velocidad máxima recomendada. La mayor parte de los accidentes en los que se implica la toma de fuerza se producen porque una matriz o eje de la toma de fuerza, engranados pero sin proteger, enganchan repentinamente la ropa del trabajador.

Muchos de los accesorios de los tractores presentan riesgos particulares. Se han dado casos de niños que se han caído de la máquina y han sido aplastados por las ruedas o rebanados por las cuchillas de las segadoras. Las segadoras plantean dos tipos de riesgos: uno, el posible contacto con las cuchillas giratorias, y el otro, el golpe que pueden producir los objetos lanzados por las cuchillas. Las cuchillas y los cargadores delanteros funcionan por un mecanismo hidráulico y, si quedan desatendidos en posición elevada, existe el peligro de que se caigan encima de alguien que esté debajo y lo aplasten.

Por lo general, el arado del suelo genera polvo. La naturaleza de éste es variable, y depende de las condiciones meteorológicas, la estación, el tipo de trabajo, el tipo de suelo, etc. La concentración de polvo en la cabina del tractor puede variar en función del cierre de la cabina.

En un 60 a 65% de los casos se supera el nivel de polvo total permisible, los niveles permisibles de polvo respirable se sobrepasan durante el 60 al 80% del tiempo. El polvo es inorgánico en un 90% y contiene gran cantidad de sílice libre.



Packing: calibrado y embalaje de frutas



Surcadora acoplada al tractor

El cultivo implica la realización de operaciones que consumen energía, especialmente durante el arado, y requiere una movilización considerable de los recursos de energía de las máquinas, generándose niveles considerables de ruido en el lugar donde se sienta el conductor.

Por lo general, los niveles de vibración del cuerpo entero en el asiento del conductor pueden ser muy altos.

Entre las precauciones contra las condiciones de trabajo peligrosas para los conductores se incluyen medios para la protección contra el ruido y las vibraciones, la normalización del microclima y el sellado hermético de las cabinas (ver punto 6 más adelante).

En la maquinaria de recolección, como las cosechadoras, se producen lesiones durante el mantenimiento, reparación o ajuste de la máquina, cuando aún están en marcha sus componentes.

El equipo de recolección de heno y forraje expone a los trabajadores a riesgos similares a los que plantean las cosechadoras. Este equipo contiene componentes que cortan, aplastan, trituran, pican y soplan el cultivo a gran velocidad, dejando muy poco margen para el error humano. Como en la recolección de cereales, la de heno y forraje debe tener lugar en el momento adecuado; se produce así el estrés añadido de terminar las tareas

rápidamente, que, junto a los riesgos de la maquinaria, lleva con frecuencia a lesiones.

Tradicionalmente las empacadoras de heno han sido una fuente frecuente de lesiones graves. Estas máquinas se utilizan en algunas de las condiciones más rigurosas que se dan en la recolección: las altas temperaturas, el terreno disperejo, el polvo y la necesidad de frecuentes ajustes contribuye a una elevada tasa de lesiones.

Las instalaciones de almacenamiento pueden contener diversas máquinas para el transporte del producto, desde transportadores de cinta o de rodillos hasta turbinas, taladros, rampas y otros dispositivos, cada una con su propia fuente de energía. Entre los riesgos y las precauciones adecuadas deben mencionarse los siguientes:

- Puntos de retención formados por cintas, poleas y engranajes: los trabajadores deben protegerse de los puntos de retención y cortadura mediante la protección adecuada en torno al punto de posible contacto.
- Fijadores de cinta, tornillos fijadores, llaves, pernos y estrías salientes: los tornillos fijadores, llaves o pernos salientes en ejes giratorios deben ser recubiertos o protegidos. Los fijadores de cinta deben ser inspeccionados y reparados.
- Puntos de cortadura provocados por brazos de volantes, taladros y sus cajas, radios de poleas, grúas y mecanismos elevadores: deben protegerse y cubrirse.
- Contacto con una transmisión en movimiento o elementos eléctricos: deben protegerse y cubrirse.
- Puesta en marcha inadvertida de la maquinaria o el equipo: debe instalarse un sistema para bloquear o desconectar el equipo antes del mantenimiento o reparación.
- Ropa o cabellos sueltos que se enrollan o se enganchan en los ejes: nunca debe llevarse ropa suelta, deshilachada ni con tiras que cuelgan. Debe usarse ropa y calzado protector adecuado a la actividad realizada.
- Ruido excesivo: debe controlarse la exposición al ruido.

Los trabajadores deben conocer y ser conscientes de los riesgos, las normas bási-

cas de seguridad y los métodos seguros de trabajo.

6. Normas de seguridad del tractor

- El dispositivo de seguridad más importante para un tractor es una estructura de protección contra vuelcos. Este dispositivo, junto a un cinturón de seguridad adecuadamente abrochado, impide que un operario sea aplastado por el tractor durante un vuelco.
- Una cabina cerrada con estructura de protección contra vuelco proporciona una protección incluso mayor, ya que las cabinas protegen también de las condiciones climáticas adversas y de las caídas del tractor.
- Una defensa sobre el eje matriz de la toma de fuerza protege frente a un enredo en la toma de fuerza.
- Debe seguirse la norma de un asiento - un pasajero y otras prácticas seguras de trabajo.
- Deben leerse los manuales de usuario para usar la máquina con seguridad.
- Los trabajadores que manejen tractores deben ser capaces física, psicológica y fisiológicamente de manejar la máquina en cuestión.
- El conductor del tractor debe tener licencia de conducir clase D.

La seguridad de la máquina obliga ante todo a conservar las protecciones y las cubiertas originales en su sitio y a mantenerlas adecuadamente. Se deben utilizar etiquetas de advertencia para recordar que las protecciones y cubiertas deben mantenerse a su sitio. Si éstas deben ser retiradas para mantenimiento, deberán ser sustituidas inmediatamente al terminar la reparación.

Cada parte móvil de la maquinaria entraña el riesgo de accidente. El eje de la toma de fuerza del tractor, que conecta el tractor y el implemento mediante juntas universales u horquilla, es una fuente de energía cinética y de accidentes. Los accidentes más frecuentes con este eje ocurren cuando la horquilla atrapa una parte floja de la ropa, enredando al que la lleva puesta. El eje de la toma de fuerza debe ir protegido con una carcasa protectora.



Tractor con cabina de protección

7. Lesiones causadas por la maquinaria

7.1. Las lesiones por pellizco:

Pueden producirse cuando dos partes de la maquinaria se mueven al mismo tiempo en círculo. Los engranajes y las correas de transmisión son ejemplos de puntos peligrosos para sufrir un pellizco. Las prendas de vestir o alguna parte del cuerpo pueden quedar enganchados y ser arrastrados hacia los engranajes.

7.2. Las lesiones por enrollamiento:

Pueden ocurrir cuando un componente giratorio no protegido por una pantalla, como un eje de toma de fuerza, enrolla una prenda de vestir suelta, como una manga, la cola de una camisa, una pieza deshinchada de la ropa o incluso el pelo largo. Las juntas universales en los extremos de los ejes de toma de fuerza son las que más riesgo presentan de atrapar la ropa y producir una lesión por enrollamiento.

7.3. Los puntos de cizallamiento:

Son zonas en las que dos piezas se mueven describiendo un movimiento de corte. Si se coloca un dedo en la junta de dos barras o entre la correa de un ventilador y la polea,

será rápidamente seccionado. La correa, que gira por acción del motor del ventilador, es un lugar con riesgo de amputación y otras lesiones corporales.

7.4. *Los puntos de aplastamiento:*

Son aquellos en los que dos objetos se mueven uno hacia el otro, o un objeto móvil se desplaza hacia un objeto estacionario.



Rastra de discos, se acopla al tractor

7.5. *Las lesiones por arrastre:*

Se producen cuando un trabajador es arrastrado hacia la maquinaria. Estas lesiones pueden ocurrir en cualquier momento cuando se intenta retirar algo de la máquina cuando ésta está con el motor en marcha, aunque no esté en movimiento.

7.6. *Lesiones por objetos lanzados:*

Se producen cuando salen lanzados proyectiles. La tierra, residuos y diferentes objetos se arrojan con fuerza suficiente para causar lesiones, principalmente oculares.

Las segadoras rotativas son máquinas utilizadas con frecuencia para cortar las malezas, éstas se acoplan y son arrastradas por tractores, pueden arrojar residuos a cientos de metros de distancia y causar lesiones.

TABLA N° 2

Resumen de lesiones causadas por maquinaria agrícola		
Punto crítico	Riesgo	Prevención
Engranajes, correas transmisoras	Pelliscamiento, atrapamiento	Usar ropa ajustada, pelo tomado, carcasa
Eje toma de fuerza	Enrollamiento	Protectora en puntos críticos, información al trabajador, entrenamiento señalización de peligro, y uso de EPP cuando corresponda.
Correa de ventilador, piezas móviles para corte, etc.	Cizallamiento, amputación	
Contacto de dos piezas	Aplastamiento	
Motores en marcha	Arrastre	
Objetos lanzados	Lesiones diversas	

8. Puntos de mayor riesgo en un tractor y equipos agrícolas

8.1. *Partes móviles:*

Ventilador del motor, poleas, cuchillas de segadoras, trituradoras y cortadoras, discos de arados y rastras, rastras cinceles y clavos,

eje toma de fuerza, ejes de transmisión, juntas universales y flechas de mando.

8.2. *Transportar personas en lugares no diseñados para ello:*

En un costado del asiento del tractor, en la barra de tiro y sobre carros de arrastre o

remolques e implementos (arados, rastras, sembradoras, etc.).

8.3. Enganche de tres puntos del tractor y barra de tiro

8.4. Volcamiento del tractor

IV. PLAGUICIDAS Y SUS RIESGOS

1. Introducción

La amenaza de una segunda guerra mundial y la necesidad de producir más alimentos hizo que la producción de sustancias para combatir plagas y la investigación para la industria bélica, se intensificaran. Así, se crean tres frentes de guerra: la nuclear, la bacteriológica y la química. El uso de plaguicidas en la agricultura, correspondería a lo que hoy día se llama uso pacífico de las armas químicas.

Después de la segunda guerra mundial, el uso de plaguicidas orgánicos sintéticos, como los fumigantes, insecticidas, herbicidas y fungicidas, aumentó rápidamente, y el uso de estos compuestos químicos ha originado una serie de problemas. Los agricultores vieron en la eficacia de los plaguicidas de amplio espectro una solución a los problemas de las plagas que habían azotado a la agricultura desde siempre. No sólo aparecieron nuevos problemas por sus efectos en la salud humana, sino que los científicos mediambientales advirtieron el inmenso daño ecológico que podían causar. Por ejemplo, los hidrocarburos clorados permanecen en el suelo y se bioacumulan en peces, mariscos y aves.

El uso de plaguicidas ha tenido un efecto adverso en especies distintas a las que se pretendía eliminar. Además, las plagas se han hecho resistentes a los plaguicidas y existen muchos ejemplos de especies resistentes que se han convertido en predadores más virulentos de los cultivos.

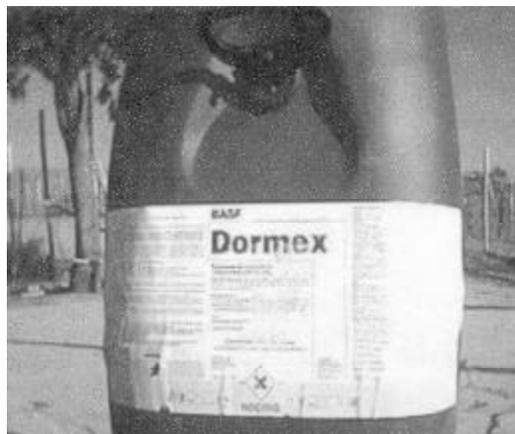


Puntos de riesgo de un tractor

2. ¿Qué son los plaguicidas?

Los plaguicidas son compuestos químicos, orgánicos o inorgánicos, o naturales, destinados a combatir malezas o enfermedades, o plagas que causan daño al hombre, y que causan perjuicios a la agricultura y ganadería, como asimismo a las viviendas. Estos plaguicidas, si no son bien manejados y usados en forma adecuada, presentan riesgos para la salud humana, los animales y el medio ambiente.

La definición legal de plaguicida agrícola se acota en la Resolución N° 1.178 del 14 de agosto de 1984 la cual define como "*plaguicida de uso agrícola cada formulación comercial de los insecticidas, acaricidas, nematocidas, molusquicidas, roenticidas, ovidas, fungicidas, bactericidas, herbicidas, defoliantes, desecantes, fitorreguladores, acondicio-*



Plaguicida altamente tóxico

nantes, atrayentes, feromonas, repelentes y otros que el Servicio Agrícola y Ganadero determine, mediante resolución exenta, que se emplee con fines agrícolas".

Los animales y los humanos pueden sufrir intoxicaciones graves o agudas debido al ingreso de los plaguicidas al organismo por las vías dérmica, respiratoria y digestiva. Los impactos causados por intoxicación aguda son bastante conocidos y se han podido estudiar y tomar las medidas de seguridad para el futuro. La intoxicación crónica, que se está estudiando, no permite aún predecir hasta dónde el hombre podrá soportar esta carga de tóxicos y qué efectos tendrá sobre la humanidad, aunque existen efectos secundarios dañinos para la salud, ya demostrados.

El uso de estas sustancias químicas implica un riesgo para diversos sectores de la población. En primer lugar para quienes tra-

bajan en la fabricación, manipulación y aplicación de estos productos, en segundo lugar para los trabajadores agrícolas en general, y en tercer lugar para la comunidad, por el consumo de residuos de plaguicidas en la dieta diaria, por el uso de ellos a nivel del hogar o por la contaminación de las fuentes de agua para la bebida, del aire que respiramos y del suelo que cultivamos, como también en áreas cercanas o alejadas del sector de aplicación mismo, al ser dispersados por el viento.

3. Clasificación de los plaguicidas

Existen varias formas de clasificar los plaguicidas, una de ellas es la siguiente:

3.1. Según su uso o destino

Se refiere a la clasificación de los plaguicidas según el organismo que controla, y de acuerdo a esto se clasifican en:

Tipos	Organismo, que controla
• Acaricidas	Acaros (arañitas)
• Fungicidas	Hongos
• Bactericidas	Bacterias
• Insecticidas	Insectos
• Nematicidas	Nemátodos (lombrices)
• Herbicidas	Malezas
• Rodenticidas	Roedores
• Molusquicidas	Caracoles, babosas
• Ovicida	Huevos de insectos o ácaros
• Reguladores de crecimiento	Modifica el desarrollo de insectos

3.2. Según su composición química

Los ingredientes activos presentes en los plaguicidas se agrupan en dos grandes grupos, compuestos orgánicos y compuestos inorgánicos.

Compuestos inorgánicos: son los que no contienen carbono en su estructura química y generalmente provienen de minerales presentes en la tierra. Los compuestos inorgánicos como el azufre fueron los primeros plaguici-

das usados por el ser humano. En este grupo se encuentran entre otros los derivados del fósforo, sales de cobre y derivados de cromo.

Compuestos orgánicos: son aquellos que contienen carbono en su estructura química. La mayoría se sintetizan o se fabrican a partir de compuestos químicos derivados del petróleo, pero también hay algunos derivados de plantas. Entre los plaguicidas pertenecientes a este grupo están:

- **Organoclorados:** en Chile el uso de la mayoría de ellos está prohibido, por su larga persistencia en el ambiente y por su tendencia a acumularse en el tejido graso de seres humanos y animales.

Los plaguicidas organoclorados (POC) han provocado intoxicaciones por absorción, por ingestión o por inhalación. La tasa de absorción y la toxicidad varían en función de la estructura química y de los disolventes, tensioactivos y emulsionantes utilizados en la formulación.

La eliminación de los POC del organismo se produce lentamente a través de los riñones. Los POC tienen una fuerte tendencia a penetrar en las membranas celulares y a acumularse en la grasa corporal. Debido a su atracción por los tejidos adiposos tienden a acumularse en el sistema nervioso central (SNC), hígado, riñones y miocardio.

Cuando cesa la exposición, los POC se liberan lentamente al torrente circulatorio, a menudo durante un periodo de muchos años, de donde pueden ser transportados a otros órganos en los que se pueden iniciar efectos genotóxicos, incluido el cáncer.

- **Organofosforados:** a este grupo pertenecen la mayoría de los insecticidas. Se caracterizan por presentar una corta persistencia en el suelo y en los alimentos. Este grupo contiene algunos de los plaguicidas más tóxicos para seres humanos y animales. Pueden actuar por contacto, sistémicos o inhalantes.

Los plaguicidas organofosforados son ésteres químicamente relacionados del ácido fosfórico o alguno de sus derivados. Comparten la propiedad farmacológica de inhibir la acción de la enzima colinesterasa. El paratión es uno de los organofosforados más tóxicos.

La acción tóxica de todos los plaguicidas organofosforados se ejerce sobre el SNC a través de la inhibición de la enzima colinesterasa, con la consiguiente estimulación excesiva y continua de los músculos y glándulas activados por la acetilcolina, hasta llegar a un punto incompatible con la vida.

Los signos y síntomas de la intoxicación por organofosforados se pueden explicar sobre la base de la inhibición de la colinesterasa. La intoxicación inicial o *leve* puede ser difícil de distinguir debido a que otros cuadros, como el agotamiento por calor, la intoxicación alimentaria, la encefalitis, el asma y las infecciones respiratorias, comparten algu-

nas de las manifestaciones y confunden el diagnóstico. Los síntomas pueden presentarse varias horas después de la exposición, aunque casi nunca después de 12 horas. Normalmente aparecen en este orden: cefalea, cansancio, mareos, náuseas, sudoración, visión borrosa, opresión torácica, espasmos abdominales, diarrea y vómitos. En una intoxicación más avanzada se observa después dificultad respiratoria, temblores, convulsiones, colapso, coma, edema pulmonar e insuficiencia respiratoria.

- **Carbamatos:** este grupo incluye insecticidas, fungicidas y herbicidas. La mayoría tiene corta persistencia en el medio ambiente. El riesgo asociado a ellos para los seres humanos y animales es generalmente bajo en los fungicidas y herbicidas, pero alto en los insecticidas. Poseen una acción biológica similar a los organofosforados. Los efectos tóxicos de los carbamatos pueden no ser inmediatos, lo que presenta un riesgo potencial debido a la falta de alarma. Los resultados de experimentos con animales indican efectos embriotóxicos, teratogénicos, mutagénicos y cancerígenos de algunos productos.
- **Piretroides:** en términos generales poseen una baja toxicidad en mamíferos. Su acción es por contacto, ingestión o por repelencia.
- También existen los plaguicidas microbiales, que contienen microorganismos o toxinas producidas por ellos. Estos se aplican sobre la vegetación en forma de rociado en donde es ingerido por los insectos, los que finalmente mueren. Una característica positiva de estos plaguicidas es que tienen especificidad, es decir, son tóxicos para determinados insectos.

3.3. Según su forma de acción

- **De contacto:** el producto actúa por contacto directo, ya sea porque se aplica directamente al organismo que se quiere controlar o porque éste entra en contacto con superficies tratadas.
- **Sistémicos:** compuestos capaces de penetrar al interior del tejido vegetal, ubicarse y extender su acción desde el lugar de absorción a otros puntos dentro de la planta.
- **Inhalación:** actúan a través del sistema respiratorio del insecto. Se utilizan principalmente para control de insectos en granos y otros alimentos almacenados o en fumigación al suelo.

- Digestivos: el producto actúa sobre los organismos al ingerir éstos las superficies tratadas con el plaguicida.
- Protectores: ejercen su acción en forma preventiva en el lugar donde son aplicados.
- Repelente: sustancia que produce el efecto de alejar o ahuyentar ciertas plagas.
- Residual: el producto (herbicida) es aplicado al suelo y ejerce su acción inhibiendo la germinación de semillas o afectando plántulas recién emergidas.

3.4. Según su formulación o presentación comercial

El ingrediente activo es incorporado dentro de una formulación para producir un plaguicida que sea fácil de manejar, de aplicar, más eficiente o más fácil de almacenar.

SOLIDOS: estos productos pueden aplicarse como tal o deben ser mezclados con un diluyente.

- Polvo seco (P): sustancia activa pulverizada que se aplica en seco, generalmente mezclada con un polvo inerte utilizado como vehículo (talco, arcilla, ceniza, etc.).
- Polvo mojable (PM): sustancia activa pulverizada, mezclada con un agente humectante, para aplicarse como tal o acompañada de un polvo inerte usado como vehículo, por vía seca o suspendida en agua formando una suspensión.
- Polvo soluble (PS): sustancia activa pulverizada, sola o mezclada con un polvo inerte usado como vehículo, soluble en agua, formando una solución.
- Gránulos (Gr): sustancia activa pulverizada, mezclada con un material inerte utilizado como vehículo, que se aplica al estado granular.
- Cebos tóxicos (CT): es un alimento u otra sustancia con un ingrediente activo, el cual atrae a la plaga y al ser ingerida por ésta le provoca la muerte.
- Fumigantes sólidos (FUM): fumigante en estado sólido, que libera vapor o gas tóxico de elevado poder de difusión.

LIQUIDOS: el ingrediente activo es diluido con agua u otro solvente.

- Concentrados emulsionables (CE): son soluciones que pueden llegar a contener una alta concentración de ingrediente activo. La mayoría de ellos están diseñados para mezclarse con agua o aceite y contienen agentes tensoactivos y otros aditivos. Ellos pueden llegar a contener tanto como un kilogramo de ingrediente activo por litro de producto.
- Líquidos miscibles (LM) o líquidos solubles (LS): mezcla o preparado líquido, compuesto de la sustancia activa, un solvente y un surfactante, que hace posible su mezcla con el agua, formando una solución con ésta.
- Microencapsulados: la sustancia activa viene en microcápsulas dispersas en agua en una formulación tipo suspensión.
- Suspensiones concentradas (SC): mezcla o preparado con material sólido finamente triturado, el cual está en suspensión en un líquido.
- Fumigantes líquidos: fumigante en estado líquido, que libera vapor o gas tóxico de elevado poder de difusión.
- Aerosoles: contienen una pequeña cantidad de ingrediente activo o una combinación de ellos en un solvente líquido.



Equipo pulverizador de plaguicida, se acopla al tractor

GASEOSOS

- Fumigante gaseoso: fumigante en estado gaseoso, que libera gas tóxico de elevado poder de difusión.

4. Vías de ingreso de los plaguicidas al organismo

Desde el punto de vista de la salud humana, interesa recordar que los plaguicidas in-

gresan al organismo por cuatro vías, que son las siguientes:

Vía Dérmica: el ingreso se produce por contacto y absorción del plaguicida por la piel, el que es facilitado por la permanencia prolongada del producto en la piel y posibles lesiones cutáneas.

Muchas veces los trabajadores no cuentan con los EPP adecuados ni tampoco con los medios necesarios para un baño posterior a la aplicación, por lo que tienen un contacto extenso y duradero con estos productos, que pueden disolverse en el sudor o en la grasa cutánea o penetrar por lesiones existentes en la piel. Un equipo de aplicación en mal estado también puede ser la causa de contacto con estos productos. Es una forma frecuente de intoxicación laboral por plaguicidas.

La mayoría de los contactos con plaguicidas pueden ser evitados, manteniendo en buen estado los equipos de aplicación, entrenando a quienes manipulan plaguicidas e informando el riesgo en los reglamentos y usando el equipo de protección adecuado.

Vía Respiratoria: las distintas modalidades de aplicación de estos productos, en forma de gases, gotas finas, polvo y humos, contaminan la atmósfera que respira el trabajador, penetrando por inhalación al organismo.

Se sabe que la pulverización de productos agroquímicos sin precauciones adecuadas es una de las causas comunes de intoxicación por inhalación.

Esta forma de entrada del plaguicida al organismo puede ser evitada, respetando los periodos de re-entrada y usando mascarillas de protección cuando sea necesario.

Vía Digestiva: el ingreso al organismo se produce cuando se ingiere o bebe alimentos contaminados directamente por el plaguicida o se lleva objetos a la boca que estuvieron en contacto con él y el fumar durante el trabajo. El hecho de limpiar la boquilla bloqueada, trasvasiar productos de envases grandes a

pequeños (de bebidas, etc.), son prácticas muy riesgosas y habitualmente realizadas especialmente en los pequeños agricultores.

El riesgo también se puede evitar con uso de protección adecuada al manipularlos, agua potable disponible para lavado de manos, comedores protegidos para consumir alimentos y con normas escritas que establezcan advertencias y prohibiciones (no fumar en área contaminada, lavado de manos antes de beber agua, no consumir alimentos en lugar de trabajo, etc.).

Vía Ojo: los plaguicidas que entran en contacto con los ojos entran rápidamente al torrente sanguíneo. Además, algunos productos son corrosivos y pueden dañar directamente los ojos.

5. Toxicidad de los plaguicidas

La toxicidad puede definirse como la capacidad inherente de un plaguicida para producir daño en el organismo o provocar la muerte. Los síntomas pueden presentarse durante la exposición, o pocas horas, días o meses después.

Uno de los métodos utilizados para expresar la toxicidad es la dosis letal media, información que debe estar indicada en la etiqueta del envase de cada plaguicida, y que corresponde a la cantidad del producto necesario para causar la muerte del 50% de los animales de experimentación usados en una prueba. Generalmente se usa ratas para los ensayos, y de estas mediciones se estima el efecto que puede tener en los seres humanos. Mientras más tóxico es el plaguicida, menos cantidad se necesita para matar al animal de experimentación.

La dosis letal media se representa por el signo D.L. 50 (Dosis Letal 50), se puede determinar por vía oral o dérmica, ambas se expresan en miligramos del ingrediente activo por kilogramo de peso vivo del animal (mg/kg).

La toxicidad se divide en toxicidad aguda y toxicidad crónica.

Se entiende por *toxicidad aguda* la alteración fisiológica, o de la salud, causada por el ingreso de una cantidad importante de plaguicida al organismo, en un corto periodo de tiempo, produciendo síntomas inmediatos. Los efectos pueden ser leves como náuseas, dolores de cabeza, o contracciones estomacales; o tan severos como convulsiones, coma o la muerte.

Se entiende por *toxicidad crónica* a la alteración fisiológica, o de la salud, causada por el ingreso repetido de pequeñas cantidades de plaguicidas al organismo, durante un largo período de tiempo. Los efectos crónicos pueden ser neurológicos (daño al sistema nervioso), mutagénicos (daño al material genético que puede ser transmitido a futuras generaciones), cancerígenos (que pueden causar cáncer), sistema reproductor (daño al sistema reproductivo femenino/ masculino), y teratogénicos (daño al embrión/feto).

Expresiones de toxicidad:

- *D.L. 50 oral*: Dosis letal aguda por vía oral, en que el 50% de la especie en estudio sufren los efectos letales. Se expresa en mg de ingrediente activo/ Kg de peso vivo del animal.
- *D.L. 50 dermal*: Dosis letal aguda por vía dérmica, en que el 50% de la especie en estudio sufre los efectos letales. Se expresa en mg de ingrediente activo/ Kg de peso vivo del animal.
- *C.L. 50*: Dosis letal aguda por inhalación. En este caso se refiere a la cantidad de plaguicida respirado en el aire, capaz de

causar la muerte al 50% de los animales expuestos. Se expresa en miligramos de ingrediente activo por litro de aire o partes por millón (ppm).

A modo de ejemplo, una dosis letal 50 (D.L. 50) de 25 significa que, a cada rata de un grupo se le aplicó 25 miligramos (mg) de la sustancia, la mitad de ellas murieron después de determinado período, dando por supuesto que cada rata pesaba 1 Kg. Debe quedar claro que mientras menor sea el valor de D.L. 50 o C.L. 50, mayor será la toxicidad del producto.

El valor D.L. 50 de un plaguicida puede usarse para determinar la cantidad de plaguicida que sería letal para una persona de un peso específico.

Es importante tener presente que la D.L. 50 no tiene relación con los efectos acumulativos o crónicos de los plaguicidas, sólo señala lo que ocurre frente a una intoxicación aguda.

La toxicidad crónica se mide a través de pruebas a distintas especies de animales. Los animales son expuestos a pequeñas cantidades de plaguicidas durante toda la vida, luego son examinados para determinar la presencia de efectos crónicos en ellos y en generaciones sucesivas.

6. Clasificación toxicológica

De los plaguicidas de uso agrícola

Una de las formas conocidas de clasificar a los pesticidas es según su toxicidad, expresada en D.L. 50, por cualquiera de las vías, oral o dérmica.

D.L. 50 aguda (ratas) mg/kg.				
Categoría	Vía Oral		Vía Dérmica	
	Sólidos	Líquidos	Sólidos	Líquidos
I. Extremadamente Tóxico	5 o menos	20 o menos	10 o menos	40 o menos
II. Altamente Tóxico	más de 5 hasta 50	más de 20 hasta 200	más de 10 hasta 100	más de 40 hasta 400
III. Moderadamente Tóxico	más de 50 hasta 500	más de 200 hasta 2000	más de 100 hasta 1000	más de 400 hasta 4000
IV. Ligeramente Tóxico	más de 500	más de 2000	más de 1000	más de 4000

(mg de producto/Kg. de peso vivo).

7. Riesgo en el uso de los plaguicidas

El riesgo es el resultado de la conjunción de diversas variables.

La intensidad del cuadro clínico en una intoxicación con plaguicidas o el mayor o menor daño que pueden producir en el hombre dependerá en gran parte de su toxicidad (D.L. 50), pero también de los siguientes factores: tiempo de exposición, cantidad absorbida o concentración, vía de ingreso del tóxico al organismo, susceptibilidad individual y cuidado con que se manipulen.

- **Toxicidad:** la toxicidad de un plaguicida está determinada por las propiedades específicas de sus componentes, la concentración de ellos en la mezcla y sus efectos.
- **Tiempo de exposición y concentración:** el riesgo es mayor mientras mayor sea el tiempo de exposición y su concentración en el ambiente. Ambos factores están estrechamente relacionados con la toxicidad de la sustancia, puesto que cuando ésta es más tóxica, el tiempo y la concentración adquieren mayor importancia.
- **Vías de ingreso al organismo:** el ingreso de los plaguicidas al organismo puede ser por vía dérmica, respiratoria, digestiva y ojos.
- **Susceptibilidad individual:** es la respuesta propia que presenta cada individuo frente a la exposición al plaguicida, que depende del estado de salud previa, de la constitución personal y factores hereditarios.

8. Prevención en el uso de los plaguicidas

8.1. Empleo de los plaguicidas

Los plaguicidas son productos químicos biológicamente activos, que han sido científicamente ensayados antes de ser autorizados para su empleo en la agricultura, en cuanto a su seguridad y a su utilidad. Si se emplean incorrectamente, pueden resultar perjudiciales para el ser humano, animales y para el medio ambiente.

Para evitar consecuencias perjudiciales, es necesario seguir estrictamente las instruc-

ciones contenidas en la etiqueta. Para usarlos con seguridad y con eficacia, los plaguicidas deben manejarse y emplearse de acuerdo con las recomendaciones del fabricante, siguiendo estrictamente las precauciones a tomar durante su manipulación y aplicación, las dosis recomendadas por el fabricante, como también la correcta aplicación del producto (equipo pulverizador, regulación y calibración).

No hay ningún producto químico libre de riesgos, pero sí hay métodos seguros para usarlo, por lo tanto:

- Antes de emplearlos, se debe leer cuidadosamente toda la etiqueta.
- Manejar, almacenar y aplicar los productos únicamente como esté recomendado.

8.2. Almacenamiento

Habitualmente los productos agroquímicos son entregados en una bodega por el abastecedor o transportados por el usuario. Después de cada uso parcial en la explotación suelen volver a la bodega. Durante el



Abonadora, se acopla al tractor

almacenamiento son muy vulnerables al robo, la utilización indebida, accidental o deliberada, o los efectos de condiciones climáticas extremas. Los usuarios que almacenan plaguicidas deben saber cómo construir y mantener un lugar para su almacenamiento, con el fin de garantizar su propia seguridad y la de otros. Deben asimismo adoptar las medidas necesarias para evitar la contaminación del medio ambiente.

En general, un almacenamiento en condiciones de seguridad debe garantizar el emplazamiento correcto para facilitar el acceso en el momento de la entrega del producto agroquímico y de su traslado a los vehículos que los transportarán al lugar de uso.

Si la bodega se encuentra dentro de una construcción de uso general, debe estar separada de otros depósitos como los de materiales inflamables.

En la ubicación de la bodega se deben tener en cuenta los posibles riesgos de contaminación debida a fugas y derrames.

La bodega debe estar situada lejos de zonas residenciales y de aguas superficiales como ríos, corrientes y depósitos utilizados para el abastecimiento de agua potable o de riego.

Las bodegas no deben estar situadas en zonas propicias a inundaciones o con posibilidades de contaminar las fuentes subterráneas de suministros de agua como pozos, en áreas de captación de aguas arriba o contracorriente para el abastecimiento de agua y en áreas ambientalmente sensibles.

Debe haber una capacidad suficiente para el almacenamiento de la cantidad máxima de productos agroquímicos y deben tomarse medidas para el ordenamiento en condiciones de seguridad y de fácil acceso.

8.2.1. Recomendaciones a seguir en lugares destinados a almacenar agrotóxicos:

- Debe ser una construcción sólida, resistente a los incendios, temperaturas extremas y acción química, e impenetrable a los líquidos.
- Los pisos deben estar diseñados para contener los derrames o fugas y deben tener una superficie antideslizante, que se pueda limpiar con facilidad.
- Los muros externos deben ser por lo menos treinta minutos resistentes al fuego, ser impermeables al agua, con superficies internas lisas, fácilmente lavables y que no retengan polvos.
- Entradas y salidas adecuadas, con puertas resistentes al fuego, que se abran hacia afuera siempre que sea posible. Los vanos de las puertas deben ser de tamaño adecuado para facilitar el movimiento seguro de materiales.
- Que el lugar se mantenga seco y sea resistente a temperaturas extremas. Con temperaturas muy elevadas o muy bajas la mayor parte de los productos se deterioran.
- Debe disponer de iluminación natural o artificial suficiente. Las ventanas no deben permitir que la luz del sol dé directamente sobre los productos químicos porque los rayos ultravioleta pueden causar deterioro de los envases y alterar o deteriorar su contenido.
- La bodega debe estar adecuadamente ventilada para extraer el aire viciado o contaminado. Cuando no se puede lograr en forma natural, se deben instalar extractores de aire.
- Los lugares de almacenamiento de productos químicos deben estar señalizado exteriormente y protegidos contra el robo. Esto es importante para evitar el uso indebido de los productos.
- El ordenamiento y la organización de los materiales dentro de los lugares de almacenamiento deben permitir su manejo rápido y seguro. Las etiquetas deben estar de forma visible, no se deben sobrecargar los envases.
- Los productos inflamables deben estar separados, en una parte de la bodega aislada y resistente al fuego.
- Los productos oxidantes y los fumigantes deben además almacenarse en un lugar absolutamente seco.
- Dentro de la bodega debe estar prohibido fumar y utilizar una llama sin protección. Se debe disponer de un extintor de incendios adecuado que esté en buenas condiciones de funcionamiento, para caso de emergencias.

8.2.2. Recomendaciones básicas de higiene y seguridad del bodeguero

El bodeguero debe ser capacitado sobre riesgos de los plaguicidas. El trabajador que manipula los plaguicidas en la bodega, ya sea almacenando, dosificando, o realizando cualquier labor que le signifique estar en contacto directo con estos productos, debe disponer de un equipo de protección completo que consiste en: guantes de PVC, botas de agua, casco de seguridad, traje protector, delantal de PVC, gafas protectoras, careta facial, respirador con filtros intercambiables y máscara. La labor que realice indicará qué EPP usar.

El bodeguero debe disponer de baños, duchas con agua caliente y fría y 2 casilleros.

Los trabajadores que manipulan sustancias químicas deben ser sometidos a un programa de vigilancia médica al menos una vez por año (Ley N° 16.744).

8.3. Transporte

Los fabricantes, exportadores e importadores de productos agroquímicos deben atenerse a las reglamentaciones internacionales relativas al transporte y la seguridad, y a la legislación chilena. Debe tenerse cuidado en el transporte de los productos desde los abastecedores hasta la explotación o desde la bodega al terreno.

Para que un transporte sea seguro es preciso:

- Verificar que los envases y etiquetas estén en buen estado.
- No transportar plaguicidas junto con productos comestibles.
- Que el envase o recipiente se manipule de manera que se eviten choques innecesarios o caídas violentas, que puedan reventar o debilitar el envase y provocar el derrame de su contenido.
- Que se evite el apilamiento desordenado durante el transporte.
- Que los envases de papel, cartón u otros productos solubles en agua estén protegidos contra la lluvia o el mal tiempo por un techo o una cubierta impermeable.
- Que los productos agroquímicos no sean transportados junto al conductor ni en la cabina de un vehículo o tractor.

En caso de accidente, mantener alejados a los espectadores, prohibiendo fumar o el empleo de cualquier llama desnuda en las vecindades.

8.4. Eliminación de envases y desechos de plaguicidas

Los residuos de plaguicidas en los envases vacíos pueden ser peligrosos para las personas o el ambiente, la acumulación de envases de plaguicidas en algún lugar de la explotación agrícola, en hoyos en la tierra o entre los arbustos, en lugar de desecharlos adecuadamente, puede conducir a daños cutáneos, exposición oral o contaminación de suelos y cursos de agua.

Los envases de plaguicidas deben inutilizarse una vez desocupados, y nunca se deben volver a usar. Se recomienda realizar lavado de ellos mediante la técnica de triple lavado inmediatamente de desocupado el envase, y luego eliminarlo, de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a) Llenar el envase con agua hasta 1/4 de su volumen, ciérralo firmemente.
- b) Agitar el depósito durante 30 segundos.
- c) Vaciar el agua al tanque del equipo pulverizador.
- d) Repetir este procedimiento 3 veces.
- e) Perforar el envase y guardarlo en un lugar seguro para su posterior eliminación.

Para eliminar los envases sometidos al triple lavado, se recomienda:

- a) Aplastar, perforar o destruir los envases vacíos de tal forma que no pueden ser usados nuevamente y que no causen daño.
- b) Cuando exista un programa de recolección en el área, llevar los envases inutilizados y triple lavados al lugar de acopio.
- c) Nunca quemar envases de plaguicidas ya que puede ser que los residuos no se destruyan y se liberen gases tóxicos al ambiente.

8.5. Derrames

El derramamiento de productos agroquímicos constituye un desperdicio y un peligro,

puede ir desde gotas hasta gran cantidad del contenido del estanque o del envase. Debe evitarse siempre, tomando medidas de prevención en el transporte, almacenamiento, mezcla y aplicación.

Algunas causas comunes de derramamiento son el estallido del recipiente como consecuencia de una mala manipulación, escapes desde el recipiente debidos a un embalaje defectuoso que no soporta el calor o la humedad, la perforación de los recipientes durante el transporte, el almacenamiento en condiciones inseguras, traspaso poco cuidadoso desde el envase al equipo aplicador y fallas en el equipo antes o durante la aplicación.

Si se producen derrames, deben tomarse las siguientes medidas:

- Usar siempre ropa de protección durante las operaciones de limpieza de derrames.
- Evitar la dispersión y la contaminación de una zona más amplia.
- Alejar a otras personas, animales y vehículos del lugar.
- Descontaminar el lugar, ya sea empapándolo, absorber con arena, o tierra, retirar con pala y cepillo, etc.
- Eliminar las ropas altamente contaminadas.
- Eliminar todos los paquetes dañados o vacíos como residuo contaminado.
- Bañarse o lavarse de modo minucioso, inmediatamente después de realizar la faena.



Aplicador de plaguicidas con EPP

8.6. Incendio

Los incendios de plaguicidas son extremadamente peligrosos debido a los vapores altamente tóxicos que se emanan. Durante los primeros momentos deberá actuarse de la siguiente manera:

- Informar al cuerpo de bomberos más cercano.
- Informar al Servicio de Salud de la jurisdicción correspondiente.
- El humo y vapores pueden ser dañinos por inhalación o absorción a través de la piel, por lo que debe emplearse ropa protectora, gorro, anteojos, botas, y en algunos casos, aparatos de respiración adecuados.
- En los primeros momentos deberá usarse un extintor de polvo químico del tipo ABC.
- Una vez controlado el fuego, se debe limpiar y descontaminar la zona. Recuerde que se trata de residuos tóxicos.

8.7. Equipos de protección personal (EPP).

La mayor parte de los productos agroquímicos entrañan un peligro para el usuario; este debe evitarse mediante técnicas de control. Cuando estas medidas son insuficientes, se debe utilizar un equipo de protección personal para reducir el riesgo.

El tipo de equipo de protección personal que se debe usar depende de la actividad a realizar y del tipo de producto a aplicar.

El EPP debe ser utilizado por el personal que manipula, aplica, o realiza labores con productos tratados o en zonas cercanas a lugares que han sido tratados con plaguicidas. La información que figura en la etiqueta del envase del producto, a través de pictogramas muestra el tipo de EPP que debe utilizarse al usar el contenido del envase.

Los elementos de protección personal utilizados son chaquetas de mangas largas, pantalón largo, impermeables, delantales o pecheras, guantes, botas, capuchones, máscaras faciales, antiparras y respiradores.

Estos elementos están destinados a proteger las diferentes partes del cuerpo.

8.7.1. Para los ojos y la cara: debe usarse una careta que cubra la totalidad de la cara para protegerse de salpicaduras. También se pueden usar gafas de protección cuando se manipulan plaguicidas, pero son menos cómodas, especialmente en días calurosos.

8.7.2. Para los pies: se recomienda usar botas de goma o PVC con suela antideslizante sin forro interior, la caña de éstas puede ser media o larga. El pantalón impermeable no debe introducirse en las botas, sino que permanecer por encima de éstas, para evitar que el producto caiga a la zona de los pies.

8.7.3. Para las manos: guantes de puño largo hasta el codo, de goma, neoprén o látex. Deben ser cómodos y flexibles para poder manipular y tomar con seguridad los envases y equipos con que se trabaja.

El tipo de guante para una actividad particular dependerá de la sustancia y del tiempo de contacto con ella. Por ejemplo, se pueden requerir guantes que lleguen hasta el hombro para la inmersión de plantas en plaguicidas. Un plaguicida con solventes orgánicos como el xileno requerirá guantes resistentes a la acción del solvente.

8.7.4. Para boca y nariz: las mascarillas de protección respiratoria pueden cubrir la mitad del rostro, la nariz y la boca o toda la cara, es decir, la boca y los ojos. Es esencial evitar la inhalación de plaguicidas usando respiradores con filtro adecuado para el plaguicida que se va a utilizar, ya que el filtro suprime las sustancias peligrosas por absorción, adsorción o simple filtración.

Hay dos grandes grupos de respiradores: los purificadores de aire con filtros o los respiradores con suministro de aire. Cada uno es específico para diferentes propósitos.

Recordar siempre que la duración del filtro es limitada y hay que reemplazarlo cuando sea necesario, apenas pase olor o sabor al plaguicida a través de él. Además, tener en cuenta que estos filtros no proveen oxígeno adicional, así que no deben usarse en lugares cerrados o con ventilación deficiente.

En lugares cerrados con poca ventilación o cuando se efectúan aplicaciones en áreas cerradas como invernaderos, se deben usar equipos de respiración con suministro de aire.

8.7.5. Para el cuerpo: para la protección del cuerpo se debe utilizar traje impermeable completo, incluida la cabeza; en el comercio también existe un traje de fibra de polietileno desechable. Ambos tipos existen en traje completo o dos piezas, es decir, chaqueta y pantalón.

También existen las capas, delantales o pecheras que protegen cuando se preparan o mezclan o cuando se lavan los envases o equipos de aplicación.

Los equipos mencionados anteriormente se deben usar limpios y en buenas condiciones. Desechar inmediatamente un equipo roto o deteriorado, ya que pierden por completo su utilidad y da una falsa sensación de seguridad.

8.8. Prevención en las aplicaciones

La utilización de plaguicidas en condiciones de seguridad está determinada por las medidas de seguridad adoptadas antes, durante y después de la aplicación. Es muy conveniente elegir el plaguicida más seguro que actúe con eficacia y con el menor riesgo para las personas, el ganado, la fauna, la flora y el medio ambiente.

Cuando se aplica un plaguicida se deben considerar los siguientes aspectos:

- Comprar la cantidad adecuada a sus necesidades, ya que la presencia de excedentes en el predio es un foco de riesgo. Comprar el producto adecuado a la plaga presente, eligiendo siempre el menos tóxico, en envases no dañados.
- El transporte al predio debe ser en condiciones seguras, nunca en vehículo junto con personas, animales, forrajes, alimentos. Existe el D.L. N° 3.557 de 1980, Min. de Agricultura, Art. 33, que establece la prohibición de "fabricar, almacenar o transportar plaguicidas en locales o vehículos en que puedan contaminarse productos vegetales o cualesquiera otros que estén destinados al consumo del hombre o de animales domésticos".

Los productos fitosanitarios pueden producir efectos locales cuando entran en contacto con el cuerpo, o efectos generales más extendidos en el organismo después de que hayan ingresado por cualquier vía al organismo.

La piel actúa como una barrera absoluta, y los plaguicidas pueden pasar al organismo al tomar contacto con ella. Para evitarlo se debe utilizar el equipo protector completo descrito anteriormente.

Si se produce contaminación, lavar la piel expuesta, con abundante agua fría y jabón. Si se produce contaminación de ojos, lavar con agua.

A través de la ingestión del plaguicida se producen intoxicaciones más severas. Puede ocurrir accidental o voluntariamente. Particularmente en los niños es un riesgo alto, ya que pueden beber equivocadamente productos químicos que hayan sido embotellados y etiquetados inadecuadamente.

Las formulaciones de plaguicidas pueden producir vapores o nubes de polvos los cuales podrían llegar hasta los pulmones durante su manejo a través de la inhalación de los productos.

8.8.1. Recomendaciones para evitar intoxicaciones:

- a) Realizar un almacenamiento adecuado y en los envases originales.

- b) No trasvasar los productos fitosanitarios desde sus envases originales.
- c) No comer, beber, ni fumar cuando se está manipulando plaguicidas.
- d) No contaminar alimentos o bebidas con plaguicidas.
- e) No emplear los envases vacíos para guardar alimentos o bebidas.
- f) No guardar plaguicidas en envases de alimentos o bebidas.
- g) Mantener a los niños lejos de las bodegas de productos químicos y de las áreas de trabajo.
- h) Las mezclas deben hacerse al aire libre o en condiciones de muy buena ventilación.
- i) Tomar las mayores precauciones cuando manipule plaguicidas líquidos concentrados.
- j) Mantenerse alejado de la nube de pulverización o espolvoreo.
- k) Nunca trabajar en sentido contrario del viento.
- l) Utilizar equipo protector completo, según indicaciones en etiqueta del producto.

8.9. Prevención después de la aplicación

- a) Lavarse bien las manos, la cara y todo el cuerpo. Lavar los guantes antes de quitarlos.
- b) Volver a almacenar en condiciones de seguridad los plaguicidas no utilizados y, desechar sin riesgo los recipientes vacíos.
- c) Limpiar prolijamente el equipo de aplicación y hacerle la mantención necesaria.
- d) Cambiarse la ropa de protección, mascarillas, botas, etc. Lavarla y guardarla en el

lugar correspondiente y asignado para este efecto.

- e) El trabajador debe lavarse, ducharse y ponerse ropa limpia, esto debe hacerlo después de cada aplicación, en la sala de vestir.
- f) Dejar escritos los datos de la aplicación: producto, dosis, fecha de aplicación.

8.10. Equipo de emergencia

En todo lugar de trabajo en que se utilicen plaguicidas está presente el riesgo de que ocurran accidentes, que pueden provocar la contaminación del trabajador produciendo desde las molestias más leves hasta una intoxicación aguda.

Para poder dar atención de primeros auxilios, y posteriormente acudir a centros especializados, se debe contar en el lugar de trabajo, con el siguiente equipo:

- Agua: En el lugar en que se manejan plaguicidas, como bodegas y lugares de aplicación, siempre debe ser posible contar con abundante agua limpia para beber e igualmente para lavar la piel contaminada o los ojos.
- Jabón: Tener siempre jabón neutro para eliminar el plaguicida de la piel.
- Paños: o toallas de papel para limpiar la piel de salpicaduras o derrames, evite frotar.
- Mantas: Son muy útiles para abrigar en caso de desvanecimiento o colapso.
- Guantes impermeables, pechera o delantal para evitar la contaminación del personal que realiza los primeros auxilios.
- Bolsa plástica para guardar la ropa y zapatos contaminados.
- Vendas y paños limpios: para cubrir todo los cortes o rasguños de la piel, evitando así el ingreso del plaguicida.

Es muy importante tener claro los pasos a seguir en caso de intoxicaciones y mantener a la vista los números telefónicos de Centros

de Información, Centros Médicos, Hospitales y Mutuales de Seguridad.

8.11. Monitoreo Biológico

Es un método que consiste en la recolección, análisis químico e interpretación estadística de muestras representativas tomadas de los fluidos biológicos (generalmente sangre y orina), a través de estrategias de muestreo basadas en la vida media de los compuestos químicos o de sus metabolitos bioindicadores, con el objeto de conocer los niveles de exposición de los trabajadores y compararlos con valores de referencia ya establecidos. Se trata de prevenir cualquier daño biológico precoz o preclínico que pueda desencadenar un proceso de enfermedad laboral.

En el lugar de trabajo, los métodos de higiene industrial sólo permiten determinar y controlar las sustancias químicas aerotransportadas, mientras que otros aspectos de los problemas causados por posibles agentes ambientales nocivos para los trabajadores, como la absorción cutánea, la ingestión y la exposición no relacionada con el trabajo, permanecen sin detectar y, por tanto incontrolados. El control biológico ayuda a llenar esta laguna.

El control biológico se define como la determinación y evaluación de los agentes o de sus metabolitos presentes en tejidos, secreciones, excretas, aire espirado o cualquier combinación de los mismos con el objeto de evaluar la exposición y el riesgo para la salud en comparación con una referencia adecuada. Se trata de una actividad repetitiva, regular y preventiva destinada a la adopción, en caso necesario, de medidas correctoras; no se debe confundir con los métodos diagnósticos.

El control biológico es una de las tres herramientas importantes para la prevención de enfermedades debidas a agentes tóxicos

en el medio ambiente general o en el medio ambiente de trabajo, siendo las otras dos el control ambiental y la vigilancia de la salud.

Como consecuencia de la absorción, distribución, metabolismo y excreción, una cierta dosis interna del agente tóxico pasa al organismo y puede detectarse en los fluidos corporales.

La vigilancia de la salud se define como la exploración médico-fisiológica periódica de los trabajadores expuestos con el objeto de proteger la salud y prevenir la enfermedad.

El control biológico y la vigilancia de la salud forman parte de un todo que puede abarcar desde la determinación de agentes o de sus metabolitos en el organismo mediante la evaluación de sus efectos bioquímicos o celulares, hasta la detección de signos de alteración precoz y reversible del órgano crítico.

La legislación chilena dice en el artículo 111 D.S. N° 594, que "Cuando una sustancia del artículo 66 registre un indicador biológico, deberá considerarse, además de los indicadores ambientales, la valoración biológica de exposición interna para evaluar la exposición real al riesgo".

El artículo 112 dice: "para los efectos del presente título los términos siguientes tienen el significado que se expresa:

- a) Valoración biológica de exposición interna: colecta sistemática de muestras biológicas humanas con el propósito de determinar concentración de contaminantes o sus metabolitos".

En el artículo 113 se da un listado de agentes químicos, su indicador biológico y el momento en que debe efectuarse el muestreo. Para el caso de pesticidas organofosforados y carbamatos, en que el indicador biológico es la actividad de acetilcolinesterasa, se debe muestrear antes y después de la aplicación.

9. Valores de prevención usados por el Servicio Agrícola Ganadero del Ministerio de Agricultura

- **Período Residual:** tiempo en que los plaguicidas permanecen activos después de aplicarlos en relación a las plagas a controlar. El tiempo dependerá de las características químicas y físicas del producto, de la formulación, de la concentración y de las condiciones climáticas después de su aplicación. Generalmente los plaguicidas organoclorados poseen un período residual mayor que organofosforados.
- **Período de Reentrada:** es el tiempo mínimo que debe esperarse después de la aplicación para el ingreso de personas o animales al área tratada.
- **Período de Carencia:** es el período después de la aplicación, durante el cual la planta, fruta o verdura tratada no se debe ser consumido por las personas o animales.
- **Tolerancia o Límite Máximo de Residuos:** es el residuo máximo del plaguicida permitido por ley en los productos tratados y que van al consumo humano o animal. Se expresa en mg/Kg. o ppm.
- **Rango o Espectro de Acción:** capacidad del plaguicida de actuar sobre uno o más tipos de plagas. Hay de amplio espectro y de acción selectiva.

10. Etiquetado de los productos agroquímicos

El objetivo de una etiqueta es transmitir un mensaje acerca de qué es el producto, quién lo fabrica y cómo debe utilizarse para que resulte inocuo y eficaz. Se pone considerable empeño en que las etiquetas comuniquen al usuario el mensaje de manera clara, concisa y fácilmente comprensible.

De ello se deduce que, para que el producto sea utilizado con seguridad, los usuarios deben primero leer y entender la etiqueta y ajustarse a sus instrucciones. Esta es una actividad tan importante como cualquier otra que entrañe el empleo de productos agroquímicos, y no debe descuidarse.

Algunos recipientes de productos agroquímicos son demasiado pequeños para que se les pueda fijar o pegar una etiqueta. En esos casos se debe pegar o unir firmemente al recipiente una hoja de información. Los usuarios deben asegurarse siempre de que

los pequeños recipientes se acompañen de una hoja de información. La información podría también estar en cualquier documento que se incluya por separado en un embalaje, por ejemplo, documentos de información sobre el producto o fichas de seguridad sobre la utilización del producto químico.

Antes de utilizar cualquier plaguicida, el usuario debe leer la etiqueta y entender toda la información que ella contiene, ya que a veces es la única fuente de información que posee el usuario.

La información que deben contener las etiquetas de los plaguicidas de uso agrícola, está normada en D.L. N° 3.557 de 1980, Título III, Párrafo 1° y las Resoluciones N° 1.177, 1.178, 1.179 de 1984; 938 de 1986; y 412 de 1996 del Servicio Agrícola y Ganadero, y ésta debe ser la siguiente:

La reglamentación establece que todo producto fitosanitario debe distribuirse en envases cerrados y con etiquetas indelebles, deben ser escritas en idioma español, dividirse en tres sectores verticales paralelos, de identificación, precauciones e instrucciones de uso, y contener los antecedentes que se detallan a continuación en cada uno de ellos:



Plaguicidas de diferentes categorías toxicológica

a) Identificación

- Logotipo de la firma, si se desea incluirlo, de un tamaño no superior al 4% del área de la etiqueta.
- Nombre comercial del producto.
- Clase (Insecticida, Fungicida, etc.) y formulación (Polvo mojable, Líquido emulsible, etc.).
- Nombre ISO de cada ingrediente activo y proporción en que se encuentra en p/p o p/v según corresponda, nombre químico de cada uno indicado entre paréntesis o señalado mediante un asterisco debajo de la declaración de ingredientes y proporción de ingredientes inertes.
- Emblemas de peligro y palabras de prevención de acuerdo con la clasificación toxicológica del plaguicida.
 - A. Plaguicidas de Categoría I, extremadamente tóxicos, calavera y tibias cruzadas en color negro, y palabras "peligro veneno".
 - B. Plaguicidas de Categoría II, altamente tóxicos, calavera y tibias cruzadas de color negro, y palabras "cuidado veneno".
 - C. Plaguicidas de Categoría III, moderadamente tóxicos, la palabra "cuidado" y
 - D. Plaguicidas de Categoría IV, ligeramente tóxicos, la palabra "precaución"
- Reseña breve de usos principales del producto.
- Contenido neto del envase.
- Destacadas, las frases "Antes de usarlo lea toda la etiqueta" y "Destruya el envase una vez vacío".
- Número de inscripción según frase "Inscrito en el Registro de Plaguicidas Agrícolas con el N°...".
- Nombre y dirección del fabricante y del importador.
- Identificación del lote de fabricación y fecha de vencimiento del producto.

b) Precauciones

- Grupo químico, especialmente en categorías I y II.
- Precauciones de uso para evitar daños a las personas que lo aplican o manipulan y a terceros, animales domésticos, fauna, flora o medio ambiente.
- Síntomas de envenenamiento, primeros auxilios, antídotos y tratamiento médico. Destacadas las frases. "No almacenarlo junto con alimentos", "manténgase fuera del alcance de los niños y personas no responsables", "en caso de envenenamiento llámese al médico".
- Precauciones de almacenaje.
- Tiempo que debe transcurrir entre la aplicación y el reingreso al área tratada.

c) Instrucciones de uso

- Nombre común de la plaga o enfermedad que puede controlarse, o efecto que se puede obtener.
- Época en que debe hacerse la aplicación.
- Número de aplicaciones y tiempo transcurrido entre ellas, si corresponde.
- Dosis en sistema métrico decimal y referida a la formulación comercial.
- Tiempo que debe mediar entre la aplicación y la cosecha, uso o consumo (período de carencia), la siembra o plantación, y la siembra o plantación del cultivo siguiente, según corresponda.
- Método adecuado de preparar las dispersiones o diluciones.
- Incompatibilidades y fitotoxicidad.
- La superficie de las etiquetas se dividirá en tres sectores verticales similares, en los que se distribuirá la información señalada en el punto 1 en la siguiente forma:
 - a) Sector izquierdo, precauciones.
 - b) Sector central, identificación.
 - c) Sector derecho, instrucciones de uso.
- En casos especiales en que no se pueda cumplir con esta distribución por razones de configuración y/o tamaño de los envases, la División de Protección Agrícola impartirá las instrucciones pertinentes.
- Las etiquetas serán de fondo blanco con letras negras y en ellas no aparecerá ningún otro color excepto los del logotipo de la

firma y de la franja correspondiente a la categoría toxicológica.

- La categoría toxicológica se expresará en la etiqueta mediante una franja de color que abarcará todo el borde inferior de la misma, cuyo ancho será equivalente al 15% de la altura de la etiqueta, y que irá colocada de acuerdo con la siguiente pauta, según la clasificación toxicológica del plaguicida:
 1. Categoría I, extremadamente tóxico, color rojo.
 2. Categoría II, altamente tóxico, color amarillo.
 3. Categoría III, moderadamente tóxico, color azul.
 4. Categoría IV, ligeramente tóxico, color verde.

11. Acción de los plaguicidas sobre los seres humanos

Cuando el organismo está expuesto a sustancias químicas, por períodos de tiempo prolongados o cuando la concentración es muy alta, la capacidad del cuerpo de eliminarlos es insuficiente.

Existen varias formas por las cuales los seres humanos pueden verse expuestos a los plaguicidas: por medio de accidentes, en los lugares de trabajo, en el hogar, a través de los alimentos y agua de bebida.

Los efectos pueden ser agudos (desaparecer después de cierto período de tiempo) o crónicos. Síntomas comunes de efectos agudos son dolor de cabeza, mareos y vómitos.

En general los plaguicidas pueden producir efectos diversos como se muestra:

- En el sistema nervioso central: organofosforados y carbamatos.
- En el sistema cardiovascular: organofosforados, organoclorados.
- En el sistema respiratorio: organofosforados.
- Sistema reproductivo: carbamatos, organoclorados, organofosforados.
- Acción sobre hígado y riñón: ácidos orgánicos y derivados.
- Efectos en piel: organoclorados, organofosforados, carbamatos.

12. Plaguicidas prohibidos en Chile

El Servicio Agrícola y Ganadero del Ministerio de Agricultura es el organismo encargado de autorizar y registrar el ingreso de

todos los plaguicidas al país. Dicta resoluciones de prohibición de uso de ellos, entre otras funciones. En nuestro país se encuentra prohibido el uso de los siguientes plaguicidas:

Nº	PRODUCTO QUIMICO	RESOLUCION
1	Monofluoro acetato de sodio	Res. Nº 720 - 25.11.1982
2	DDT	Res. Nº 39 - 07.05.1984
3	Dibromuro de etileno	Res. Nº 7 - 06.02.1986
4	Clordan	Res. Nº 142 - 19.10.1987
5	Dieldín	Res. Nº 142 - 19.10.1987
6	Endrín	Res. Nº 142 - 19.10.1987
7	Heptacloro	Res. Nº 142 - 19.10.1987
8	Aldrín	Res. Nº 03 - 22.11.1988
9	Daminozide	Res. Nº 1.573 - 15.09.1989
10	Sales de mercurio	Res. Nº 996 - 11.06.1993
11	Mevinfos	Res. Nº 3.195 - 9.12.1994
12	2,4,5 T	Res. Nº 2.170 - 1988
13	Lindano	Res. Nº 2.180 - 1998
14	Parathion metilo (*)	Res. Nº 312 - 9.12.1998
15	Parathion (*)	Res. Nº 312 - 9.12.1998
16	Clordomeform	Res. Nº 2.179 - 1998
17	Toxafeno o Canfeclor	Res. Nº 2.179 - 1998
18	Pentaclorofenol	Res. Nº 2.226 - 27.07.1999 y Res. Nº 2.339 - 1998

(*) Todas las formulaciones excepto suspensiones en cápsulas

13. Glosario

Acaricida: producto fitosanitario usado en el control de ácaros o arañas.

Acción de contacto: el producto permanece sobre la superficie aplicada, actuando directa o indirectamente sobre el organismo a controlar.

Adherencia: característica de un producto fitosanitario de adherirse a la superficie de las hojas de un cultivo, maleza o la superficie de un insecto o plaga.

Antídoto: sustancia administrada a un humano o animal para contrarrestar la acción tóxica de un producto fitosanitario.

Bactericida: producto fitosanitario que controla enfermedades causadas por bacterias.

Compatibilidad: propiedad de un producto fitosanitario de mezclarse con otros sin que se produzcan reacciones químicas que puedan afectar su efectividad.

Compuestos inorgánicos: son los derivados de cobre, azufre, derivados de mercurio, sales de zinc, sales de manganeso, sales de arsénico, cianuros, cloratos, boratos, etc.

Compuestos orgánicos: organoclorados, organobromados, organofluorados, organofosforados, carbamatos, piretroides, dinitrofenoles, fenólicos de la urea, misceláneos, aceites minerales, etc.

Contacto: el producto permanece sobre la superficie aplicada, actuando directa o indirectamente sobre el organismo a controlar.

Digestivos: el producto actúa sobre los organismos al digerir éstos la superficie tratada con el producto fitosanitario.

Dosis: cantidad de producto fitosanitario que se aplica en una determinada superficie.

Dosis Letal Media (LD50): cantidad de producto necesaria para causar la muerte al 50% de la población de los organismos sobre los cuales se aplicó un ensayo para determinar su toxicidad. Se expresa en miligramos de producto comercial por kilogramo de peso vivo del animal (mg/Kg).

Efecto Residual: es el tiempo que el producto fitosanitario permanece activo después de la aplicación, conservando las propiedades tóxicas con relación al organismo a controlar.

Erradicar: eliminar totalmente un organismo de un área determinada.

Fitotoxicidad: daño producido al vegetal por algún ingrediente químico que posee un producto fitosanitario.

Fungicida: producto fitosanitario que controla enfermedades producidas por hongos.

Fumigante: sustancia sólida, líquida o gaseosa que en forma de vapor o gas tóxico de elevado poder de difusión, controla diferentes organismos.

Herbicida: producto fitosanitario que controla las malezas.

Insecticida: producto fitosanitario que controla insectos.

Ingrediente Activo: es la parte tóxica de un producto fitosanitario y que lo hace actuar como tal.

Ingrediente inerte: es la porción no tóxica de un producto fitosanitario y que mejora las propiedades físicas de éste.

Nombre Comercial: es el nombre bajo el cual se comercializa un producto fitosanitario.

Nombre Químico: es el nombre dado en base a su composición química.

Período de Carencia: es el tiempo mínimo legalmente establecido, expresado usualmente en número de días que debe transcurrir entre la última aplicación de un plaguicida y la cosecha. En el caso de aplicaciones post cosecha, se refiere al intervalo entre la última aplicación y el consumo del producto vegetal tratado. Sinónimo: Carencia, Espera, Tiempo de espera, Intervalo de seguridad.

Período de Reingreso: es el tiempo mínimo que se debe esperar, después de haberse hecho una aplicación, para el ingreso de personas y/o animales al área tratada.

Plaguicida: sustancia destinada a controlar, prevenir, destruir, repeler o mitigar efectos indeseables provocados por hongos, insectos, bacterias, ácaros, nemátodos, malezas, etc.

Rango de Acción: es la capacidad de un producto fitosanitario para actuar sobre uno o más tipos de plagas.

Residuo: es la cantidad de ingrediente activo de un producto fitosanitario que se encuentra presente en un producto destinado al consumo humano o animal.

Sistémico: compuestos capaces de penetrar al interior del tejido vegetal, ubicarse y extender su acción desde el lugar de absorción a otros puntos dentro de la planta.

Toxicidad: es la propiedad fisiológica o biológica que determina la capacidad de un producto para producir daño en el organismo o provocar su muerte. Se expresa como LD50.

V. OTROS RIESGOS EN LA AGRICULTURA

1. Introducción

En el sector agrícola se desarrollan diferentes procesos productivos, como producción de cultivos, ganadería, floricultura, etc., presentándose en ellos riesgos comunes y riesgos específicos.

El esfuerzo físico es parte de la vida en la actividad agrícola. La preparación de las tierras, el cultivo, la cosecha, el manejo del ganado y su alimentación, exigen del trabajador agrícola una permanente disposición al esfuerzo físico, que se hace más intenso en algunas labores como el trabajo en bodega y almacenaje, o en el carguío de vehículos.

La agricultura de tipo familiar constituye un entorno de trabajo peligroso, es uno de los pocos lugares de trabajo peligrosos en el que varias generaciones de una misma familia pueden vivir y trabajar. Puede ser así fuente de numerosos y diferentes peligros para la vida.

Las familias rurales, forzadas a seguir siendo rentables a medida que crecen, inducen indirectamente a sus miembros una carga de trabajo excesiva y a colocarse en una situación de mucho mayor riesgo de fatiga, estrés y accidentes. En estas condiciones es cuando existe una mayor probabilidad de que los niños intenten ayudar, muchas veces trabajando sin supervisión.

Las características sociales del trabajo agrícola: duración de la jornada, temporalidad, remuneración variable por tratos y bonos, aislamiento, condiciones climáticas, inestabilidad, están relacionadas directamente con la salud del trabajador, producen accidentes, enfermedades físicas como lumbago, y psicológicas como depresión.

En conjunto el trabajo agrícola se asocia a tasas de mortalidad y morbilidad más altas que ningún otro tipo de actividad. Por desgracia los niños que viven en las explotaciones



Descarga y almacenaje de fardos de alfalfa

agrícolas corren también, conjuntamente con sus padres, un mayor riesgo.

Los materiales agrícolas peligrosos, como los plaguicidas, fertilizantes, líquidos inflamables, disolventes y otros, son responsables de enfermedades agudas y crónicas en los trabajadores agrícolas y sus familias. Los tractores y otros equipos mecanizados han permitido un gran aumento en la tierra y el ganado que un solo agricultor puede cuidar, pero producen también accidentes graves. La posibilidad de quedar atrapado en la maquinaria, el vuelco de los tractores, la presencia del ganado, la conducción de máquinas en vías públicas, las caídas o los golpes producidos por la caída de objetos, la manipulación de materiales, los espacios confinados y la exposición a toxinas, polvos, hongos, sustancias químicas, vibración y ruidos son los principales riesgos de enfermedad y lesiones en las explotaciones agrícolas.

2. Clima y topografía

El trabajo agrícola se desarrolla mayoritariamente a la intemperie, en largas jornadas de trabajo y sujeto a la estacionalidad. En este sector se produce en forma permanente durante todo el año y en temporadas breves según el cultivo o el proceso que se desarrolle.

La topografía de los terrenos es variable, lo que agrega diferentes grados de dificultad en la ejecución de las labores. Las que se desarrollan en terrenos planos ofrecen menores riesgos que las que se efectúan en terrenos irregulares; otras se realizan con ángulos

de inclinación o pendientes, lo que debe extremar las precauciones en labores mecanizadas o con animales. Cuando se utiliza el tractor en terrenos con altas pendientes, se producen accidentes por volcaduras.

La exposición excesiva a la radiación solar y al calor puede causar fácilmente agotamiento por calor, golpe de calor o incluso la muerte. El calor añadido al cuerpo humano por la radiación solar, el esfuerzo del trabajo y la transferencia del calor ambiental tiene que liberarse del organismo a través del sudor o la pérdida sensible de calor.

La sudoración requiere agua. Las personas que trabajan bajo el sol o en un clima caluroso tienen que beber grandes cantidades de líquido durante todo el día.

Los principales tipos de radiación no ionizante a la que están expuestos los trabajadores de la agricultura son la radiación ultravioleta, la luz visible y la radiación infrarroja. Los efectos más graves de la radiación UV son eritema solar, dermatitis actínica, conjuntivitis irritativa y fotoqueratitis.

Los efectos físicos de una exposición excesiva al calor son erupción, calambres y espasmos musculares, agotamiento y desvanecimiento. La erupción, además de ser muy molesta, reduce la tolerancia del trabajador al calor. Si se produce una sudoración abundante y no se reponen adecuadamente los líquidos y electrolitos perdidos, pueden aparecer calambres y espasmos musculares. El agota-



Posturas inadecuadas en cosecha de hortalizas

miento por calor ocurre cuando el organismo no alcanza a compensar la demanda adicional impuesta a estos sistemas por el estrés térmico. El desvanecimiento constituye una situación clínica muy grave que puede desembocar en confusión, delirio y coma.

Cuando el trabajo ha de realizarse en un ambiente caluroso, como el de un invernadero, la carga térmica del trabajador es la suma del calor en el ambiente de trabajo más la energía consumida en la realización de la tarea.

Las precauciones que deben adoptarse consisten en programar períodos de descanso frecuentes en zonas frescas, beber líquidos, rotar en las tareas que exigen un gran esfuerzo físico y utilizar ropa de colores claros.

3. Causas de accidentes

Las largas jornadas de trabajo y el esfuerzo físico que exige el trabajo en las plantaciones produce fatiga que impide a los trabajadores tomar decisiones acertadas y aumenta el riesgo de sufrir accidentes; el nivel de esfuerzo físico que demanda este trabajo se ve incrementado con las condiciones climáticas.

Los accidentes más frecuentes son las caídas producidas en terrenos dispares, caídas desde escaleras y pisos, cortes con herramientas manuales, atrapamientos en maquinarias, aplastamientos con equipos y máquinas, y problemas osteomusculares derivados de posturas incorrectas y fuerzas realizadas en forma inadecuada. También deben mencionarse las intoxicaciones producidas por el contacto y la exposición a productos químicos.

Las labores en huertos frutales, viñas y parronales presentan las mayores dificultades y riesgos de accidentes, que se manifiestan en caídas como consecuencia del uso de escalas y banquillos. Estos riesgos se presentan especialmente durante las labores de poda, raleo y cosecha.

Las caídas pueden producirse desde una altura superior o en el mismo nivel. En caso

de contenedores, silos, graneros y otras estructuras en el campo, las caídas desde una altura superior ocurren con mayor frecuencia desde y dentro de las estructuras de almacenamiento. Las caídas desde el mismo nivel se producen a causa de superficies irregulares resbaladizas, de tropiezos en objetos o de golpes dados por un objeto en movimiento.

El uso incorrecto de herramientas manuales, como hachas, guadañas y otros utensilios afilados o puntiagudos, es causa de numerosos accidentes.

Los productos agrícolas pueden almacenarse sueltos en una instalación (silos) o empaquetados, ensacados, embalados en cajas o empacados. En todos los tipos de bodegas se producen caídas de materiales; el aplastamiento de materiales mal apilados, los materiales salientes y los montones de mercancías son causas de lesiones.

El indicador más importante de la seguridad y la salud es la carga de trabajo por trabajador, ya se trate de trabajo físico, de trabajo mental o de la necesidad de tomar decisiones. Muchos accidentes graves se producen en agricultores que trabajan con equipos que conocen bien, en campos familiares, cuando realizan tareas que llevan haciendo años o incluso décadas.

4. Riesgos eléctricos

El uso de la electricidad en las plantaciones se limita generalmente a la transformación de los cultivos en plantas de procesamiento, packings y otras y a la iluminación de edificios y terrenos. La falta de cuidado en el manejo de instalaciones y equipos eléctricos puede causar graves descargas, quemaduras y, con harta frecuencia, la muerte. El peligro es mayor en sitios húmedos o donde se trabaja con manos o ropas mojadas.

5. Espacios reducidos y falta de oxígeno

Los productos agrícolas se pueden almacenar en dos tipos de instalaciones: las que



Limpeza de terrenos

contienen suficiente oxígeno para el mantenimiento de la vida, como graneros, carretas o vagones abiertos y las que no contienen oxígeno, como algunos silos, tanques y unidades refrigeradas. Estos últimos son espacios reducidos y deben tratarse con las precauciones adecuadas. Antes de entrar se debe controlar el nivel de oxígeno y utilizarse en caso necesario una unidad de respiración con admisión de aire o independiente. La asfixia se puede producir en cualquier tipo de instalación si las mercancías que contiene presentan las características de un fluido, lo que ocurre con los cereales y productos similares, el trabajador muere por sumersión. En los contenedores de grano, una práctica habitual es que los trabajadores entren en ellos debido a las dificultades de carga y descarga, causadas a menudo por la formación de cavidades en el grano. Los trabajadores, con el fin de eliminar dichas cavidades, andan sobre el grano y corren el riesgo de caer y ser cubiertos por el grano o ser succionados hacia adentro



Aseo de bebedores de agua para ganado

si está funcionando el equipo de carga y descarga.

Los espacios confinados, como los silos, plantean problemas de gases tóxicos o deficiencia de oxígeno. Antes de entrar en estos espacios debe comprobarse que están bien ventilados.

En función del contenido de humedad del producto cuando se almacena y de las condiciones atmosféricas, entre otras, los alimentos, granos y fibras pueden producir gases peligrosos. Entre estos gases se incluyen el monóxido de carbono (CO), dióxido de carbono (CO₂) y óxidos de nitrógeno, algunos de los cuales pueden provocar la muerte en algunos minutos, sobre todo si las mercancías se almacenan en un recinto en el que se dejan acumular gases no letales hasta niveles peligrosos, desplazando al oxígeno. Asimismo los alimentos pueden haber sido pulverizados o tratados con un plaguicida durante el período de desarrollo para el control de malezas, insectos o enfermedades, o durante el almacenamiento para reducir el deterioro o el daño por hongos, esporas o insectos. Este factor se añade a los riesgos de producción de gases, inhalación de polvos y manipulación del producto. Los trabajadores deben llevar equipo de protección individual adecuado a la naturaleza y período de actividad del tratamiento, al producto y a las instrucciones de la etiqueta.

Las frutas y hortalizas se conservan con frecuencia en frío antes de su envío al merca-

do. Como se ha identificado en el párrafo anterior, en función del tipo de unidad, la conservación en frío se puede considerar un espacio reducido en el que se debe controlar el contenido de oxígeno. Otros riesgos son la congelación y las lesiones inducidas por frío o la muerte por hipotermia después de una exposición prolongada al frío. Se debe llevar ropa protectora, adecuada a la temperatura dentro de la unidad de conservación en frío.

6. Riesgos en trabajo con animales

Los riesgos laborales de la ganadería pueden dar lugar a lesiones, enfermedades infecciosas, enfermedades respiratorias y enfermedades cutáneas que se asocian con la producción de ganado.

Los problemas importantes son las lesiones traumáticas derivadas del manejo de animales grandes, la hipersensibilidad a venenos o las toxicosis por mordeduras y picaduras de artrópodos venenosos y las dermatitis cutáneas de contacto y alérgicas.

Ciertos agentes orgánicos emplean diversas vías para pasar del ganado a los seres humanos, dando lugar a distintos problemas de salud. Entre los más importantes desde el punto de vista global están las zoonosis. La importancia de la zoonosis depende de factores regionales, como las prácticas agrícolas, el entorno y el estatus social y económico de la región. Sus consecuencias para la salud van desde síntomas gripales relativamente benignos por brucelosis hasta la tuberculosis debilitante o los efectos potencialmente letales de *Escherichia coli* o la rabia.

Los sistemas intensivos de producción de ganado en edificios de confinamiento crean ambientes cerrados en los que el polvo, en el que se encuentran microbios y sus productos intermediarios, se concentran y se aerosolizan junto con los gases que, a su vez, son respirados por las personas.

Los problemas de salud derivados de los agentes físicos suelen estar relacionados con

las herramientas o con la maquinaria directa o indirectamente implicada en la producción ganadera en el medio ambiente agrario. Los tractores son la principal causa de fallecimiento en explotaciones agrícolas en países desarrollados. Además, las elevadas tasas de sordera que se asocia con la maquinaria y los ruidos de la producción ganadera en confinamiento, y los trastornos musculoesqueléticos causados por movimientos repetitivos, son otras tantas consecuencias de las formas industrializadas de agricultura animal.

En algunas plantaciones se utilizan animales de tiro como caballo o bueyes, para el arrastre o el transporte de cargas. Estos animales pueden morder o cocear a los trabajadores.

7. Riesgos ergonómicos

También se producen en este sector laboral las enfermedades a las extremidades superiores derivadas de movimientos repetitivos y prolongados, en las extremidades inferiores producidas por las posturas de pie durante largas jornadas de trabajo; las enfermedades de origen circulatorio producidas por las características ergonómicas en que se desarrolla el trabajo, de pie y/o agachado fundamentalmente.

Trabajar con los brazos levantados puede causar trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores.

Las herramientas mal diseñadas exigen a menudo la adopción de posturas forzadas durante el trabajo, y las herramientas cortantes con bordes mal afilados exigen la aplicación de un mayor esfuerzo físico.

Las actividades agrícolas en general, así como el trabajo en viveros, se asocian a elevadas tasas de lesiones por dislocaciones y distensiones.

Los trabajadores que mantienen una postura corporal estática durante largos períodos de tiempo pueden sufrir contracturas muscu-



Selección de manzanas

lares estáticas y alteraciones de los sistemas periférico, vascular y nervioso. Los movimientos repetitivos son más habituales en las tareas que requieren destreza manual. Por ejemplo, la acción de cortar con tijeras requiere una gran fuerza y exige un movimiento repetitivo. Los efectos observados con más frecuencia son trastornos musculoesqueléticos, como tendinitis del codo y la muñeca, síndrome del túnel carpiano y restricción de la movilidad de los hombros.



Cosecha de uva con tijera

La rotación en el puesto de trabajo y un diseño ergonómico adecuado de herramientas como las tijeras de podar son precauciones necesarias. La adecuación del lugar de trabajo para que los trabajadores no tengan que agacharse tanto es otra posible solución.

El principal riesgo asociado a las lesiones musculoesqueléticas en la fruticultura, especialmente en uvas y bayas, es el ritmo de trabajo. Si el propietario trabaja en los campos, lo realiza rápidamente para terminar una tarea y pasar a la siguiente. Los trabajadores contratados suelen ser pagados a destajo, es decir, en función del trabajo realizado. Este tipo de retribución suele imponer un ritmo tan rápido que el trabajador no dispone de tiempo para asegurarse de que sus dedos están fuera de las tijeras antes de cortar, o para caminar con cuidado desde o hacia el borde del campo para dejar las cestas llenas y recoger otras vacías durante la vendimia. Un elevado ritmo de trabajo suele favorecer que se adopten posturas forzadas, se corran riesgos innecesarios y no se respeten unas prácticas y procedimientos seguros.

La poda manual de bayas o vides exige una presión frecuente de la mano para agarrar las tijeras, o el uso frecuente de un cuchillo. Los riesgos que entrañan los cuchillos son evidentes, puesto que no existe ninguna superficie sólida en que apoyar la vid, el retoño o el tallo y se producen cortes frecuentes en dedos, manos, brazos, piernas y pies. La poda con cuchillo sólo debe utilizarse como último recurso. El uso de gruesos guantes de cuero o tejido confiere una buena protección contra ambos riesgos y puede también proporcionar protección contra dermatitis por contacto, alergias, picaduras de insectos o abejas y cortes producidos con las espalderas.

La frecuencia y el grado del esfuerzo que tiene que realizarse para cortar, determinan la probabilidad de que aparezcan lesiones traumáticas acumulativas. La fuerza necesaria para utilizar tijeras de podar normales supera los valores recomendados y la frecuencia del esfuerzo hace probable que se produzcan trastornos traumáticos acumulativos.

Para reducir la probabilidad de lesiones, las tijeras de podar deben mantenerse bien lubricadas y afiladas con frecuencia. Cuando se trata de vides de gran tamaño, como es el caso de las parras, el tamaño de las tijeras debe aumentar en consecuencia para no sobrecargar la muñeca ni dañar las propias tijeras. Con frecuencia tiene que recurrirse a cizallas o sierras de podar para cortar con seguridad grandes vides o plantas.

El levantamiento y transporte de cargas está típicamente asociado a la recolección de estos cultivos. Las bayas o frutos suelen recolectarse manualmente y se transportan en algún tipo de cesta o recipiente hasta el borde del campo, donde se depositan. Las cargas no suelen ser muy pesadas, pero en muchos casos tienen que transportarse a una distancia considerable y por terreno desigual, que puede estar húmedo o resbaladizo.

La recolección suele exigir la adopción de posturas forzadas y un ritmo rápido de trabajo. La persona debe doblarse y girarse, agachándose hacia el suelo sin doblar las rodillas y moviéndose rápidamente entre el arbusto o la vid y el recipiente. Los recipientes se colocan algunas veces sobre el suelo y el trabajador los va empujando o arrastrando.

La orientación de las plantas en las espalderas exige también ejercer una fuerza considerable que aumenta por el peso de las vides, las hojas y los frutos. Esta fuerza suele ejercerse a través de los brazos, los hombros y la espalda, todos los cuales son susceptibles a una lesión aguda o crónica por sobreesfuerzo.

8. Problemas respiratorios

La exposición a algunos antígenos presentes en el ambiente agrícola puede provocar asma, entre ellos polen, ácaros en las bodegas y polvo de los granos. La inflamación de las membranas mucosas es una reacción habitual al polvo atmosférico en personas con rinitis alérgica.

La bronquitis crónica es más frecuente entre los agricultores que en la población general. La mayoría de los agricultores con esta enfermedad tienen antecedentes de exposición a polvo de grano o trabajo en espacios confinados dedicados a la cría de animales. Además la bronquitis crónica ha sido descrita en los agricultores que cultivan cereales (trigo, cebada, avena, etc.), especialmente en la época de cosecha.

Los agricultores pueden verse expuestos a diferentes sustancias que causan respuestas pulmonares agudas. El dióxido de nitrógeno generado en los silos puede causar la muerte entre los trabajadores que acceden a su interior. El monóxido de carbono generado por fuentes de combustión, entre ellas los calefactores y los motores de combustión interna, pueden causar la muerte a los trabajadores agrícolas expuestos a altas concentraciones dentro de las construcciones. Además de las exposiciones tóxicas, la deficiencia de oxígeno en los espacios confinados es un problema continuo.

9. Enfermedades infecciosas

La agricultura puede exponer a los trabajadores a una serie de agentes biológicos. Los signos precoces de una expresión rara vez son específicos, aunque en general están lo suficientemente bien definidos para sospechar una enfermedad. La sintomatología y las precauciones dependen del agente, que puede ser tétanos, rabia, hepatitis, etc. Las medidas preventivas consisten en disponer de una fuente de agua potable, buenas instalaciones sanitarias, botiquín y atención médica para cortes y abrasiones.

Las enfermedades infecciosas pueden ser transmitidas a los trabajadores por las ratas que infestan las construcciones (casas, bodegas, galpones, etc.) o a través del agua o de la comida. La contaminación del agua produce disentería, que es un problema frecuente. Las instalaciones sanitarias y de lavado deben cumplir los requisitos establecidos en la norma.



Surcadora, gran producción de polvo

10. Enfermedades a la piel

La exposición prolongada al sol puede causar envejecimiento prematuro de la piel y aumentar el riesgo de cáncer de piel. Las personas expuestas a los rayos directos del sol deben utilizar ropa o productos que actúen como pantalla solar para protegerse de ellos.

El contacto frecuente y prolongado con secreciones o los fragmentos de plantas pueden producir sensibilización y casos de alergias y dermatitis por contacto. Si la piel no puede protegerse de la exposición a las plantas, el lavado inmediato después del contacto con la planta puede reducir al mínimo los efectos.

Los agricultores están expuestos a ciertos riesgos dermatológicos. El tipo más frecuente de enfermedad de la piel relacionada con la agricultura es la dermatitis por contacto irritante. Además, la dermatosis alérgica por contacto es una reacción a la exposición a sensibilizantes como ciertas plantas y plaguicidas. Otras enfermedades de la piel son las dermatosis por fotocontacto o las inducidas por el sol, el calor y los artrópodos.

La piel puede sufrir distintos tipos de quemaduras, los fertilizantes secos que son higroscópicos y entran en contacto con la piel, atraen la humedad y pueden causar quemaduras.

11. Otros factores

El entorno psicosocial puede poner también en peligro la salud de los trabajadores. La exposición a esos factores puede tener las siguientes consecuencias: cambios fisiológicos, trastornos psicológicos y trastornos de la conducta.



Ensayado de alfalfa



Transporte inseguro de trabajadores dentro del predio

VI. RIESGOS PARA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Marco Legal

- Ley N° 16.744, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 1968.
"Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales".
- Decreto Supremo N° 594, Ministerio de Salud, 2000.
"Establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo".
- Decreto Supremo N° 40, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 1969.
"Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales".
- Decreto Supremo N° 54, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 1969.
"Aprueba Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad".
- Decreto Ley N° 3.557, Ministerio de Agricultura, 1980.
"Faculta al Servicio Agrícola y Ganadero para reglamentar y controlar la fabricación, importación, envasado, distribución y aplicación de los plaguicidas de uso agrícola".
- Resolución N° 1.178, Servicio Agrícola y Ganadero, Ministerio de Agricultura, 1984.
"Dispone que todos los plaguicidas de uso agrícola que se fabriquen, importen o usen en el país deben ser inscritos en el Registro de plaguicidas agrícolas que lleva el Departamento de Protección Agrícola del SAG".
- Decreto Supremo N° 1.179, Ministerio de Agricultura, 1984.
"Reglamenta el contenido de las etiquetas de los envases de plaguicidas".
- Decreto Supremo N° 298, Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, 1994.
"Reglamenta el Transporte de cargas peligrosas por calles y caminos, y establece las condiciones, normas y procedimientos aplicables al transporte de sustancias o productos peligrosos".
- Decreto Supremo N° 369, Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, 1996.
"Reglamenta normas sobre extintores portátiles".

VII. LISTA DE CHEQUEO

Trabajo Agrícola

ASPECTOS	SI	NO	NC	Norma Legal
1. INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS				
Reglamentos internos				
Existe Reglamento Interno de Higiene y Seguridad				Art. 14 D.S. 40
Están incluidos los riesgos típicos				Art. 14 D.S. 40
Se entrega una copia al trabajador				Art. 14 D.S. 40
Existe Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad				Art. 153 C. del T.
Están incluidos los riesgos típicos				Art. 154 C. del T.
Se envía un ejemplar al Servicio de Salud				Art. 153 C. del T.
Se envía un ejemplar a la Inspección del Trabajo				Art. 153 C. del T.
Comité Paritario de H. y S.				
Existe Comité Paritario				Art. 66 Ley N° 16.744; Art. 1° D.S. 54
Tiene programa de trabajo				Art. 24 D.S. 54
Existen actas de reunión				Art. 16 D.S. 54
Funciona regularmente				Art. 16 D.S. 54
Realiza investigación de accidentes				Art. 24 D.S. 54
La empresa cumple acuerdos del CPHyS				Art. 66 Ley 16.744
Departamento de Prevención de Riesgos				
Existe Departamento de Prevención de Riesgos				Art. 66 Ley 16.744; Art. 8° D.S. 40
Tiene experto en prevención de riesgos				Arts. 8° y 10 D.S. 40
El experto registra asistencia				Art. 11 D.S. 40 (Ord. 1.026/026)
El experto cumple la jornada correspondiente				Art. 11 D.S. 40
Tiene Programa de trabajo				Art. 8° D.S. 40
Lleva estadísticas de accidentes				Art. 12 D.S. 40
Derecho a saber				
Se informa a los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos				Art. 21 D.S. 40
Se informa sobre medidas de prevención				Art. 21 D.S. 40
Se enseña método correcto de trabajo				Art. 21 D.S. 40

ASPECTOS	SI	NO	NC	Norma Legal
2. SANEAMIENTO BASICO				
Existe agua potable				Art. 12 D.S. 594
El suministro de agua tiene autorización sanitaria				Art. 14 D.S. 594
El almacenamiento es adecuado				Art. 15 D.S. 594
Servicios higiénicos				
Tiene servicios higiénicos				Art. 21 D.S. 594
Están en cantidad suficiente				Art. 23 D.S. 594
Están en buen estado de funcionamiento				Art. 22 D.S. 594
Se encuentran separados por sexo				Art. 22 D.S. 594
Existen letrinas o baños químicos en cantidad suficiente				Art. 24 D.S. 594
Duchas				
Están en cantidad suficiente				Art. 23 D.S. 594
Están en buen estado de funcionamiento				Art. 22 D.S. 594
Tienen agua caliente				Art. 21 D.S. 594
Están separadas por sexo				Art. 22 D.S. 594
Salas de vestir y guardarropas				
Hay sala de vestir				Art. 27 D.S. 594
Tiene un casillero guardarropas para cada trabajador				Art. 27 D.S. 594
Hay 2 casilleros por cada trabajador que manipula plaguicidas				Art. 27 D.S. 594
Comedor				
Está aislado del área de trabajo				Art. 28 D.S. 594
Hay comedor habilitado con mesas y asientos				Art. 28 D.S. 594
La cubierta de la mesa es lavable				Art. 28 D.S. 594
Tiene cocinilla				Art. 28 D.S. 594
Tiene lavaplatos				Art. 28 D.S. 594
Hay agua potable				Art. 28 D.S. 594
Tiene medio de refrigeración de alimentos				Art. 28 D.S. 594
Si hay comedor móvil, cumple con los requisitos				Art. 30 D.S. 594
Alojamiento				
Hay alojamiento en el lugar de trabajo:				
Es de construcción adecuada				Art. 95 C. del T.
Los pisos y paredes están en buen estado				Art. 95 C. del T.
Hay buena ventilación				Art. 95 C. del T.
Hay agua potable en el lugar				Art. 95 C. del T.
Hay baños en cantidad suficiente				Art. 95 C. del T.
3. ORDEN Y ASEO				
Los pisos están en buen estado				Art. 5° D.S. 594
Los pasillos están delimitados				Art. 8° D.S. 594
Los pisos limpios, sin desperdicios o residuos líquidos o sólidos				Art. 7° D.S. 594
El piso es de material lavable				Art. 5° D.S. 594
Las paredes están en buen estado				Art. 6° D.S. 594
Hay pasillos amplios y señalizados				Art. 8° D.S. 594
El lugar tiene buena ventilación				Art. 32 D.S. 594
El lugar tiene buena iluminación				Art. 91 D.S. 594

ASPECTOS	SI	NO	NC	Norma Legal
4. ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL				
Utiliza los EPP adecuados al riesgo				Art. 53 D.S. 594
Están en buen estado				Art. 53 D.S. 594
Se los proporciona el empleador				Art. 53 D.S. 594
Los EPP son certificados (los que corresponda)				Art. 54 D.S. 594
Los trabajadores los usan al momento de la fiscalización.				Art. 53 D.S. 594
5.- PLAGUICIDAS (Debe fiscalizarse en plantaciones, packings, invernaderos, otros)				
Se utiliza alguno de los siguientes plaguicidas prohibidos: (verificar en bodega). Resoluciones del SAG.				
– Monofluoruroacetato de sodio				Res. 1.720 de 25-11-82
– DDT				Res. 639 de 7-5-84
– Dibromuro de etileno				Res. 107 de 6-2-85
– Dieldrin				Res. 2.142 de 19-10-87
– Endrin				Res. 2.142 de 19-10-87
– Heptacloro				Res. 2.142 de 19-10-87
– Clordan				Res. 2.142 de 19-10-87
– Aldrin				Res. 2.003 de 22-11-88
– Daminozide				Res. 1.573 de 15-9-89
– Sales de mercurio				Res. 996 de 11-6-93
– Mevinfos				Res. 3.195 de 9-12-94
– 2,4,5 -t				Res. 2.170/1988
– Clordimeform				Res. 2.179/1998
– Toxafeno o canfeclor				Res. 2.179/1998
– Lindano				Res. 2.180/1998
– Parathion (*)				Res. 312/09.12.1998
– Parathion metilo (*)				Res. 312/09.12.1998
– Pentaclorofenol				Res. 2.339/1998 Res. 2.226/21.09.1999
(*) todas las formulaciones, excepto las suspensiones en cápsulas				
Se realiza monitoreo biológico a trabajadores expuestos a plaguicidas organofosforados y carbamatos.				Art. 111 D.S. 594 Art. 113 D.S. 594
BODEGA DE PLAGUICIDAS				
Tiene bodega exclusiva para plaguicidas				Art. 33 D.L. 3.557
La bodega permanece cerrada con llave				Art. 42 D.S. 594
La bodega está señalizada				Art. 42 D.S. 594
Hay extintor de incendio en la bodega o cerca de ella				Art. 45 D.S. 594
Hay agua potable cerca de la bodega				Art. 12 D.S. 594
Los envases de plaguicidas están cerrados				Art. 32 D.L. 3.557
Los envases tienen etiqueta				Art. 32 D.L. 3.557
La etiqueta está en buen estado, completa				Art. 32 D.L. 3.557
La bodega tiene buena ventilación				Art. 32 D.S. 594
Hay EPP adecuados para el bodeguero				Art. 53 D.S. 594
El bodeguero ha sido capacitado en el tema				Art. 21 D.S. 40
Existe plan de trabajo contra emergencias				Art. 42 D.S. 594

ASPECTOS	SI	NO	NC	Norma Legal
6. MAQUINARIA AGRICOLA AUTOMOTRIZ (tractor, sembradoras, grúa horquilla, rastra, cosechadoras, etc.)				
El conductor tiene licencia clase D				Art. 43 D.S. 594
Las maquinarias tienen su documentación vigente (cuando transita por caminos públicos)				Art. 94 Ley 18.290 Min. de Transporte
Tienen las protecciones necesarias (partes móviles, eléctricas)				Art. 38 D.S. 594
Tienen dispositivos de seguridad (bocina)				Arts. 37 y 43 D.S. 594
7. MAQUINARIA O EQUIPO ESTACIONARIO				
Posee las protecciones necesarias (en partes móviles, calientes, cortantes, etc.)				Art. 38 D.S. 594
Tiene dispositivos de seguridad (botón de parada automática)				Art. 36 D.S. 594
Existe espacio suficiente entre un equipo y otro (para movimiento seguro de trabajadores)				Art. 8° D.S. 594
Hay avisos de seguridad en el lugar donde están las máquinas				Art. 37 D.S. 594
8. PROTECCION CONTRA INCENDIOS (donde corresponda: packings, bodegas, talleres, galpones, etc.)				
Hay extintor de incendios				Art. 44 D.S. 594
Es el adecuado al tipo de combustible				Arts. 45 y 50 D.S. 594
Está bien ubicado				Art. 47 D.S. 594
Está en buen estado de funcionamiento, con revisión técnica vigente				Art. 51 D.S. 594
Tiene la etiqueta completa, en buen estado				Art. 45 D.S. 594
Existen salidas de emergencia adecuadas				Art. 37 D.S. 594
Los trabajadores han sido capacitados en el uso de extintores				Art. 48 D.S. 594
9. ELECTRICIDAD				
Hay instalaciones eléctricas provisionales				Art. 39 D.S. 594
Hay enchufes recargados				Art. 39 D.S. 594
Las aislaciones están en buen estado y completas				Art. 39 D.S. 594
Las máquinas tienen sus protecciones en piezas electrificadas y/o motores				Art. 39 D.S. 594
Las máquinas eléctricas tienen cable a tierra				Art. 39 D.S. 594
10. CONTAMINANTES AMBIENTALES				
Hay exposición a bajas temperaturas (Cámaras de frío)				Art. 99 D.S. 594
Los trabajadores de cámaras usan ropa térmica				Art. 100 D.S. 594
Existe programa de permanencia en cámaras				Art. 101 D.S. 594
Las cámaras tienen sistema de seguridad para salidas				Art. 102 D.S. 594
Hay exposición a ruidos molestos				Art. 70 D.S. 594
Hay exposición a agentes químicos (plaguicidas, fertilizantes, y combustibles)				Art. 33 D.S. 594

ASPECTOS	SI	NO	NC	Norma Legal
11. TRANSPORTE DE TRABAJADORES				
El conductor tiene licencia clase A 3				Art. 12 Ley 18.290
El vehículo tiene revisión técnica al día				Art. 3° D.F.L. N° 20 Min. Trab.
Si es minibús, tiene antigüedad menor de 18 años				Art. 5° D.F.L. N° 20 Min. Trab.
El bus tiene antigüedad menor de 22 años				Art. 5° D.F.L. N° 20 Min. Trab.
El vehículo cuenta con letrero indicando Trabajadores Agrícolas de Temporada				Art. 4° D.F.L. N° 20 Min. Trab.
El vehículo es conducido con puertas cerradas				Art. 6° D.F.L. N° 20 Min. Trab.
El vehículo transporta pasajeros según norma				Art. 6° D.F.L. N° 20 Min. Trab.
12. TRABAJO DE MENORES				
Trabajan niños menores de 15 años				Art. 13 C. del T.
Trabajan menores entre 15 y 18 años				Art. 13 C. del T.
Los menores tienen contrato de trabajo escriturado				Art. 9° C. del T.
Tienen autorización para trabajar				Art. 13 C. del T.
Exceden jornada máxima de 8 horas diarias				Art. 13 C. del T.
Manipulan elementos químicos				Art. 14 C. del T.



Almacenamiento de combustible

VIII. BIBLIOGRAFIA

1. AFIPA. "Manual Fitosanitario". 1996-1997.
2. ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD. "Prevención de Riesgos en Tractores y equipos agrícolas".
3. FOTOS "Archivo UCYMAT".
4. FUNDACION CHILE. "Memoria 1998".
5. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS. Estadísticas.
6. INTERNET, Diversos artículos.
7. ODEPA, Pilar Eguillor. "Legislación en plaguicidas: ¿Qué tenemos en Chile?".
8. O.I.T. "Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo". 1998.
9. PROVINCIA ART. "Guía de Prevención en Trabajo Rural".

Argentina

10. SERVICIO AGRICOLA Y GANADERO. "Manual de Plaguicidas de Uso Agrícola". 1996.
11. SOQUIMICH. "Agenda del Salitre". 2001.
12. S.N.A., I.N.I.A., ASOCIACION DE EXPORTADORES. "Anuario del Campo". 1997.
13. SERNAM. "Propuestas de Políticas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Rurales". 1997.

GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION DEL TRABAJO
(UCYMAT)

EL TRABAJO EN ALTURA

INTRODUCCION

Esta cartilla está dirigida a todos los grupos de trabajadores y trabajadoras que realizan actividades en zonas montañosas, en alturas por encima de los 2.000 metros sobre el nivel del mar. En Chile, una gran cantidad de actividades se realizan en tales condiciones geográficas, debido a la extensa cadena de montañas que recorre al país. Se destaca la actividad minera, con varios miles de personas que periódicamente suben a la montaña. Pero también se realizan una serie de otras actividades, como la construcción y reparación de caminos, puentes y otras obras públicas; el trabajo en centros turísticos; el transporte terrestre por rutas internacionales; el cuidado y crianza de ganado. Además, en zonas cordilleranas viven y trabajan algunos funcionarios públicos que realizan actividades de servicios, como profesores rurales, carabineros, entre otros.

La altura se convierte en un riesgo laboral debido a las consecuencias que tiene para las personas y a que muchos trabajadores se exponen a esas consecuencias por cumplir con su trabajo.

POR QUE LA ALTURA ES UN RIESGO PARA LA SALUD

Cuando una persona se instala a trabajar, y en algunos casos a vivir además, sobre los 2.000 metros de altura, se expone a un ambiente geográfico donde hay:

- problemas con el oxígeno del aire.
- problemas con la temperatura.

- problemas con la cantidad de rayos solares peligrosos para el ser humano y con la humedad.
- problemas con una naturaleza que puede ser incontrolable.
- problemas con el aislamiento y acceso a servicios.

El conjunto de estos problemas puede causar alteraciones importantes de la salud física y social de las personas, en forma rápida y brusca, pero también en el largo plazo; además se ve afectado el bienestar social, alterando la pertenencia a una familia, a grupos de amigos y otros grupos sociales y el acceso a servicios básicos, a la cultura y a la recreación.

LOS PROBLEMAS CON EL OXIGENO

El oxígeno es un componente del aire que respiramos. Su importancia es vital: si no hay oxígeno, las personas –y en general los animales– se mueren. En la altura se produce una especie de "adelgazamiento" de la capa de aire y, aunque hay oxígeno en él, cuesta atraparlo cuando uno respira. El resultado es que el organismo *cuenta con menos oxígeno* para su funcionamiento. Esta falta de oxígeno va a traer varias consecuencias.

1. El corazón y los pulmones trabajan con mayor fuerza, aceleradamente, para compensar por la baja de oxígeno. En algunos casos, la persona puede no resistir ni tolerar el mayor trabajo de sus órganos vitales y su salud se complica en forma brusca.

2. Si la compensación no es adecuada, algunas personas corren el riesgo de sufrir alteraciones graves en las primeras horas de exposición a la altura, que afectan severamente los pulmones o el cerebro. Estas complicaciones, una llamada Edema Agudo de Pulmón y la otra, Edema Agudo Cerebral, pueden causar la muerte rápidamente, pero no son muy frecuentes.
3. La capacidad de trabajo y el funcionamiento general se afectan con mucha rapidez por la falta de oxígeno. Si la persona camina, su cuerpo no soporta andar mucho sin descanso; si intenta correr, al agotamiento llega muy rápido.
4. El funcionamiento mental también se afecta muy rápido; falla la memoria, la capacidad de poner atención, duele la cabeza.
5. La función de dormir se altera, especialmente para las personas que normalmente roncan. Se duermen menos horas, se despierta muchas veces en la noche, al levantarse queda la sensación de no haber descansado.
6. Después de un tiempo de permanencia en altura, el cuerpo se comienza a acostumbrar y los problemas iniciales van aliviándose. Pero el acostumbramiento se logra a costa de compensaciones en la sangre y en el corazón que, cuando son excesivas e inadecuadas, también pueden ser peligrosas para la salud.

La falta de oxígeno es mayor a mayor altura. Usted debe saber que por encima de los 3.000-3.200 metros los problemas iniciales de inicio brusco se comienzan a sentir con mayor fuerza y que una diferencia de 100 metros de altura se nota inmediatamente en los aspectos señalados más arriba. Esto es muy importante, pues se desprenden algunas recomendaciones básicas:

- si alguien presenta una complicación pulmonar, cardíaca o cerebral de inicio brusco y severa, bajar lo más rápido que se

pueda a la menor altura posible forma parte del paquete de primeros auxilios y ayuda a salvar la vida.

- se debe hacer todos los esfuerzos para que las instalaciones para dormir se ubiquen a la menor altura posible.

Los servicios médicos de los Organismos Administradores del seguro de la Ley N° 16.744 y algunas empresas mineras han desarrollado técnicas para examinar a los trabajadores antes de que suban a la altura, para prevenir la aparición de complicaciones vitales y anticipar quiénes van a responder bien y quiénes no. También algunas empresas mineras han instalado servicios médicos donde se controla a las personas en las primeras horas de llegada a la altura. Ambas medidas ayudan a la prevención de complicaciones.

LOS PROBLEMAS CON LA TEMPERATURA

En forma natural, la temperatura del aire va disminuyendo con la altura, a un ritmo de más o menos 1 grado cada 100 metros. En líneas gruesas, si a 2.000 metros se miden 20 grados de temperatura en un día cualquiera, se espera encontrar unos 5 grados a 3.500 metros, aunque haya sol y las condiciones atmosféricas sean parecidas.

El problema se agrava obviamente en invierno y en las noches, cuando es habitual encontrar temperaturas bajo cero grados. Si además corre viento a velocidad moderada, como es frecuente en zonas montañosas, la temperatura efectiva sobre el cuerpo baja más: viento más fuerte es igual a menor temperatura.

El frío afecta la capacidad de trabajo porque en algunos casos simplemente impide trabajar; además el cuerpo debe producir mayores cantidades de calor, recargando nuevamente al aparato cardiovascular, ya ocupado en compensar la falta de oxígeno y consumiendo al mismo tiempo grandes cantidades de oxígeno para producir energía.

Cuando la temperatura baja de cero grados, las personas se exponen además al riesgo de congelamiento con peligro para la vida. Esta lamentable situación se ha producido en períodos de invierno en trabajos en cordillera.

Por lo tanto, se debe tomar muy en serio las medidas de prevención contra el frío:

- Ropa térmica de calidad garantizada.
- Reducir al máximo posible la exposición directa al aire libre cuando la temperatura baja de cero grados, mediante cabinas aisladas y climatizadas, recintos bien aislados y calefaccionados.
- Organizar tiempos cortos de exposición de las cuadrillas que deban trabajar al frío, con un número suficiente de personal de recambio y sitios guarecidos para reponerse y calentarse.
- Contar con medios de comunicación y elementos suficientes para enfrentar emergencias de trabajadores que se distancian de los centros de base en período de invierno.

EXCESO DE RADIACION SOLAR Y AIRE SECO

En la altura el aire filtra menos los rayos ultravioleta peligrosos para la piel humana. Además, el aire tiene menos humedad, por lo cual la piel se daña con facilidad.

La radiación ultravioleta se ha vuelto un problema bastante conocido para toda la población especialmente en verano, cuando se recomienda no exponerse directamente por mucho rato al sol. En la altura, el problema es permanente, todo el año, con el riesgo de lesiones cancerosas a la piel y de alteraciones a la vista.

El aire seco además produce un resecaimiento de la piel, que pierde grandes cantidades de agua y que se rompe con facilidad.

Por lo tanto, el uso de cremas protectoras debería ser considerado como una medida de prevención y no como una medida estética. La vista se debe proteger con lentes apropiados, que filtren la radiación ultravioleta.

Como la sequedad del aire hace que el agua del cuerpo evapore muy rápido a través de la piel, existe un riesgo real de deshidratación. Por esa razón, las personas deben contar con agua potable disponible a la mano en todo momento.

LAS CATASTROFES NATURALES

La montaña es una zona agreste, donde los fenómenos climáticos pueden desencadenar catástrofes: derrumbes, deslizamientos y movimientos de tierra; aluviones; aludes; tormentas eléctricas; tormentas de nieve.

Trabajar en altura implica convivir con estos fenómenos y adoptar las medidas preventivas adecuadas:

Medidas mínimas de prevención contra las catástrofes

- Los trabajadores deben saber qué hacer en caso de emergencias; las responsabilidades deben ser claras y conocidas.
- En períodos de invierno, las personas deben estar preparadas para soportar períodos de aislamiento por bloqueo de caminos y corte de suministros.
- Las instalaciones deben ser diseñadas para soportar embates de la naturaleza y ubicadas en lugares que garanticen la mayor seguridad posible.
- Los fenómenos climáticos deben ser monitoreados en forma periódica para detectar cambios a tiempo y prevenir los desastres.
- Deben existir medios para el rescate oportuno de personas atrapadas en una catástrofe.

Aislamiento y acceso limitado a servicios

La montaña puede ser un lugar entretenido para pasar un período de vacaciones o para la práctica de deportes. Sin embargo, cuando es el entorno en donde se trabaja, la poca variedad del paisaje y las dificultades de acceso se transforman en algo monótono y fuente de problemas en la salud mental y social de las personas.

Debido al escaso desarrollo de infraestructura, lo habitual en Chile es que las ciudades se ubiquen a nivel del mar o en valles y no en altura; por lo tanto, el grueso de las personas que actualmente trabajan en altura provienen de ciudades distantes del trabajo y permanecen no sólo en ambientes de poca variedad, sino que además separados de sus grupos de familia y de otros grupos sociales. Los servicios de comunicación, transporte, salud, educación, recreación, cultura, comercio, etc. se encuentran limitados o simplemente no existen.

Las soluciones ofrecidas por las empresas han sido, por un lado, rediseñar las jornadas de trabajo en que, a cambio de más días de permanencia en casa con los suyos, los trabajadores deben trabajar más días continuos en jornadas extensas hasta de 12 horas y, por otro lado, ofrecer campamentos con dormitorios, comedores y a veces espacios para la recreación.

Es decir, del aislamiento se pasa a la extensión de jornada y a la vida en campamento,

dos situaciones que en sí mismas constituyen riesgos.

Todas las medidas que se tomen para prevenir el efecto negativo deberían considerar la opinión y las preferencias de los trabajadores y deberían actualizarse periódicamente para romper la monotonía. Sus efectos positivos no sólo mejoran la calidad de vida, sino que reducen la alta rotación de personal.

BIBLIOGRAFIA

1. **Heath D. Reid DW.** "High Altitude Medicine and Pathology". Oxford University Press, 1995.
2. **Plas F.** "Pathologie de l'altitude". Encycl. Med. Chir. París, Ma I. Agents Physiques, 16501 A10, 1974.
3. **Rivalier J.** "Meteoropathologie". Encycl. Med. Chir. París, Ma I. Agents Physiques, 16501 A10, 1975.
4. Comité Regional de Prevención de Riesgos en la minería. Administración de Riesgos Ocupacionales en la Minería. Antofagasta. Mayo 1996.
5. **Jiménez D.** "La exposición crónica intermitente a gran altura". Minería Chilena, N° 194 agosto.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

APRUEBA EL REGLAMENTO PARA LA APLICACION DEL INCISO PRIMERO DEL ARTICULO 2° DEL D.L. N° 869, DE 1975, QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE PENSIONES ASISTENCIALES (*)

DECRETO N° 28

Núm. 28.- Santiago, 16 de mayo de 2006.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 2° del D.L. N° 869, de 1975, modificado por el artículo 6° de la Ley N° 20.102, y la facultad contenida en el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República de Chile,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la aplicación del inciso primero del artículo 2° del D.L. N° 869, de 1975:

Artículo 1°: Las pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, se otorgarán en conformidad a dicho texto legal, a las normas del presente Reglamento y a las del Decreto Supremo N° 369 de 1987, del Ministerio de Hacienda.

Artículo 2°: Los solicitantes deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos y ser encuestados mediante la aplicación de la Encuesta de Estratificación Social a que se refiere el Reglamento sobre Subsidio Familiar o el instrumento que la reemplace.

Artículo 3°: Las pensiones asistenciales a que tengan derecho las personas carentes de recursos conforme al Decreto Ley N° 869, de 1979, serán otorgadas a aquellas que reúnan los requisitos del artículo 1° de dicho decreto ley y que por aplicación de la encuesta señalada en el artículo anterior obtengan un puntaje igual o inferior a 550 puntos.

Artículo 4°: Las pensiones asistenciales serán otorgadas por los intendentes regionales de acuerdo con las instrucciones que imparta al efecto la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 5°: El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del 1° de junio de 2006.

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

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Solange Berstein Jáuregui, Subsecretaria de Previsión Social Subrogante.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 1°.06.06.

DEL DIARIO OFICIAL

20 Mayo

- Extracto de Circular N° 29, de 16.05.05, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte nuevas instrucciones respecto de la confección y presentación de la Declaración Jurada Resumen Anual de IVA de Compras y Ventas, producto de los cambios establecidos mediante Resolución N° 10 exenta, de 2006.
- Decreto N° 21, de 13.04.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Acepta renuncia de doña Adriana Vásquez Cousin al cargo de Directora Nacional del Instituto de Normalización Previsional.

25 Mayo

- Decreto N° 261, de 27.12.05, del Ministerio de Educación. Establece criterios y procedimientos para concursos de proyectos del Fondo del Desarrollo Institucional para el año 2006.
- Decreto N° 22, de 17.04.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Nombra a don Rafael del Campo Mullins en el cargo de Director Nacional del Instituto de Normalización Previsional.

1° Junio

- Ley N° 20.110. Suspende la entrada en vigencia de la Ley N° 20.084, que establece un sistema de responsabilidad de los adolescentes por infracciones a la ley penal.
- Decreto N° 28, de 16.05.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba el Reglamento para la aplicación del inciso primero del artículo 2° del D.L. N° 869, de 1975, que regula el otorgamiento de pensiones asistenciales (*publicado en esta edición del Boletín*).

8 Junio

- Decreto N° 27, de 24.01.06, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de la subvención general básica especial diferencial a los alumnos integrados en cursos de enseñanza media.
- Decreto N° 11, de 13.03.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Designa a doña Lissette Ivonne García Bustamante en el cargo de Subsecretaria de Previsión Social.

8 Junio

- Resolución N° 954 exenta, de 8.05.06, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Delega facultades que indica en los Directores Regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

13 Junio

- Decreto N° 19, de 12.04.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Deroga los D.S. N° 6, de 2003 y D.S. N° 7, de 2002 y establece orden de subrogación en el cargo de Subsecretaria de Previsión Social.
- Decreto N° 32, de 23.05.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Pone término a designación como miembro titular y presidente de la Comisión Ergonómica Nacional.
- Decreto N° 33, de 23.05.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Pone término a designación como miembro titular y presidente de la Comisión de Apelaciones.

14 Junio

- Decreto N° 33, de 25.01.06, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 313, de 2002, que reglamenta Programa de Fondo de Proyectos de Mejoramiento Educativo.

19 Junio

- Resolución N° E-186-2006, de 5.06.06, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum S.A.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD DE COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DEPARTAMENTO JURIDICO

IMPROCEDENCIA REBAJA UNILATERAL DE
REMUNERACIONES. TRABAJADORES REMUNERADOS
POR HORA. REDUCCION DE JORNADA DE 48 A 45 HORAS

Doctrina

Se ajusta a derecho sanción, por rebaja unilateral de remuneraciones, de trabajadores remunerados por hora, con ocasión de reducción de jornada de 48 a 45 horas semanales conforme a la Ley N° 19.759, al actuar la Dirección del Trabajo, dentro de sus facultades fiscalizadoras.

Sentencia de la Corte de Apelaciones.

San Miguel, 24 de mayo de 2005.

Vistos:

A fojas 1, y siguientes, comparece D. Guillermo Bonilla Oliveri, Gerente de Recursos Humanos, en representación de General Electric de Chile S.A., ambos domiciliados en San Miguel, calle Vicuña Mackenna N° 2385, e interpone recurso de protección en contra del Jefe de Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, D. William Rebeco Leyer, quien actuó a través del fiscalizador D. Enrique Peralta Vallejos, ambos con domicilio en San Miguel, Pirámide N° 1044, por el acto arbitrario e ilegal cometido en su Resolución N° 4.039-05-007-1, de 17 de febrero de 2005, en la que le aplica una sanción por una supuesta infracción a los artículos 58 inciso 2° y 477 del Código del Trabajo, con afectación de los derechos constitucionales del artículo 19 N°s. 3 inciso 4°, 21 y 24 de la Constitución Política de la República.

Expone que con fecha 17 de febrero del año en curso, la recurrida efectuó una visita de inspección en sus dependencias, dictando con posterioridad la resolución referida, por la cual aplicó una multa equivalente a 65

UTM ascendente a \$ 1.968.005 por efectuar deducciones indebidas a las remuneraciones, mencionando como infringidos los artículos ya citados del Código del Trabajo. Indica que tanto la multa como su fundamento están mal expresados por cuanto su representada no ha disminuido las remuneraciones a sus trabajadores, siendo el valor hora vigente al 31 de diciembre de 2004 el mismo que al 1° de enero de 2005, salvo el reajuste por IPC., que erróneamente los funcionarios recurridos entienden que a contar del 1° de enero de 2005 las remuneraciones por hora de los trabajadores debieron aumentarse y al no hacerlo se produjo una disminución. Así, como fundamento de la aplicación de la multa señala la recurrida: Efectuar reducción de las remuneraciones, con relación a la determinación de la jornada de trabajo de 45 horas semanales, respecto de todos los trabajadores del área de producción, operarios remunerados a sueldo base hora (168 trabajadores). Esto por el período enero 2005. Manifiesta que la remuneración de los empleados de General Electric, que fueron afectados por la visita de inspección y a los que se refiere la multa, están remunerados en base a horas de trabajo efectivamente trabajadas, como se establece en la cláusula quinta de cada contrato de trabajo. Así el valor de la hora de trabajo al mes de diciembre de

2004, salvo el efecto del IPC, no tuvo variación en el mes de enero de 2005 por lo que mal puede hablarse de una "disminución de salario".

Que a su vez, los recurridos aplicaron una multa mayor que la permitida legalmente al fijarla en 65 UTM, en consideración que la multa máxima permitida por el artículo 477 del Código del Trabajo es de 60 UTM. Dice que el actuar del fiscalizador es ilegal por cuanto la Inspección del Trabajo carece de atribuciones para establecer administrativamente el sentido de una ley, apartándose ampliamente de su texto expreso, pasando a llevar claros criterios jurídicos y de hermenéutica legal que son de competencia de los tribunales de justicia. Así, dice destacar, sólo a título de ejemplo, el fallo de la Excma. Corte Suprema que acompaña al presente recurso, dictado con fecha del 29 de septiembre de 2004, que deja sin efecto una multa interpuesta por la Inspección del Trabajo de Talagante.

Explica que el artículo 22 del Código del Trabajo dispone que, la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas semanales, de donde se aprecia que la reducción de la anterior jornada de trabajo que era de 48 horas semanales a 45 horas, se produjo por el artículo único N° 7 letra a) de la Ley N° 19.759 de 5 de octubre de 2001, con vigencia el 1° de enero de 2005, conforme lo dispone el artículo 3° transitorio de la misma ley. Indica que dicho texto legal no contiene ninguna disposición relativa al aumento de remuneraciones de los trabajadores afectados a la rebaja de jornada de trabajo. Explicita que su representada no ha procedido a rebajar remuneración alguna a los trabajadores fiscalizados como lo menciona la resolución de la multa al indicar como enunciado de la infracción "Efectuar deducción indebida de las remuneraciones" citando como infringidos los Art. 58 Inc. 2° y Art. 477 del Código del Trabajo. En el mes de enero de 2005, a los trabajadores se les pagó, salvo el aumento por IPC que correspondía, exactamente la remuneración por hora

que tenían convenidos en su contrato de trabajo por el número de horas trabajadas. que en ese mes con motivo de la entrada en vigencia de la nueva jornada de trabajo, fue de 45 horas semanales. Señala que en cuanto a la aplicación de la multa también se ha violado la ley, por cuanto como se dijo, la aplicó en exceso por sobre lo dicho por la ley, sin que se trate de aquellos casos de reincidencia ni de multas especiales que ameriten el cobro superior a la multa máxima.

Manifiesta que el actuar ilegal del recurrido priva su legítimo derecho a ejercer las garantías constitucionales consagradas en los N°s. 3° inciso 4° y 21 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, esto es, que nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta; el derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional respetando las normas legales que la regule; y, además, priva, perturba y amenaza su legítimo ejercicio de su derecho de propiedad amparado por el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República, en cuanto la resolución recurrida perturba y obstaculiza la posibilidad de mantener las remuneraciones convenidas con los trabajadores, obligando a aumentarlas en un 6,66%, lo que afecta a General Electric, ya que le disminuye de modo impropio su patrimonio. Por todo lo expuesto solicita se restablezca el imperio del derecho ordenando se deje sin efecto en todas sus partes la Resolución N° 4.039-05-007-1 de 17 de febrero de 2005, de la cual su parte tuvo conocimiento con esa misma fecha.

En subsidio, se adopten las medidas necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección de los derechos constitucionales en que ha sido afectada. En ambos casos, con costas.

A fojas 19 y siguientes informan los recurridos, solicitando que sea declarado inadmisibles, o en subsidio improcedente el recurso con expresa condenación en costas.

En cuanto a la inadmisibilidad, expresa que subyace a los presupuestos para incoar el recurso de protección una idea central, ésta que el derecho que se pretende amparar a través de la acción de protección debe existir, es decir, debe ser cierto y concreto, incluso se ha resuelto debe ser indubitado, circunstancia que no se da en este caso, en cuanto la propia Ley Orgánica del Servicio establece que lo constatado por el funcionario fiscalizador en el ejercicio de sus funciones, está dotado de una presunción de veracidad, la que según el propio texto de la ley es incluso válido para la apreciación de la prueba judicial, según lo establece en el artículo 23 del D.F.L. N° 2 del año 1967.

Advierte que existiendo vías administrativas y judiciales el recurrente debió estarse a esos procedimientos, esto es, el reclamo de multa del artículo 474 o del reclamo del resultado de la reconsideración del artículo 482 del Código del Trabajo o por la vía del artículo 481 del mismo texto, que permite solicitar la reconsideración de la sanción impuesta por vía administrativa, y por último la amplia gama de recursos administrativos ofrecidos por la legislación a través de la Ley N° 19.880 sobre Procedimientos Administrativos.

Asimismo expresa que en caso de ser acogido el presente recurso y se deja sin efecto la multa cursada, los trabajadores que reclamaron por que sintieron vulnerados sus derechos en especial el de la remuneración se verían sin protección de ninguna especie, pues el recurrente inhibiría al órgano encargado de velar por la aplicación de la legislación laboral.

En relación con la improcedencia del recurso, señala que con fecha 28 de enero de 2005 se recibió en dicha Inspección Comunal del Trabajo, una denuncia por parte de la dirigencia sindical de la empresa recurrente, que afirmaba se habían reducido sus remuneraciones en forma unilateral por parte de la empresa, cuando se adecuó de 48 a 45 horas semanales de trabajo la jornada labo-

ral. En virtud de ello, se verificó en terreno la efectividad de la denuncia por el señor Enrique Peralta Vallejo quien se constituyó en el domicilio de la recurrente el 17 de febrero de 2005.

Manifiesta que luego de una revisión rigurosa y pormenorizada se estableció una evidente merma en las remuneraciones de los trabajadores, pues éstas se rebajaron a contar del día 1° de enero de 2005, a causa de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, todo ello en abierto desmedro de los trabajadores y en contraposición a los dictámenes uniformes sobre la materia de la Dirección del Trabajo, por lo que el funcionario sólo debía cursar la multa so pena de incumplir gravemente su obligación funcionaria.

Indica que la Dirección del Trabajo fue creada en el año 1967, entre otras razones para supervigilar la aplicación de las leyes que garantizan los derechos sociales de los trabajadores. Que actualmente, este se ha convertido en un organismo técnico, al que le corresponde particularmente la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral y la fijación de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes, del sentido y alcance de las leyes del trabajo, de tal modo que al amparo de las facultades entregadas por la ley, es que la Dirección del Trabajo ha emitido diversos dictámenes referentes a las normas de reducción de la jornada laboral introducidas por la Ley N° 19.759, en ellos una constante es que no resulta procedente que el empleador rebaje el monto de las remuneraciones que percibe el personal remunerado mensualmente o por hora ello teniendo presente, que la relación laboral constituye un sistema complejo, integrado por múltiples variables, cuya puerta de entrada es el contrato de trabajo, el cual fija un conjunto de condiciones esenciales a las que deberán sujetarse las partes y que una alteración de dichas variables necesariamente impactará en el contenido de las voluntades de los contratantes, exigiendo en el marco del principio de la buena fe, la adecuación del contrato para no violentar el consenti-

miento que cada parte otorgó al momento de pactar la relación laboral.

Que asimismo, la historia fidedigna de la ley, testimonia que el acuerdo unánime de los distintos sectores políticos, tuvo en vista que la disminución de jornada no afectaría la remuneración de los trabajadores, que por ello se explica el extenso plazo –3 años– para la entrada en vigencia de la norma, y por lo mismo las empresas han dispuesto de un tiempo más que razonable para realizar las adecuaciones en materia de jornada y de remuneraciones a fin de compatibilizar el imperativo legal, y la intención del legislador con las necesarias adaptaciones de la empresa en lo referido a incrementos de productividad.

Añade, que también se tuvo en especial consideración la aplicación del principio protector, columna vertebral y razón fundante del derecho del trabajo, el cual en caso de duda obliga a optar por aquella interpretación más favorable al trabajador.

Que todo lo anterior obliga a considerar la finalidad de la norma como un límite de carácter irrenunciable, en virtud del cual las partes ven limitada su autonomía de la voluntad justificado precisamente en la finalidad de mejorar las condiciones laborales, y la situación de desequilibrio en que se encuentra el trabajador para pactar en igualdad de condiciones con su empleador.

Que altera gravemente la integridad de las remuneraciones del trabajador, cualquiera sea su sistema o modalidad remuneracional, el hecho de que una reforma legal dirigida a mejorar sus condiciones de trabajo, termine afectando negativamente el monto de sus ingresos, que son objeto de derecho fundamental del trabajador a recibir una contraprestación por sus servicios laborales, cualquier otra interpretación además de vulnerar el citado principio, estaría desconociendo la historia fidedigna de la reforma legal y la clara e indubitada finalidad de las normas que la componen.

Expresa que al cursar la multa aplicada su representada no hizo más que operativizar los dictámenes referidos por lo que no hay ilegalidad desde el momento en que el fiscalizador cursó la multa que legalmente esta facultado para cursar, ni menos existe arbitrariedad toda vez que el funcionario ha acatado los dictámenes uniformes de la institución pública a la que pertenece. Que su actuar no viola en ninguna forma la garantía constitucional del artículo 19 N° 3 inciso cuarto de la Constitución Política de la República por cuanto su actuar no tiene una naturaleza jurisdiccional sino administrativa.

Que tampoco infringe en manera alguna la garantía establecida en el N° 21 del artículo 19 de la carta fundamental, ya que el recurrente ni siquiera explica la forma en que este derecho le habría sido vulnerado. A su vez, la simple resolución recurrida no amenaza, no perturba, ni priva a la recurrente de su derecho de propiedad en cuanto se encuentra fundada en una actuación completamente legal por parte de la autoridad administrativa recurrida.

A fojas 34 se trajeron los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, el recurso de protección de garantías constitucionales se establece por el legislador en disposición de rango constitucional, en una misma unidad de capítulo de la Carta Fundamental, cual lo es el propio "De los Derechos y Deberes Constitucionales", y su finalidad radica en la protección en sentido lato, del ejercicio de las garantías individuales.

Segundo: Que, en el marco enunciado en el motivo precedente, D. Guillermo Bonilla Oliveri, en representación de "General Electric de Chile S.A.", recurre de protección en contra del Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Sur, D. William Rebeco Leyer, quien actuó a través del fiscalizador D. Enrique A. Peralta Vallejos, a fin que se deje sin efecto

en todas sus partes la Resolución N° 4.039-05-007-1, de 17 de febrero de 2005, por la cual aplica al recurrente una multa equivalente a 65 UTM (Unidades Tributarias Mensuales) equivalentes a \$ 1.968.005, por "efectuar deducciones indebidas a las remuneraciones", mencionando como infringidos los artículos 58 inciso 2° y 477, ambos del Código del Trabajo.

Tercero: Que, estima como afectadas el recurrente, las garantías constitucionales consagradas en el artículo 19 N°s. 3 inciso cuarto, esto es, que nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta; 21°, consistente en el derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen; y, 24, consistente en la privación, perturbación y amenaza en el legítimo ejercicio de su derecho de propiedad.

Cuarto: Que, la acción objeto del presente recurso, y que constituiría la privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, lo es la ya señalada resolución consignada en el considerando segundo precedente, por la cual, como se ha señalado, la recurrida aplica al recurrente una sanción pecuniaria, consistente en multa, a cuyos efectos interpreta la inteligencia de los artículos 58 inciso 2° y 477 del Código del Trabajo, concluyendo que ha existido infracción de ley, al efectuar el recurrente, "deducciones indebidas a las remuneraciones" en atención de la reducción de la jornada de trabajo de 48 a 45 horas semanales, según lo dispone el artículo único N° 7, letra a) de la Ley N° 19.759/2001, de 5 de octubre, con vigencia al 1° de enero de 2005, según su artículo 3° transitorio. A su turno, el recurrente considera que no ha reducido o disminuido las remuneraciones, en consideración de las razones que expone, haciendo presente que, la remuneración de los empleados de General Electric que fueron afectados por la

visita de inspección y a los que se refiere la multa, están remunerados en base a horas de trabajo efectivamente trabajadas.

Quinto: Que, la apreciación de los hechos, llevaron a la recurrida a interpretar las disposiciones en juego, y luego, como consecuencia de ello, a aplicar una sanción pecuniaria, cual lo es la multa, situación que excede una fiscalización en que se hallan sorprendido ilegalidades claras, precisas y determinadas, sino que por el contrario, se trata de una situación controversial, que escapa a las facultades propias de la Inspección del Trabajo, según el marco legal de los artículos 474 y siguientes del Código del ramo. Así, atendida la naturaleza de la controversia, ésta debe ser resuelta en juicio de lato conocimiento, donde las partes tengan la posibilidad de discutir y probar sus pretensiones dentro del marco de la garantía del "debido proceso".

Sexto: Que, de la manera antedicha, no cabe sino concluir que, en lo sub lite, se encuentra efectivamente afectada la garantía constitucional prevista en el artículo 19 N° 3, inciso cuarto de la Constitución Política de la República, en cuanto garantiza que, "nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta".

Séptimo: Que, la ya individualizada Resolución N° 4.039-05-007-1, de 17 de febrero de 2005, es un acto ilegal, por los motivos razonados en los considerandos precedentes, siendo suficiente la acreditación de esta circunstancia, en cuanto provoca en el recurrente privación, perturbación o amenaza a lo menos en el legítimo ejercicio del derecho y garantía establecida en el artículo 19 N° 3 inciso cuarto de la Constitución Política de la República, para acoger el recurso de protección objeto de esta vista.

Octavo: Que, en los términos indicados con antelación, la impugnada Resolución N° 4.039-05-007-1, de 17 de febrero de

2005, de la Inspección del Trabajo, Santiago Sur, resulta "arbitraria" toda vez que más allá de la legalidad que vulnera, se manifiesta como fruto del capricho o del arbitrio, sin que exista motivo que la legitime.

Y visto lo dispuesto en los artículos 20 y 19 N°s. 3, inciso cuarto, 21 y 24 de la Constitución Política de la República.

Auto Acordado sobre Recurso de Protección; Ley N° 19.759/2005, de 5 de octubre; y artículos 420, 474, 477, y demás correspondientes del Código del Trabajo, se resuelve que, se acoge el recurso de protección de garantías constitucionales interpuesto por D. Guillermo Bonilla Oliveri en representación de General Electric de Chile S.A. en contra del Jefe de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur. D. William Rebeco Leyer, quien actuó a través del fiscalizador D. Enrique Peralta Vallejos, y se deja sin efecto la Resolución N° 4.039-05-007-1 de fecha 17 de febrero de 2005.

No se condena en costas.

Redacción del Abogado Integrante señor Juan Carlos Cárcamo Olmos.

Regístrese, notifíquese y en su oportunidad archívese.

Pronunciada por las Ministras Titulares señora María Stella Elgarrista Alvarez y María Teresa Díaz Zamora y por el Abogado Integrante señor Juan Carlos Cárcamo Olmos.

Rol N° 090-2005.

Sentencia de la Excm. Corte Suprema.

Santiago, 28 de julio de 2005.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, con excepción de sus considerandos séptimo y octavo, que se eliminan.

Y teniendo en su lugar y, además, presente:

1º) Que, como esta Corte Suprema ha venido destacando en forma reiterada, y parece aconsejable consignarlo en el presente caso, el Recurso de Protección de garantías constitucionales, establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, constituye jurídicamente una acción de naturaleza cautelar, destinada a amparar el libre ejercicio de las garantías y derechos preexistentes que en esa misma disposición se enumeran, mediante la adopción de medidas de resguardo que se deben tomar ante un acto u omisión arbitrario o ilegal que impida, amague o moleste ese ejercicio;

2º) Que, como se desprende de lo expresado, es requisito indispensable de la acción cautelar de protección, la existencia de un acto u omisión ilegal –esto es, contrario a la ley, según el concepto contenido en el artículo 1º del Código Civil– o arbitrario –producto del mero capricho de quién incurre en él– y que provoque algunas de las situaciones o efectos que se han indicado, afectando a una o más de las garantías –preexistentes– protegidas, consideración que resulta básica para el análisis y la decisión de cualquier recurso como el que se ha interpuesto, cuestión que también se ha expresado con frecuencia;

3º) Que don Guillermo Bonilla Oliveri, en representación de General Electric de Chile S.A. dedujo la presente acción cautelar, contra el Jefe de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur, don William Rebeco Leyer, quien actuó a través del fiscalizador don Enrique Peralta Vallejos, expidiendo la Resolución N° 4.039-05-007-1, en la que sancionó a la empresa por infracción a los artículos 58 inciso 2º y 477 del Código del Trabajo, luego de efectuarse una visita de inspección, con una multa de 65 unidades tributarias mensuales por efectuar deducciones indebidas a las remuneraciones. Explica que sus trabajadores, que fueron afectados por la visita de inspección y a los que se refiere la multa, están remunerados en base

a las horas de trabajo efectivamente trabajadas, lo que dice que se demuestra con la cláusula quinta de cada contrato y sus actualizaciones. Expresa que no se ha rebajado la remuneración y que en el mes de enero del 2005, a los trabajadores se les pagó, salvo el aumento por IPC que correspondía, exactamente la remuneración por hora que tenían convenidos en su contrato de trabajo por el número de horas trabajadas, que en ese mes, con motivo de la entrada en vigencia de la nueva jornada de trabajo, fue de 45 horas semanales;

4º) Que la autoridad recurrida, en su informe de fs. 19, señala que el día 28 de enero de 2005 se recibió en la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur una denuncia, por parte de la dirigencia sindical de la empresa recurrente, donde se afirmaba que se habían reducido las remuneraciones en forma unilateral por la empleadora, cuando se adecuó de 48 a 45 horas semanales de trabajo la jornada horaria. Dice que se comisionó a un funcionario para verificar la denuncia, el que constató la merma en las remuneraciones de los trabajadores afectados, a contar del día 1º de enero último, a causa de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, en tanto hay una disminución en las horas de trabajo, en la forma señalada;

5º) Que, como se aprecia, en estos autos se atribuye al recurrente una infracción flagrante de la legislación laboral, puesto que se le imputan ilegalidades claras, precisas y determinadas, cuya fiscalización y sanción legalmente corresponde, sin lugar a dudas a la Inspección del Trabajo. En efecto, como reconoce la empresa recurrente, dicha Inspección afirma que se rebajaron las remuneraciones de los trabajadores, según constató el funcionario fiscalizador, con motivo de la entrada en vigencia de la ley ya referida que rebajó la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales. Por lo tanto, constatada dicha circunstancia, constitutiva de infracción a la norma del Código del Trabajo señalada en la resolución sancionatoria, que indica los casos en que proceden descuentos de las remuneraciones; y reconocida además de

manera expresa por la recurrente, no puede sino concluirse que la recurrida se encontraba en situación de imponer una multa, según el artículo 477 del mismo Código;

6º) Que, en mérito de lo expuesto, la entidad recurrida no ha incurrido en alguna actuación que pueda reprochársele por la presente vía, por haber actuado dentro del marco de sus atribuciones fiscalizadoras, con ocasión de considerar cometida una infracción a la legislación laboral, lo que determina que dicho recurso deba ser rechazado;

7º) Que lo concluido es sin perjuicio de lo que pudiera resolverse por los tribunales competentes, conociendo de las acciones, reclamos o recursos contemplados en la ley, que se dedujeron contra la sanción administrativa que ha motivado acudir de protección. En conformidad, asimismo, con lo que disponen el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de este Tribunal, sobre tramitación del recurso de protección de garantías constitucionales, se revoca la sentencia apelada, de veinticuatro de mayo último, escrita a fs. 43 y se declara que se desestima el recurso de protección interpuesto en lo principal de la presentación de fs. 1. El tribunal a quo dispondrá que se corrija la agregación de la hoja número 46 del expediente.

Regístrese y devuélvase, con sus agregados.

Redacción a cargo del Ministro señor Gálvez.

Pronunciado por la Tercera Sala, integrada por los Ministros señores Ricardo Gálvez, Domingo Yurac, Milton Juica, señorita María Antonia Morales y Abogado Integrante señor José Fernández.

No firman el señor Yurac y señor Fernández, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo por estar con permiso el primero y ausente el segundo.

Rol N° 2.723-2005.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato Individual. Modificación. Corporación Nacional Forestal	2.173/038	23.05.06	74
Estatuto Docente. Asignación de excelencia pedagógica. Pago. Suspensión	2.639/043	6.06.06	85
Estatuto Docente. Asignación de responsabilidad. Monto	2.534/039	30.05.06	77
Estatuto Docente. Asignación de responsabilidad. Monto	2.638/042	6.06.06	84
Estatuto Docente. Corporación Municipal. Terminación contrato. Jubilación. Indemnización legal por años de servicio. Procedencia	2.637/041	6.06.06	83
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Concurso público desierto. Director de establecimiento educacional	2.712/044	13.06.06	87
Estatuto Docente. Remuneraciones. Paro estudiantil	2.729/045	13.06.05	88
Jornada de trabajo. Existencia. Cambio de vestuario. Cobradores y controladores de parquímetros	2.555/040	1°.06.06	79
Ley de sillas. Procedencia. Cobradores y controladores de parquímetros	2.555/040	1°.06.06	79

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACION. CORPORACION NACIONAL FORESTAL.

2.173/038, 23.05.06.

Corporación Nacional Forestal no se encuentra legalmente facultada para dejar sin efecto, en forma unilateral, lo acordado por la autoridad ejecutiva anterior con los funcionarios a que se refiere el presente informe, encontrándose obligada, por ende, a dar cumplimiento a los respectivos acuerdos, a menos que un tribunal competente declare la nulidad de los mismos por sentencia ejecutoriada.

Fuentes: Código Civil, artículos 1683 y siguientes.

Concordancias: Ordinario N° 3.746/136, de 16.08.2004.

Mediante presentaciones del antecedente ... se ha solicitado un pronunciamiento a esta Dirección tendiente a determinar la procedencia de que la Dirección Ejecutiva de esa Corporación decida revocar, en forma unilateral, una cláusula anexa al contrato de trabajo de 247 trabajadores, suscrita con ellos en el mes de febrero del presente año por el entonces Director Ejecutivo de la CONAF Sr. Carlos Weber Bonte, en uso de sus facultades y atribuciones, que significó en términos generales, un aumento en sus remuneraciones y en otros casos, ser traspasados a la dotación oficial.

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

En primer término es necesario hacer presente que para los efectos de absolver la presente consulta, el Departamento Jurídico de esta Dirección, dando cumplimiento al principio de bilateralidad que aplica el Servicio a objeto de proporcionar a las partes la posibilidad de dar a conocer sus apreciaciones

o puntos de vista sobre las presentaciones que las afectarán, solicitó a la Corporación Nacional Forestal su opinión sobre la materia consultada y la remisión de los antecedentes que fueran del caso.

Ahora bien, analizados los antecedentes que se han reunido en torno a este caso se ha logrado determinar que durante los meses de enero y febrero del año 2006, en curso, la Dirección Ejecutiva de CONAF procedió a suscribir una modificación a los contratos de 247 funcionarios de dicha Corporación, considerando aspectos tales como antigüedad en el grado, ocupar cargos de jefatura y asumir nuevas funciones no directivas, obtención de grados académicos, incorporación a la dotación de trabajadores contratados a suma alzada, etc.

De los mismos antecedentes aparece que la Cláusula Anexa respectiva, señala, (se ha tomado a vía ejemplar la de un funcionario con grado 09 EUS.), lo siguiente:

"En Santiago de Chile, a 28 de febrero de 2006, entre la Corporación Nacional Forestal, representada por su Director Ejecutivo, don Carlos Weber Bonte chileno, Ingeniero Forestal, domiciliados ambos en Santiago, Av. Bulnes N° 285, y por la otra don xxxxxxxx

se ha convenido en modificar la cláusula IV, del Contrato suscrito entre las partes, en el sentido que señala:

IVª. El Empleador se compromete a remunerar al Trabajador, a contar de 01 de marzo de 2006, el Grado 08 E.U.S. en Propiedad.

En expresa conformidad de lo estipulado en el presente instrumento, las partes lo suscriben en 3 ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando uno en poder del trabajador y los restantes en poder de CONAF".

Este documento aparece suscrito por el trabajador respectivo y por el Director Ejecutivo mencionado.

Se ha logrado establecer, a la vez, que con posterioridad, el día 22 del mes de marzo del año en curso, la Directora Ejecutiva actual Sra. Catalina Bau Aedo, comunica a este mismo trabajador (Se transcribe parte de la carta enviada al mismo): *"El objeto de la presente carta es comunicar a Ud. la decisión de esta Directora Ejecutiva de revisar y estudiar con mucha atención todos los antecedentes respecto a éste y de los demás cambios efectuados. Agrega la respectiva Nota, que "esta medida origina, necesariamente una suspensión de la puesta en práctica de su aumento de grado. Por lo anterior, comunico a Ud. que me dedicaré, a la mayor brevedad posible, al estudio de su situación particular. Para ello, tendré en consideración, entre otros elementos, los criterios utilizados para decidir los cambios, la aplicación práctica dada a los mismos, las superiores instrucciones del Gobierno, así como la solicitud de otros trabajadores que estiman tener iguales derechos".*

De los mencionados antecedentes aparece también, que con fecha 10 de abril la Directora Ejecutiva comunica a este mismo funcionario que: *"Analizada con mucha dedicación su situación particular y los demás casos análogos, he estimado pertinente, como representante del empleador, dar curso a la*

referida modificación de contrato de trabajo, atendiendo a un cierto compromiso que habrían adquirido las autoridades salientes.

En consecuencia, se ha procedido a efectuar el cálculo respectivo, a objeto de pagar a Ud. el aumento de remuneración que corresponde, de acuerdo a la modificación de su contrato".

Cabe agregar que de los señalados antecedentes se ha podido determinar, asimismo, que de todas las promociones efectuadas por el anterior Director Ejecutivo, un gran número de ellas fueron reconocidas por la actual Dirección, en algunos casos en que los funcionarios subían dos grados, decidió subir sólo un grado EUS., se dejaron sin efecto las inclusiones a la dotación de 35 trabajadores y también se dejaron sin efecto las cláusulas anexas de 102 trabajadores que desempeñan Jefaturas en todo Chile.

Ahora bien, la Corporación Nacional Forestal, por su parte, ha hecho presente a este Servicio, en Ordinario del antecedente 1), en síntesis, que en el examen y toma de conocimiento del proceso de mejoramiento de que se trata, se observó hechos y omisiones, manifiestamente irregulares, que son: Ausencia de autorización del Consejo Directivo de CONAF en dicho proceso; Falta de atribuciones del Director Ejecutivo para implementar este proceso, de acuerdo al estatuto de la Corporación (falta de capacidad particular o especial); Inobservancia de la reglamentación interna que rige los procesos de promoción de grados o de ingreso a ellos (concurso) e inobservancia de disposiciones legales sobre asignación de grados, aparte de ausencia de algunos pagos en los meses a que se refieren las modificaciones.

Añade dicha Institución, que a la Dirección actual le asiste la convicción, apoyada en un sólido sustento jurídico que tales actos, del modo en que fueron otorgados, exceden las atribuciones, y por lo tanto, la capacidad del autor, todos ellos; algunos de esos carecen de causa; y en otros se omiten

solemnidades y requisitos legales para la validez, o incluso para la existencia, de tales actos. Por tales razones estima que semejantes actos no han sido validamente ejecutados, los contratos no han sido legalmente celebrados, de modo que no los ampara el principio de la "ley del contrato".

Agrega la referida Corporación que, en otros términos, las modificaciones de contrato, suscritas por la anterior Dirección de CONAF, carecen de validez, son nulas, unas de nulidad relativa, otras de nulidad absoluta.

Sobre el particular cabe manifestar que pronunciarse sobre la legalidad de lo conve-nido por las partes en los contratos de que se trata, significaría en definitiva resolver sobre la validez o nulidad de un acuerdo de voluntades, sea individual o colectivo, lo que de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de este Servicio es una materia que escapa de la órbita de su competencia.

En efecto, el artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo, dispone:

"La Dirección del Trabajo es un organismo técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo.

"Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

"a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;

"b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;

"c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;

"d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y

"e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo".

De la disposición legal preinserta se infiere que a la Dirección del Trabajo no se le ha entregado facultad alguna que le permita pronunciarse sobre la validez o nulidad de los acuerdos de voluntades de carácter laboral, sean individuales o colectivos, encontrándose, esta materia, por el contrario, entregada al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, de conformidad a los artículos 1683 y siguientes del Código Civil.

Sin perjuicio de lo anterior, *es del caso señalar que los actos que adolecen de algún vicio de nulidad son plenamente válidos mientras dicha nulidad no sea declarada por sentencia judicial ejecutoriada, todo ello de acuerdo con las mismas normas generales consignadas precedentemente.*

Al respecto cabe agregar, que la doctrina ha sostenido que *"toda nulidad, absoluta o relativa, no produce sus efectos dentro de la legislación chilena, sino en virtud de sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada. Mientras la nulidad absoluta y relativa no ha sido judicialmente declarada, el acto viciado surte sus efectos, porque lleva envuelto en el una presunción de validez, bien que una vez declarada, la nulidad opera retroactivamente y destruye todos los efectos del acto nulo en el pasado"* (Curso de Derecho Civil, A. Alessandri y M. Somarriva, Tomo I, Volumen I, pág. 435).

Por consiguiente, si la Corporación Nacional Forestal estima, según lo ha señalado a este Servicio, que en la suscripción de las cláusulas anexas a los contratos de trabajo en comento, ha existido algún vicio que pueda ocasionar la nulidad de dichos instrumentos, debería recurrir a los Tribunales de Justicia, organismos que en definitiva, son los únicos facultados para conocer de dicha materia.

De esta suerte, en opinión de la suscrita, mientras dicha nulidad no sea declarada judi-

cialmente, según se ha expresado en acápi-tes que anteceden, la referida entidad no se encuentra facultada para dejar sin efecto, en forma unilateral, lo acordado por la autoridad anterior de la CONAF con los funcionarios de que se trata, encontrándose obligada, por ende, a dar cumplimiento a los respectivos acuerdos, relativos a aumentos de remuneración.

La afirmación anterior encuentra su fundamento en que la Corporación Nacional Forestal constituye una entidad de derecho privado que se rige por sus estatutos y en lo no contemplado en ellos por el título XXXIII del Libro I del Código Civil y por las disposiciones del Decreto N° 110, de 1979, del Ministerio de Justicia.

Asimismo, y según lo ha sostenido reiteradamente la jurisprudencia de este Servicio, el personal que se desempeña para la referida Corporación, en general se rige por las normas del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, a excepción de aquel que tiene el carácter de permanente, que en algunas materias, como remuneraciones y jornada de trabajo, se encuentran afectos al De-

creto Ley N° 249, de 1973, *pero quienes también se rigen por las disposiciones del referido Código, en todo lo no previsto en dicho decreto ley.*

Por consiguiente, resultan aplicables a dicho personal las normas previstas en el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo e inciso 1° del artículo 11 del mismo cuerpo legal, disposiciones de las cuales se desprende inequívocamente que toda modificación de las cláusulas de un contrato individual de trabajo, requiere necesariamente el acuerdo de ambas partes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que la Corporación Nacional Forestal no se encuentra legalmente facultada para dejar sin efecto, en forma unilateral, lo acordado por la autoridad ejecutiva anterior con los funcionarios a que se refiere el presente informe, encontrándose obligada, por ende, a dar cumplimiento a los respectivos acuerdos, a menos que un tribunal competente declare la nulidad de los mismos por sentencia ejecutoriada.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE RESPONSABILIDAD. MONTO.

2.534/039, 30.05.06.

La Corporación Municipal de San Joaquín no se encuentra obligada a aumentar a los docentes que desempeñan funciones de director en un establecimiento educacional dependiente de esa entidad, el monto de la asignación de responsabilidad directiva, de un 20% a un 25% de su remuneración básica mínima nacional, no obstante haberse aumentado legalmente el tope máximo del referido beneficio para dicho cargo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio, respecto de los recursos otorgados para financiar la misma.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 51. Decreto N° 453, de 1991, artículo 123. Ley N° 19.933, artículo 5° transitorio.

Mediante presentación del antecedente ..., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Corporación

Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín se encuentra obligada a aumentar de un 20% a un 25% de la remuneración básica mínima nacional, la asignación de responsabilidad directiva de los docentes que desempeñan funciones de director en un establecimiento educacional dependiente de esa entidad, atendida la modificación introducida a los montos de la referida asignación por la Ley N° 19.933.

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

El artículo 51 de la Ley N° 19.070, en su nuevo texto modificado por la letra c) del artículo 12 de la Ley N° 19.933, dispone:

"Las asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica corresponderán a los profesionales de la educación que sirvan funciones superiores, y alcanzarán hasta los siguientes porcentajes máximos calculados sobre la remuneración básica mínima nacional: a un 25% en el caso de los directores de establecimientos educacionales, a un 20% en el caso de otros directivos y de los jefes de unidades técnico-pedagógicas y a un 15% en el caso de otro personal de las unidades técnico-pedagógicas".

"Para determinar el porcentaje, el Departamento de Administración de la Educación o la Corporación Educacional respectiva tendrá en cuenta la matrícula y la jerarquía interna de las funciones docente directivas y técnico-pedagógicas de la dotación de cada establecimiento".

A su vez, el artículo 123 del Decreto N° 453, de 1991, de Educación, reglamentario del Estatuto Docente, dispone:

"El Departamento de Administración Educacional de la Municipalidad o Corporación Educacional respectiva deberá determinar el porcentaje que le corresponderá percibir a cada cargo de cada establecimiento educacional de su comuna".

De las normas legal y reglamentaria precedentemente transcritas se infiere que la

ley consagra las asignaciones de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica como un beneficio que tiene su causa en el ejercicio de un cargo directivo o técnico-pedagógico.

Asimismo, se deduce que el monto de la asignación respectiva se calcula sobre la base de un porcentaje de la remuneración básica mínima nacional que perciba el profesional que lo sirva, en relación con cada cargo y respecto de un determinado establecimiento educacional.

Se infiere también de las mismas normas, que la fijación del porcentaje de cada asignación es facultad del empleador, quien debe atender a la matrícula y a la jerarquía interna del cargo en la dotación del establecimiento respectivo y sujetarse a los topes máximos legales.

Es del caso hacer presente que esta atribución del empleador, armónica y concordante con las demás relativas a las propias de dirección, organización y administración que le competen, no se agota por su primer ejercicio, sino que constituye una facultad permanente, concebida y otorgada como instrumento regulador del beneficio en cuanto éste debe responder a las circunstancias reales en que se desarrolla la labor docente, esto es, en relación con el nivel efectivo de la responsabilidad.

De ello se sigue que la Corporación Municipal podrá modificar el monto de la asignación de que se trata siempre y cuando varíen efectivamente las circunstancias que la ley exige considerar al respecto, es decir, cada vez que se altere la matrícula, la jerarquía interna de los cargos o ambas circunstancias.

Por consiguiente, cabe sostener que, si bien es cierto la Ley N° 19.933 aumentó el monto de la asignación en referencia, no lo es menos que es facultad del empleador determinar el rango porcentual a aplicar de acuerdo a los parámetros ya señalados con los nuevos topes máximos fijados por la ya citada Ley N° 19.933.

Precisado la anterior, es del caso hacer el alcance, a la luz de lo dispuesto en el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.933, que los recursos que se proporcionen a los sostenedores del sector municipal para el pago de la asignación de que se trata, en las condiciones fijadas en el artículo 51 antes transcrito y comentado sólo pueden ser destinados al pago de la misma, en términos tales que el empleador, en caso alguno, puede utilizar dichos fondos para cubrir otros beneficios de origen legal o convencional a que tenga derecho el referido personal, procediendo, así, su devolución al Ministerio de Educación, de producirse algún excedente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo en informarles que la Corporación Municipal de San Joaquín no se encuentra obligada a aumentar a los docentes que desempeñan funciones de director en un establecimiento educacional dependiente de esa entidad, el monto de la asignación de responsabilidad directiva, de un 20% a un 25% de su remuneración básica mínima nacional, no obstante haberse aumentado legalmente el tope máximo del referido beneficio para dicho cargo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio respecto de los recursos otorgados para financiar la misma.

LEY DE SILLAS. PROCEDENCIA. COBRADORES Y CONTROLADORES DE PARQUIMETROS. JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. CAMBIO DE VESTUARIO. COBRADORES Y CONTROLADORES DE PARQUIMETROS.

2.555/040, 1°.06.06.

- 1) ***El lugar donde se cumplen las funciones de los trabajadores cobradores y controladores de parquímetros de las empresas Parquímetros S.A. e Interparking S.A., que sería la vía pública, no se encontraría comprendido en lo dispuesto en el artículo 193 del Código del Trabajo, o ley de la silla, sin perjuicio de lo anteriormente expresado.***
- 2) ***No procedería calificar de jornada de trabajo el tiempo empleado por los trabajadores controladores y cobradores de parquímetros de las empresas Parquímetros S.A. e Interparking S.A. en cambio de vestuario, utilización de elementos de seguridad y aseo personal, si estas actividades no necesariamente se deben realizar en el lugar de trabajo.***

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 21 inciso 1°, y 193, incisos 1° y 2°.

Concordancias: Dictámenes Ordinarios N°s. 2.936/225, de 14.07.2000; 2.243/107, de 18.06.2001 y 3.673/122, de 5.09.2003.

Mediante presentación del Ant. ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

- 1) Si corresponde cumplir con la denominada ley de sillas, respecto de cobradores y controladores de parquímetros de empresas Parquímetros S.A. e Interparking Ltda., considerando que sus labores se cumplen en la vía pública, y
- 2) Si configuraría jornada de trabajo el tiempo empleado por los cobradores y controladores de parquímetros, de las empresas

mencionadas, en cambio de vestuario, uso de elementos de seguridad, como zapatos de seguridad, y aseo personal, entendido que los servicios se prestan en la vía pública.

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

- 1) El artículo 193 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, dispone:

"En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores".

"La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan".

De la disposición legal antes citada se desprende que los trabajadores que presten servicios en almacenes, tiendas, bazares, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexo de establecimientos de otro orden, tienen derecho a que su empleador mantenga a su disposición un número suficiente de sillas o asientos que les permitan descansar durante la jornada laboral.

De la misma norma legal fluye, que esta obligación del empleador resulta aplicable también tratándose de establecimientos industriales, en cuanto las funciones que desempeñen los dependientes así lo permitan.

Pues bien, como es dable inferir, la norma legal en análisis impone al empleador la obligación de mantener un número suficiente de asientos o sillas para los

trabajadores, tratándose de quienes laboran en establecimientos comerciales en general, y establecimientos industriales, condición que no cumplirían las funciones que se desempeñan no en estos tipos de establecimientos, sino en la vía pública, como las consultadas.

De este modo, no sería aplicable a los trabajadores cobradores y controladores de parquímetros que trabajan en la vía pública, lo dispuesto en la disposición legal en estudio.

Cabe agregar, que la doctrina reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 3.673/122, de 5.09.2003, precisa que la obligación en análisis del empleador es exigible solo respecto de establecimientos comerciales e industriales, y en la medida que las funciones lo permitan, pero no así en otros lugares de trabajo, como sucedería en el presente caso, sin perjuicio de lo que las partes pudieren convenir.

Con todo, lo expuesto, en orden a que el legislador no ha incluido labores que se cumplen en la vía pública para efectos de lo dispuesto en el artículo 193 citado, no podría llevar a entender, en ningún evento, que los trabajadores que cumplen tales labores no tendrían derecho a descanso durante el trabajo en condiciones mínimas de comodidad, empleando asientos u otros medios adecuados, materia que podrá ser convenida con los empleadores, o regulada en los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, de ser el caso.

En consecuencia, atendida la consulta, el lugar donde se cumplen las funciones de los trabajadores cobradores y controladores de parquímetros de las empresas Parquímetros S.A. e Interparking S.A., no se encontraría incluido en lo dispuesto en el artículo 193 del Código del Trabajo, o ley de la silla, sin perjuicio de lo anteriormente expresado.

- 2) En cuanto si constituiría jornada de trabajo el tiempo empleado en cambio de vestuario, colocación de implementos de seguridad y aseo personal, por parte del personal ya indicado, que presta servicios en la vía pública, el artículo 21, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato".

Del precepto legal anotado se deriva que se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios de modo efectivo al empleador, en conformidad al contrato.

Ahora bien, para determinar si el tiempo empleado por el trabajador en cambio de vestuario, colocación de elementos de seguridad, y aseo personal, pueda ser calificado jornada de trabajo, la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros en Ord. N° 2.936/225, de 14.07.2000, ha señalado que será jornada en la medida que tales operaciones sean obligatorias para el trabajador por alguna de las siguientes causas:

- A. Que el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente el uso de indumentaria especial, de elementos de protección personal y/o aseo o ducha una vez finalizada, por razones de higiene y seguridad;
- B. Que el uso de tales implementos y/o aseo personal obedezcan a obligaciones consignadas en el reglamento interno de la empresa, y
- C. Que el uso de una indumentaria especial sea exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimientos de clientes, etc.

En otros términos, el uso necesario de vestuario especial, de implementos de seguridad, y de aseo personal finalizada las labores, debe derivar de la propia naturaleza de las funciones desarrolladas, constituyendo obligaciones íntimamente ligadas al desarrollo del proceso productivo de la empresa, como a la prestación de los servicios. De esta manera, las actividades indicadas significarían actos o acciones preparatorias o finales, según el caso, del respectivo proceso productivo, ya sea para iniciarlo o concluirlo, como asimismo para la prestación de servicios del trabajador.

De esta forma, las operaciones ya señaladas, por ser inherentes a la función específica convenida con el dependiente, formarían parte integrante de la misma, por lo que el tiempo ocupado en tales operaciones sería jornada de trabajo efectiva, al igual que el de la función específica, acorde a la disposición legal citada.

Con todo, la misma doctrina del Servicio, contenida, entre otros, en Ord. N° 2.243/107, de 18.06.2001, precisa que las actividades u operaciones ya descritas, que constituirían jornada trabajo de reunir los requisitos ya puntualizados, deben ser calificadas de tal *"en tanto ellas se realicen en él o los lugares especialmente habilitados para realizar dicho cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal, dentro de la respectiva empresa o lugar de la faena, como sucede, por ejemplo, con las casas de cambio de vestuario, u otras instalaciones destinadas específicamente para tales efectos, en conformidad con la normativa vigente"*.

Por otra parte, la misma jurisprudencia administrativa citada agrega que, entre las citadas actividades, por su carácter de acciones preparatorias o finales de la prestación de servicios, debe existir una

continuidad temporal o cronológica entre tales actos y la prestación laboral misma, lo que no ocurriría, por ejemplo, cuando entre ambas circunstancias mediare un lapso destinado al traslado del trabajador desde su residencia o domicilio al lugar de la faena, lapso éste que no constituye jornada de trabajo y por lo tanto las actividades en estudio tampoco podrían serlo.

Al respecto, el Jefe del Departamento de Inspección, en documento del Ant. 1), señala que "en el caso de las empresas Parquímetros S.A. e Interparking S.A., a la actividad de parquimetrero" no le sería exigible habilitar una casa de cambio de ropa, en los términos del artículo 27 del D.S. N° 594, de 1999, por cuanto el uso de ropa de la empresa tendría por finalidad exclusiva resaltar la imagen corporativa de la empresa, si se trataría de elementos tales como pantalones, poleras o parkas, las que podrían ser puestas por los trabajadores en sus propios domicilios, como igual cosa podría suceder con las botas o zapatos de seguridad, que normalmente les protegerían de la humedad y de la lluvia.

Lo expresado, lleva al Jefe del Departamento de Inspección a estimar que el tiempo empleado por los trabajadores controladores y cobradores de las empresas mencionadas, en cambio de vestuario, uso de elementos de seguridad y aseo personal, no constituiría jornada de trabajo.

En efecto, a juicio de esta Dirección, las actividades antes detalladas, por sus características propias en el caso, no necesariamente deben ejecutarse en el lugar de trabajo, por lo que no conformarían un acto preparatorio para el mismo, lo que llevaría a derivar que el tiempo

ocupado en ellas no integraría la jornada laboral.

En consecuencia, no procedería calificar de jornada de trabajo el tiempo empleado por los trabajadores controladores y cobradores de parquímetros de las empresas mencionadas en cambio de vestuario, uso de implementos de seguridad y aseo personal.

Cabe agregar, como lo hace presente el Jefe del Departamento de Inspección, que entre las obligaciones de las empresas como las del rubro, de cumplir con toda la reglamentación en materia de condiciones sanitarias y ambientales básicas, recientemente se debe considerar las referidas a la protección en favor de los trabajadores expuestos a radiaciones ultravioleta a que se refiere la Ley N° 20.096.

En conformidad a lo expresado, y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cumplo informar a Uds.

- 1) El lugar donde se cumplen las funciones de los trabajadores cobradores y controladores de parquímetros de las empresas Parquímetros S.A. e Interparking S.A., que sería la vía pública, no se encontraría comprendido en lo dispuesto en el artículo 193 del Código del Trabajo, o ley de la silla, sin perjuicio de lo anteriormente expresado.
- 2) No procedería calificar de jornada de trabajo el tiempo empleado por los trabajadores controladores y cobradores de parquímetros de las empresas Parquímetros S.A. e Interparking S.A. en cambio de vestuario, utilización de elementos de seguridad y aseo personal, si estas actividades no necesariamente se deben realizar en el lugar de trabajo.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACION MUNICIPAL. TERMINACION CONTRATO. JUBILACION. INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. PROCEDENCIA.**2.637/041, 6.06.06.*****La obtención de jubilación en relación al cargo docente en una Corporación Municipal, no da derecho al profesional de la educación que accede a dicho beneficio previsional a indemnización por años de servicios, en el evento que el término de su relación laboral opere por tal causal.***

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 72 y 2° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la obtención de pensión de jubilación, en relación al cargo docente en la Corporación Municipal de Educación de San Bernardo, da derecho a impetrar el beneficio de indemnización por años de servicios y en caso afirmativo con cargo a que recursos.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 72 de la Ley N° 19.070, en su inciso 1° letra d), dispone:

"Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

"d) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes".

De la norma legal precedentemente transcrita, se deduce que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación del sector municipal, entre los cuales quedan comprendidos los que laboran en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, termina, entre otras causales, por la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia respecto de las funciones docentes que cumplen.

Precisado lo anterior, cabe consignar que revisada la normativa vigente en materia de terminación de la relación laboral del personal de que se trata, contenida en el citado artículo 72 de la Ley N° 19.070, se ha podido establecer que dicha norma legal no impone al empleador la obligación de pagar indemnización por años de servicios en el evento que el término de la misma se produzca por la causal de jubilación, que se contempla, como se expresare en la letra d) del referido precepto.

Es del caso hacer presente que la causal de que se trata sólo ha permitido a los profesionales de la educación acceder al beneficio de indemnización por años de servicios, cuando el legislador ha establecido programas especiales de retiro por jubilación o por tener la edad para jubilar, a través de leyes de aplicación excepcional y temporal, como ha ocurrido con las Leyes N° 19.648, publicada en el Diario Oficial de 2.12.99, y la N° 19.933, publicada en el Diario Oficial de 12.02.04.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que la obtención de jubilación en relación al cargo docente en una Corporación Municipal, no da derecho al profesional de la educación que accede a dicho beneficio previsional a indemnización por años de servicios, en el evento que el término de su relación laboral opere por tal causa.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE RESPONSABILIDAD. MONTO.**2.638/042, 6.06.06.**

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa no se encuentra obligada a aumentar al docente, don ..., quien desempeña funciones de subdirector en un establecimiento educacional dependiente de esa entidad, el monto de la asignación de responsabilidad directiva, de un 16% a un 20% de su remuneración básica mínima nacional, no obstante haberse aumentado legalmente el tope máximo del referido beneficio para dicho cargo.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 51. Decreto N° 453, de 1991, artículo 123.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa se encuentra obligada a aumentarle de un 16% a un 20% de su remuneración básica mínima nacional, la asignación de responsabilidad directiva, atendida la modificación introducida a los montos de la referida asignación por la Ley N° 19.933.

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

El artículo 51 de la Ley N° 19.070, en su nuevo texto modificado por la letra c) del artículo 12 de la Ley N° 19.933, dispone:

"Las asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica corresponderán a los profesionales de la educación que sirvan funciones superiores, y alcanzarán hasta los siguientes porcentajes máximos calculados sobre la remuneración básica mínima nacional: a un 25% en el caso de los directores de establecimientos educacionales, a un 20% en el caso de otros directivos y de los jefes de unidades técnico-pedagógicas y a un 15% en el caso de otro personal de las unidades técnico-pedagógicas".

"Para determinar el porcentaje, el Departamento de Administración de la Educación o

la Corporación Educacional respectiva tendrá en cuenta la matrícula y la jerarquía interna de las funciones docente directivas y técnico-pedagógicas de la dotación de cada establecimiento".

A su vez, el artículo 123 del Decreto N° 453, de 1991, de Educación, reglamentario del Estatuto Docente, dispone:

"El Departamento de Administración Educacional de la Municipalidad o Corporación Educacional respectiva deberá determinar el porcentaje que le corresponderá percibir a cada cargo de cada establecimiento educacional de su comuna".

De las normas legal y reglamentaria precedentemente transcritas se infiere que la ley consagra las asignaciones de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica como un beneficio que tiene su causa en el ejercicio de un cargo directivo o técnico-pedagógico.

Asimismo, se deduce que el monto de la asignación respectiva se calcula sobre la base de un porcentaje de la remuneración básica mínima nacional que perciba el profesional que lo sirva, en relación con cada cargo y respecto de un determinado establecimiento educacional.

Se infiere también de las mismas normas, que la fijación del porcentaje de cada asignación es facultad del empleador, quien debe atender a la matrícula y a la jerarquía

interna del cargo en la dotación del establecimiento respectivo y sujetarse a los topes máximos legales.

Es del caso hacer presente que esta atribución del empleador, armónica y concordante con las demás relativas a las propias de dirección, organización y administración que le competen, no se agota por su primer ejercicio, sino que constituye una facultad permanente, concebida y otorgada como instrumento regulador del beneficio en cuanto éste debe responder a las circunstancias reales en que se desarrolla la labor docente, esto es, en relación con el nivel efectivo de la responsabilidad.

De ello se sigue que la Corporación Municipal podrá modificar el monto de la asignación de que se trata siempre y cuando varíen efectivamente las circunstancias que la ley exige considerar al respecto, es decir, cada vez que se altere la matrícula, la jerarquía interna de los cargos o ambas circunstancias.

Por consiguiente, preciso es sostener que si bien es cierto la Ley N° 19.933 aumentó el monto de la asignación en referencia, no lo es menos que es facultad del empleador determinar el rango porcentual a aplicar de acuerdo a los parámetros ya señalados con los nuevos topes máximos fijados por la ya citada Ley N° 19.933.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informarle que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa no se encuentra obligada a aumentar a Ud., quien desempeña funciones de subdirector en un establecimiento educacional dependiente de esa Corporación, el monto de la asignación de responsabilidad directiva, de un 16% a un 20% de su remuneración básica mínima nacional, no obstante haberse aumentado legalmente el tope máximo del referido beneficio para dicho cargo.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE EXCELENCIA PEDAGOGICA. PAGO. SUSPENSION.

2.639/043, 6.06.06.

La Corporación Municipal de Macul se encontró facultada para suspender a un profesional de la educación, el pago de la asignación de excelencia pedagógica, a contar del primer semestre del año en curso, como consecuencia de haber obtenido el referido docente un nivel de desempeño básico en la evaluación docente efectuada en el año 2003.

Fuentes: Ley N° 19.715, artículo 14 inciso 1°. D.F.L. N° 1, de 2002, del Ministerio de Educación, artículo 25.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Corporación Municipal de Macul se encontró facultada para suspenderle el pago de la asignación de ex-

celencia pedagógica, a contar del primer semestre del año en curso, como consecuencia de haber obtenido un nivel de desempeño básico en la evaluación docente efectuada en el año 2003.

Al respecto, cumpto en informar a Ud. que el inciso 1° del artículo 14 de la Ley N° 19.715, dispone:

"Créase, a contar del año 2002, una Asignación de Excelencia Pedagógica para fortalecer la calidad en la educación y con el objeto de reconocer y destacar el mérito de los docentes de aula, favorecer su permanencia en el desempeño de estas funciones y facilitar la identificación de aquellos que manifiesten conocimientos, habilidades y competencias de excelencia".

Por su parte, el artículo 25 del D.F.L. N° 1, de 2002, del Ministerio de Educación, dispone que para percibir la asignación de excelencia pedagógica es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Ejercer docencia en aula con un mínimo de treinta horas semanales en los establecimientos de educación pre-básica o básica o un mínimo de veinte horas semanales en los de educación media, tanto del sector municipal, como del particular subvencionado o en establecimientos de educación técnico-profesional regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, durante la vigencia de la acreditación;
- 2) Mantenerse en el tramo en el cual acreditó la condición de excelencia;
- 3) Lograr un nivel de desempeño adecuado a la condición de excelencia en la o las evaluaciones de desempeño profesional a que se haya sometido, conforme a las normas pertinentes;
- 4) Mantener el ejercicio de la docencia en la región en que obtuvo la asignación de excelencia pedagógica, salvo autorización expresa de la respectiva Secretaría Regional Ministerial de Educación, la cual resolverá atendiendo a razones fundadas y ponderadas por la Dirección Provincial en que se ubique el o los esta-

blecimientos en que presta servicios el profesional;

- 5) No haber sido objeto de la aplicación de sanciones administrativas que sean resultado de un sumario ejecutoriado instruido en su contra por causa que le sea imputable, conforme a las normas contenidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, Estatuto de los Profesionales de la Educación.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista en especial Oficio N° 07/566, de 24.03.06, del Ministerio de Educación, aparece que si bien es cierto de conformidad a lo expresado por el Jefe del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas Ud. participó en el proceso de acreditación para percibir la asignación de que se trata correspondiente al año 2003, quedando dentro del tramo N° 1 de ejercicio profesional, no lo es menos que al obtener un nivel de desempeño básico en la evaluación docente efectuada en el año 2003, en forma voluntaria y que posteriormente fue validada por ley para todos los efectos, dejó de lograr un nivel de desempeño adecuado a la condición de excelencia en la evaluación de su desempeño profesional, faltando el requisito signado con el N° 3, precedente, perdiendo su derecho a continuar percibiendo la asignación de excelencia pedagógica.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas e informe del Ministerio de Educación, cumpla en informar a Ud. que la Corporación Municipal de Macul se encontró facultada para suspenderle el pago de la asignación de excelencia pedagógica, a contar del primer semestre del año en curso, como consecuencia de haber obtenido un nivel de desempeño básico en la evaluación docente efectuada en el año 2003.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSO PÚBLICO DESIERTO. DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL.**2.712/044, 13.06.06.**

En el evento de declararse desierto el concurso público para llenar una vacante de director de establecimiento educacional por no haberse reunido el mínimo de preseleccionados que exige la ley, será responsabilidad de la Corporación Municipal, dentro de sus facultades de administración y dirección, continuar llamando a concurso para proveer el referido cargo, hasta que se designe el ganador del certamen.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 32, incisos 1° y 2°.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de cuantas veces una Corporación Municipal se encuentra obligada a llamar a concurso público para el cargo de director de establecimiento educacional, en el evento que se declare desierto el certamen por haber sido preseleccionado un número inferior a cinco postulantes.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. que el artículo 32 de la Ley N° 19.070, en su nuevo texto fijado por la Ley N° 20.006, publicado en el Diario Oficial de 22.03.05, en sus incisos 1° y 2°, prevé:

"Las vacantes de Directores serán provistas mediante concurso público de antecedentes y oposición.

"Estos concursos se desarrollarán en dos etapas:

"a) En la primera etapa, la Comisión Calificadora preseleccionará una quina de postulantes, de acuerdo con sus antecedentes, y

"b) En la segunda etapa, los postulantes preseleccionados deberán presentar una propuesta de trabajo para el establecimiento, sin perjuicio de rendir otras pruebas, las que se-

rán establecidas a través del llamado a concurso para el cargo, que la Comisión Calificadora considere necesarias para evaluar las competencias y la idoneidad del postulante.

"En aquellas comunas que tengan menos de diez mil habitantes, el número de postulantes preseleccionados podrá ser inferior a cinco, con un mínimo de dos si no hubiera más postulantes que cumplan con los requisitos".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que los concursos públicos para el cargo de director de establecimiento educacional se debe desarrollar en dos etapas:

- a) En la primera etapa, la Comisión Calificadora preseleccionará una quina de postulantes, según sus antecedentes. Si la comuna tuviere menos de diez mil habitantes, el número de postulantes preseleccionados puede ser inferior a cinco, pero como mínimo dos, si no hay más postulantes que cumplan con los requisitos.
- b) En la segunda etapa, los postulantes preseleccionados, deberán presentar una propuesta de trabajo para el establecimiento educacional, además de tener que rendir otras pruebas establecidas en el llamado a concurso que la Comisión Calificadora estime necesarias para eva-

luar la capacidad e idoneidad del postulante.

Precisado lo anterior, es del caso puntualizar que el legislador no ha establecido la forma en que debe procederse para llenar una vacante de director en el evento de declararse desierto el concurso por no haberse reunido el mínimo de preseleccionados que exige la ley, como tampoco ha señalado un límite de llamados o de frecuencia de los mismos en tal eventualidad.

A la luz de las referidas consideraciones, es posible sostener que será responsabilidad del empleador, dentro de sus facultades de administración y dirección, continuar llamado a concurso para proveer el cargo, hasta que se designe al ganador del certamen.

Lo anterior más aún si se considera que dicho cargo sólo puede ser llenado a través de concurso público, vale decir por un profesional de la educación en calidad de titular, en términos tales que si ello no ocurre la entidad empleadora se encontraría en una ilegalidad susceptible de ser sancionada administrativamente por este Servicio de con-

formidad con lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Finalmente, es necesario hacer el alcance que dicho cargo transitoriamente debe ser ocupado por un docente titular del mismo establecimiento educacional correspondiente a la vacante concursable, en la medida que cumpla con los demás requisitos legales exigidos al efecto el que no podrá prolongarse más allá del término del año escolar, desde que el cargo se encuentra vacante, acorde con lo prevenido en el inciso 5° del artículo 32 del Estatuto Docente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que en el evento de declararse desierto el concurso público para llenar una vacante de director de establecimiento educacional, por no haberse reunido el mínimo de preseleccionados que exige la ley, será responsabilidad de la Corporación Municipal, dentro de sus facultades de administración y dirección, continuar llamando a concurso para proveer el referido cargo, hasta que se designe el ganador del certamen.

ESTATUTO DOCENTE. REMUNERACIONES. PARO ESTUDIANTIL.

2.729/045, 13.06.06.

Se precisa situación remuneracional del personal docente y no docente que presta servicios en los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado y municipal, excluidos los administrados por los Departamentos de Educación de las Municipalidades, con ocasión del paro de los estudiantes y la ocupación por parte de los mismos de algunos de los referidos establecimientos educacionales.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7°, 10, 21, 31 y 32. Ley N° 19.070, artículos 29, 71, 78 y 79. Código Civil, artículo 1545.

Se hace necesario, por razones de buen servicio, precisar la situación remuneracional del personal docente y no docente que presta servicios en los establecimientos educa-

cionales del sector particular subvencionado y municipal, excluidos los administrados por los Departamentos de Educación de las Municipalidades, en relación al paro de los estudiantes y la ocupación por parte de los mismos de algunos de los referidos establecimientos educacionales, en cuanto a las siguientes materias:

- 1) *Si al personal docente y no docente le asiste el derecho a percibir remuneración por tales días.*

En cuanto a esta inquietud se hace necesario distinguir entre:

- a) *El personal docente y no docente que ingresó al colegio cumpliendo su jornada pero no las labores convenidas por no haber alumnos.*

Sobre el particular, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 71 y 78 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales, se rigen por las normas del Estatuto Docente y supletoriamente por las del Código del Trabajo y leyes complementarias y tratándose del personal no docente por las del Código del Trabajo y Ley N° 19.464, excepto esta última respecto del sector particular pagado.

Ahora bien, atendido que el Estatuto Docente y la Ley N° 19.464 no regulan el contrato de trabajo, en cuanto a los derechos y obligaciones correlativas que se generan para las partes, corresponde aplicar en esta materia las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo.

Para tales efectos, se hace necesario recurrir al Código del Trabajo, específicamente, al inciso segundo del artículo 21 del Código del Trabajo, dispone que se considerará

también jornada de trabajo, y por ende da derecho al trabajador a percibir remuneración, el tiempo en que éste se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Analizada la situación de este grupo de trabajadores, nos encontramos precisamente con que ellos están a disposición del empleador, durante la jornada de trabajo y que su inactividad laboral durante los períodos que deben desarrollar actividades con los alumnos no es imputable a su persona sino a causas ajenas a su voluntad, razón por la cual el empleador estará obligado a pagarles remuneración, no obstante no haber realizado íntegramente las labores convenidas en el contrato.

- b) *El personal docente y no docente que se vio impedido de ingresar al colegio.*

En relación a este personal, cabe señalar que la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que el empleador no puede exonerarse de las obligaciones de proporcionar el trabajo convenido y de remunerar al trabajador, y este último de prestar los servicios pactados, sino en el evento de concurrir un caso fortuito o fuerza mayor, vale decir cuando se produzca un imprevisto a que no es posible resistir.

Tratándose de esta situación, cabe señalar que la toma de los colegios por parte de los estudiantes constituyó, precisamente un caso fortuito o fuerza mayor no imputable a la partes contratantes, que impidió que las mismas dieran cumplimiento a las obligaciones recíprocas que emanan del contrato.

Conforme a ello, si bien es cierto, el empleador estuvo impedido de cum-

plir con su obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada y, el trabajador, a su vez, se encontró imposibilitado de desarrollar la labor pactada y, por consiguiente, no devengó la correspondiente contraprestación, no lo es menos que el empleador se encontraría obligado a pagar remuneraciones a dicho personal en el evento que el Estado, a través del Ministerio de Educación, proporcionara a los establecimientos educacionales, que se encontraron en tal situación, íntegramente la subvención, sin efectuar descuento por inasistencia de los alumnos, a fin de evitar el enriquecimiento injusto o sin causa por parte del sostenedor

- 2) *Si el empleador se encuentra facultado para obligar a los docentes a recuperar las clases no impartidas los días sábados o en las vacaciones de invierno.*

Al tenor de lo dispuesto en los artículos 29 y 79 del Estatuto Docente y 10 del Código del Trabajo, todo contrato de trabajo debe contener entre sus estipulaciones mínimas, aquella relativa a la duración y distribución de la jornada de trabajo.

La referida estipulación responde al objetivo perseguido por el legislador de dar certeza a las partes respecto a los días y horas en que el trabajador está obligado a concurrir a prestar servicios y el empleador a exigir el cumplimiento de dicha jornada.

Por su parte cabe señalar, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

Conforme con lo expuesto, preciso es sostener que si la jornada de trabajo de

los docentes se extiende de lunes a viernes, el empleador no se encuentra facultado para modificar la duración y distribución de la misma haciéndolos trabajar los días sábados, ni aún por la circunstancia de tener que recuperar clases para cumplir con el calendario escolar, siendo de cargo del empleador arbitrar las medidas para dar cumplimiento al mencionado calendario en tiempo y forma.

Ahora bien, en el caso que las partes acordaren trabajar los días sábados, tales días deberán ser pagados como sobresueldo, atendido que con ellas se excedería la jornada ordinaria semanal de trabajo pactada, debiendo ser pactadas por escrito en los términos y condiciones previstos en los artículos 31 y 32 del Código del Trabajo

Con todo, podría el empleador convenir con los profesionales de la educación que tienen pactada una jornada ordinaria inferior a la máxima de 44 horas cronológicas semanales, una extensión de la carga horaria por un período determinado, pagándose las horas que comprende dicha extensión como horas ordinarias en el evento que con ellas no se exceda el tope ordinario legal máximo.

Tratándose de la posibilidad de recuperar los días no trabajados en vacaciones de invierno, preciso es señalar que tales períodos no constituyen feriado para el personal docente sino sólo una suspensión de actividades escolares, destinada al descanso y esparcimiento de los alumnos.

De este modo, los profesionales de la educación están obligados a continuar cumpliendo con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo en tal período, salvo que el empleador expresa o tácitamente haya convenido con los mismos otorgarles descanso, situación ésta última en que, para recuperar clases, se necesitará el consentimiento de los docentes.

No obstante lo anterior, preciso es señalar que en el evento que se determine, por quien corresponda, la reducción o supresión del período de suspensión de actividades escolares, ello significará que el personal docente, en el referido período, deberá continuar prestando sus servicios en los términos acordados en sus respectivos contratos de trabajo, no constituyendo una infracción a las normas del descanso anual de los mismos, ya que tal como ya se expresara, tal período constituye sólo un período de vacaciones para los alumnos.

Por último, es importante hacer el alcance que el Ministerio de Educación po-

dría, en virtud de las facultades que le son propias, como consecuencia del paro y de las tomas de los establecimientos educacionales, modificar el año escolar, prolongando su fecha de término, caso en el cual el profesional de la educación se encontraría legalmente obligado a laborar en las condiciones convenidas en su contrato durante el tiempo que abarque la referida extensión, no generándose en dicho período el derecho al cobro de horas extraordinarias, salvo que se modificara la duración y distribución de la jornada de trabajo excediéndose con dicho pacto la jornada pactada o la máxima legal.

CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

52, 26.05.06.

Div. de Relaciones Laborales

Instruye aplicación de procedimiento de seguimiento para acuerdos obtenidos en mediación laboral.

Transcurridos cuatro años desde que se dio inicio de manera institucionalizada en la Dirección del Trabajo, al sistema de mediación para conflictos laborales colectivos, se ha estimado necesario avanzar en otra etapa que nos permita apoyar el cumplimiento del objetivo general que se tuvo en vista para la instalación del sistema, especialmente en cuanto a que éste persigue "*contribuir al desarrollo armónico de las relaciones laborales y a la promoción de una cultura colaborativa entre los actores laborales*".

En efecto, entendemos la mediación como un modelo de solución de conflictos, en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación.

Este sistema aspira a prevenir y resolver las controversias que afecten a grupos de trabajadores –organizados o no– con sus empleadores, de manera, como ya se dijo, de potenciar y promover una cultura de cooperación, con preferencia a una de confrontación.

Un balance del número de procesos realizados durante estos cuatro años, incluidos mediaciones y buenos oficios, nos permite verificar un crecimiento anual sostenido en la demanda por el servicio. Así tenemos que entre los años 2002 y 2003, el aumento fue de un 60,44%; mientras que entre el 2003 y

el 2004 alcanzó a un 11,62% y por último entre el 2004 y el 2005 los procesos de mediación crecieron en un 44%. Mientras que los trabajadores participantes durante el año 2005, alcanzaron a los 73.245.

Si de igual modo examinamos la forma en que concluyeron esos mismos procesos, el resultado es también positivo. En efecto, los porcentajes de acuerdos obtenidos, esto es, de solución a las controversias tratadas, oscilan entre el 67% y el 70%.

Sin embargo, hay que destacar que la política de nuestra Institución es valorar la totalidad de los procesos que se llevan a efecto, incluyendo aquellos que no pudieron arribar a acuerdo, atendido que en todos ellos ha existido un ejercicio de diálogo, de reconocimiento mutuo y de respeto, factores que se estima podrían incidir en un cambio en la forma futura de relacionarse entre los agentes laborales.

Orientados por el interés de ofrecer un servicio de calidad a los usuarios, el sistema de mediación laboral aplica al final de cada actuación una Encuesta de Satisfacción de Usuarios, instrumento a través del cual se busca consultar la opinión de los participantes sobre diversos aspectos del proceso, del mediador y del lugar en que se hizo la mediación.

En los tres años de aplicación de dicho instrumento, sus resultados arrojan un alto índice de satisfacción de los usuarios de

mediación, tanto de trabajadores y de empleadores.

Pero si bien los resultados a que se ha hecho referencia son importantes, es también de interés de la Dirección del Trabajo, conocer si los acuerdos alcanzados en mediación son cumplidos, cuál es el nivel de implementación que tienen en el transcurso del tiempo y, si ellos recogieron los intereses de las partes, avanzando de esta manera hacia otra fase en el funcionamiento de este sistema alternativo de resolución de conflictos laborales.

Sobre la base de los antecedentes anteriores, se ha estimado necesario definir un procedimiento que permita efectuar un seguimiento de los acuerdos logrados en mediación, el que deberá ser aplicado por los mediadores en la forma, oportunidad y condiciones que se indican a continuación.

1. Objetivos

El objetivo general al que se adscribe esta etapa es el de conocer el nivel de cumplimiento de los acuerdos logrados en procesos de mediación laboral.

Los objetivos específicos son los de explorar acerca del aporte de la mediación en el mejoramiento de las relaciones laborales al interior de las empresas, e identificar alguna de las variables que influyeron en el cumplimiento o incumplimiento de los acuerdos.

2. Voluntariedad del seguimiento

El seguimiento será parte de la fase de cierre del proceso de mediación y tendrá el carácter de voluntario para las partes.

La voluntariedad significa que las partes podrán aceptar o rechazar la aplicación del procedimiento de seguimiento de sus acuerdos, como igualmente la modalidad de seguimiento a utilizar, sin que

resulte procedente iniciar de oficio una actuación de esta naturaleza.

3. Criterios de selección para el seguimiento

El procedimiento de seguimiento que se describe en el presente documento deberá ser aplicado, *previa aceptación de las partes involucradas*, en los procesos de mediación que hayan concluido con acuerdo, con excepción de los buenos oficios.

Para llevar a efecto esta labor, en esta etapa inicial, deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios de selección:

- a) Nivel de complejidad de los acuerdos logrados, a criterio del mediador actuante.
- b) Cumplimiento con un mínimo de un caso mensual para seguimiento por mediador. Salvo que en ese mismo período no existan actuaciones de mediación con resultado de acuerdo.

4. Consulta a las partes sobre el seguimiento

Al momento del cierre del proceso de mediación, y habiéndose establecido el contenido y alcance de los acuerdos a que hallan arribado las partes, el mediador deberá ofrecer la posibilidad de efectuar un seguimiento o monitoreo en relación con el cumplimiento de los acuerdos alcanzados, haciendo presente los objetivos que éste persigue.

El mediador actuante deberá dejar constancia en el acta de acuerdo de la aceptación o rechazo de las partes respecto de la propuesta de seguimiento.

5. Modalidades de seguimiento

Aceptada la opción del seguimiento o monitoreo del acuerdo celebrado, corresponderá al mediador proponer a los

actores laborales la modalidad y fecha para llevarlo a efecto.

Las modalidades de seguimiento que se podrán ofrecer son:

- Entrevista personal en la empresa.
- Entrevista en lugar determinado por la Dirección del Trabajo.
- Otras modalidades sugeridas y acordadas con las partes.

Se recomienda que las entrevistas de seguimiento se desarrollen separadamente con cada una de las partes, a menos que ellas manifiesten su voluntad de hacerlo conjuntamente.

6. Oportunidad del seguimiento

La oportunidad o fecha precisa para ejecutar la acción de seguimiento deberá ser definida por las partes y quedará establecida en el acta de acuerdo.

El mediador recomendará que el plazo para efectuarla sea de a lo menos seis meses después de concluido el proceso de mediación, salvo excepciones justificadas que serán ponderadas por las partes, casos en los que podrá convenirse que se realice en un plazo menor o mayor, el que también deberá quedar consignado en el acta.

7. Actas de acuerdos

Conforme a lo señalado en los párrafos precedentes, las actas de acuerdo deberán incorporar los puntos indicados en la presente instrucción, de modo de permitir y facilitar la aplicación del seguimiento.

8. Registro de información

La información relativa a la aceptación o rechazo del seguimiento deberá ser re-

gistrada en el SIRELA, como igualmente la fecha en que se llevará a efecto y la constatación de cumplimiento o incumplimiento.

Adicionalmente, en aquellos casos que se constate incumplimiento del acuerdo, se remitirá mensualmente a este Departamento vía correo electrónico, fax u ordinario, dentro de los diez primeros días del mes siguiente, copia de los informes que den cuenta de la entrevista con las partes.

9. Incumplimiento de los acuerdos

En el evento que al entrevistar a las partes se verifique el incumplimiento de los acuerdos logrados en mediación, se ofrecerá la posibilidad de concurrir nuevamente a mediación, sin perjuicio de otras acciones que las partes consideren emprender.

10. Documentos de apoyo al seguimiento

Se adjuntan los siguientes documentos que servirán de apoyo para el trabajo de seguimiento:

- a) Acta tipo para suscribir acuerdos en mediación, la que incluye las materias relativas al seguimiento.
- b) Modelo de Informe para aplicación del seguimiento.

La presente Circular deberá ser dada a conocer a todos los funcionarios, en especial a los Mediadores y Encargados de las Unidades de Relaciones Laborales y Coordinadores de Relaciones Laborales.

Saluda atentamente a Uds.

Claudia Donaire Gaete
Abogada
Jefa División de Relaciones Laborales



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DIV. DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE MEDIACION

HOJA DE

En, a de de, siendo las hrs., previamente invitados frente a solicitud de mediación efectuada por, asisten los Srs.:
.....
.....
en representación del Sindicato/Grupo de trabajadores y los Srs.
.....
en representación del empleador. El mediador a cargo del proceso es Sr.(a)

Habiéndose efectuado durante el proceso reuniones conjuntas y reuniones separadas, lográndose acuerdo total, o parcial, las partes dan por concluida la mediación acordando lo siguiente:

➤ Respecto a la materia N° 1, se acuerda que:
.....
.....
estableciéndose como fecha para el cumplimiento el de

Se designa como responsable(s) del cumplimiento al(los)
.....
.....

➤ Respecto a la materia N° 2, se acuerda que:
.....
.....
estableciéndose como fecha para el cumplimiento el de

Las partes acuerdan que el(los) encargado(s) del cumplimiento es(son) los Srs.
.....
.....

➤ Respecto a la materia N° 3, se acuerda que:
.....
.....

estableciéndose como fecha para el cumplimiento el de

Las partes acuerdan que el(los) encargado(s) del cumplimiento es(son) los Srs.
.....
.....

➤ Respecto a la materia N° 4, se acuerda que:
.....
.....

estableciéndose como fecha para el cumplimiento el de

Las partes acuerdan que el(los) encargado(s) del cumplimiento es(son) los Srs.
.....
.....

Para resguardar el cumplimiento de los acuerdos detallados anteriormente, y sólo en el evento que hayan cambiado las condiciones bajo las cuales éstos se firmaron, las partes establecen como mecanismo de solución de posibles controversias, lo siguiente:

.....
.....
.....

El mediador actuante informa a las partes sobre la posibilidad de efectuar el seguimiento o monitoreo de los acuerdos alcanzados, haciendo presente que ello tiene como objetivo conocer el nivel de cumplimiento de los acuerdos logrados durante el proceso, como también explorar acerca del aporte de la mediación en el mejoramiento de las relaciones laborales al interior de la empresa, e identificar alguna de las variables que influyen en el cumplimiento de los acuerdos.

Las partes aceptan lo propuesto y acuerdan fijar la siguiente modalidad de seguimiento
.....
.....

estableciéndose el día, como fecha para llevarlo a efecto.

Para constancia, previa lectura, firman.

.....
Firma Mediador

.....
.....
.....

Firma representantes trabajadores

.....
.....
.....

Firma representantes Empleador

INFORME SEGUIMIENTO DE ACUERDOS LOGRADOS EN MEDIACION

REGION		CORRELATIVO PROCESO		FECHA ACCION SEGUIMIENTO	/ /
NOMBRE DE LA EMPRESA					
NOMBRE SINDICATO / GRUPO					
NOMBRE MEDIADOR REALIZA ACCION DE SEGUIMIENTO					

1. Recuerda cuáles fueron los compromisos y los plazos que se establecieron en la mediación.

ACUERDOS	RECUERDA		PLAZO DE CUMPLIMIENTO
	Sí	No	

OBSERVACIONES:

.....

.....

NOTA: En el caso que sea necesario, el mediador apoyará la respuesta del entrevistado con la información consignada en el Acta de Acuerdos.

2. En qué actores laborales se encuentra la responsabilidad de implementar los acuerdos logrados en la mediación:

- Directorio
- Gerencia
- Mandos medios
- Comité de acuerdos
- (empresa-trabajadores)

.....

.....

.....

3. Señale en qué estado se encuentra hoy el cumplimiento de los acuerdos.

ACUERDO	CUMPLIMIENTO TOTAL	CUMPLIMIENTO PARCIAL	INCUMPLIMIENTO
A			
B			
C			
D			

4. Señale, las que a su parecer, serían las causas o motivos del no cumplimiento o cumplimiento parcial de los acuerdos de la mediación.

.....
.....
.....
.....

5. Qué medidas se han tomado para superar las causas del incumplimiento de los acuerdos que Ud. señala:

.....
.....
.....
.....

6. A qué atribuye Ud. el cumplimiento que han tenido los acuerdos celebrados en la mediación.

.....
.....
.....
.....

7. Qué medidas se tomaron para asegurar el cumplimiento de los acuerdos y quiénes las tomaron.

.....
.....
.....
.....

8. De acuerdo a su experiencia reciente, optar por el diálogo y el entendimiento, ha tenido algún impacto en la empresa:

- Mejor clima laboral
- Mayor productividad
- Mejor trato entre las partes
- Mayor comunicación
- Otros (cuáles):

.....
.....
.....
.....

-(Seleccionar dos opciones)

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

2.302, 26.05.06.

Accidentes del trabajo en el trayecto Ley N° 16.744 modificación introducida por la Ley N° 20.101. Imparte instrucciones.

En el Diario Oficial de fecha 28 de abril de 2006, se publicó la Ley N° 20.101, cuyo artículo 1° modifica el inciso segundo del artículo 5° de la Ley N° 16.744, ampliando el concepto de accidente del trabajo en el trayecto. En efecto, señala que son también accidentes del trabajo en el trayecto, aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

Esta ley otorga mayor protección a los trabajadores, que en razón de la actividad que desarrollan y las nuevas modalidades del empleo, tales como el pluriempleo y la jornada parcial, se ven en la necesidad de desplazarse durante la jornada entre distintos lugares de trabajo que pertenecen a diferentes entidades empleadoras.

Al respecto, esta Superintendencia, en ejercicio de sus facultades legales, ha estimado pertinente impartir las siguientes instrucciones respecto de la modificación legal aludida:

1. El precepto legal en cuestión, con vigencia a contar del 1° de junio del año en curso, dispone que será accidente del trayecto el que ocurra entre dos lugares

de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. Ahora bien, atendiendo al espíritu y a la letra de la ley, como también al mensaje presidencial y a la discusión parlamentaria que conforman la historia fidedigna de su establecimiento, se demuestra claramente que la situación regulada dice relación con el accidente ocurrido durante el desplazamiento entre dos lugares de trabajo, pertenecientes a dos empleadores diferentes y que la expresión "aunque pertenezcan a dos empleadores distintos", debe interpretarse armónicamente con el actual inciso segundo del artículo 5° de la Ley N° 16.744, que es donde se inserta la norma, que se refiere al accidente de trayecto entre la habitación y el lugar de trabajo o viceversa, que naturalmente supone la existencia de un solo empleador, en tanto que esta nueva figura contempla más de un empleador.

Para que el siniestro que ocurra en el desplazamiento directo entre dos lugares de trabajo distintos constituya un accidente del trabajo en el trayecto, es necesario que se acredite que el infortunio ha ocurrido una vez iniciado el trayecto directo desde el lugar de trabajo y antes del ingreso al lugar de trabajo hacia donde se dirige para cumplir otra jornada laboral.

El accidente del trabajo en el trayecto entre dos lugares de trabajo deberá acreditarse por medios fehacientes de prueba, tales como declaraciones de testigos, partes de Carabineros de Chile, entre otros, los que deberán ser debidamente ponderados por los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744.

No obstante lo anterior, resulta necesario precisar que aquellos casos en que la víctima no cuente con testigos o el parte de Carabineros para acreditar que el accidente tuvo lugar en el trayecto directo que media entre dos lugares de trabajo, su sola declaración puede llegar a constituir un medio de prueba suficiente, en la medida que se encuentre debidamente circunstanciada respecto del día, hora, lugar y mecanismo lesional relativos al accidente.

En los accidentes ocurridos en el desplazamiento directo entre dos lugares de trabajo distintos, el organismo administrador al que se encuentre adherida o afiliada la entidad empleadora del lugar de trabajo hacia donde se dirige el accidentado es el obligado a otorgar las prestaciones correspondientes.

2. En todo caso, debe tenerse presente que la Ley N° 20.101 no ha modificado el concepto de accidente del trabajo, referido a toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del mismo y que le causa incapacidad o muerte, contenido en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N° 16.744. Por consiguiente, los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 deberán continuar aplicando este precepto en armonía con la modificación señalada en el punto precedente.
3. Los organismos Administradores de la Ley N° 16.744, en la información estadística que remitan a esta Superintendencia, deberán incluir, a partir de la fecha de vigencia de la Ley N° 20.101, los accidentes de trayecto a que se refiere dicho cuerpo legal a los accidentes del trabajo en el trayecto considerados hasta el 31 de mayo de 2006.

Finalmente, se solicita a esa entidad dar la debida difusión a las presentes instrucciones especialmente entre el personal encargado de su aplicación, considerando que esta modificación legal comienza a regir a partir del 1° de junio del presente año.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

FIS-1.342, 12.05.

Forma de efectuar cotizaciones a trabajadores extranjeros que al inicio de la relación laboral no cuentan con cédula de identidad.

Concordancias: Oficios Ordinarios N°s. J/4.598 y 15.967 de fechas 12 de abril de 2001 y 7 de septiembre de 2004, respectivamente, de esta Superintendencia.

Se ha consultado acerca de la forma en que debe cotizar una trabajadora de casa particular de nacionalidad peruana que por no tener su permanencia definitiva, no ha podido obtener su cédula de identidad, señalando la recurrente que ha sido citada en varias ocasiones a la Inspección del Trabajo donde le han informado que a esta trabajadora se le deben efectuar cotizaciones previsionales por las remuneraciones que percibe. Agrega que ni el Instituto de Normalización Previsional ni las Administradoras de Fondos de Pensiones le reciben el pago de estas cotizaciones previsionales, por no tener cédula de identidad.

Al respecto, esta Superintendencia puede informar en primer término que de acuerdo a la modificación introducida al D.S. N° 597, de 1984, por el número 10° del artículo único del D.S. N° 2.910 de 2000, ambos del Ministerio del Interior, que contiene el Reglamento de Extranjería, los extranjeros cuya solicitud de residencia temporaria o sujeta a contrato se encuentre en trámite, pueden solicitar autorización para trabajar mientras se resuelve

el otorgamiento de la visación que corresponda, y el permiso que obtengan los habilita para desarrollar labores remuneradas con el empleador con el que han firmado el contrato de trabajo que ha servido de fundamento para solicitar la respectiva visa de residencia sujeta a contrato.

Dicho beneficio debe ser solicitado por el interesado, y previo análisis de su petición y de los antecedentes que se acompañan a su solicitud de visa de residencia, le puede ser otorgada la autorización a través de una resolución, extendiéndose una Tarjeta Especial de Trabajo, que contiene el nombre, nacionalidad y profesión del peticionario, fecha y documento de ingreso al país, número y fecha de la resolución, nombre del empleador, actividad que desarrollará, tiempo de validez de la autorización, lugar de expedición, firma y timbre del funcionario responsable.

De lo expuesto se concluye que el trabajador extranjero se encuentra en condiciones de laborar en el país desde la obtención de la referida Tarjeta Especial de Trabajo, puesto que con anterioridad le está impedido desempeñar un trabajo.

En el caso en particular en consulta, si la trabajadora no obtuvo la Tarjeta Especial de

Trabajo, y tampoco la visación de residencia sujeta a contrato, ésta no estaba autorizada para trabajar y en consecuencia, tanto la trabajadora como el empleador habrían infringido las normas sobre contratación de extranjeros contenidas en el cuerpo legal antes indicado.

Por otra parte, y en lo que respecta a la obligación del empleador de enterar las cotizaciones previsionales de esta trabajadora, cabe precisar que la sostenida jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha concluido que no obsta la calidad de ilegal del trabajador, para reconocerle los derechos laborales y previsionales inherentes a la prestación de los servicios pactados por un contrato de trabajo.

En consecuencia, en razón de lo anteriormente señalado debemos concluir que habiendo tenido o no autorización otorgada por el Departamento de Extranjería, el empleador está obligado a enterar las cotizaciones previsionales correspondientes al período de la prestación de los servicios.

Para dar cumplimiento a lo anterior, y si la trabajadora no registra afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, las cotizaciones previsionales se enterarán en la

A.F.P. que indique la trabajadora, adjuntando para estos efectos copia del contrato de trabajo, Tarjeta Especial de Trabajo, en caso de poseerla y copia del Acta de la Inspección del Trabajo que instruye el pago de las cotizaciones previsionales, ingresando los datos de la trabajadora con el número de su pasaporte, si a la fecha aún no cuenta con cédula de identidad.

Ahora bien, respecto de aquellos trabajadores que no obstante tener Tarjeta Especial de Trabajo aún no están en posesión de su cédula de identidad o RUT, documento que deben exhibir para consignar sus datos identificatorios personales ante las respectivas entidades de previsión, esta Superintendencia ha establecido mediante su sistemática jurisprudencia administrativa que las A.F.P. deben recibir el pago de las cotizaciones adeudadas con anterioridad a la obtención de la cédula sin los recargos a que alude el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, por el retraso en el pago, por cuanto la imposibilidad de enterarlas en el plazo establecido, no es imputable al empleador ni al trabajador siendo necesario sin embargo asegurar el entero de imposiciones desde el inicio de la prestación de los servicios.

FIS-1.344, 12.05.

Inembargabilidad de los fondos enterados en la cuenta de capitalización.

Una Administradora ha puesto en conocimiento de esta Superintendencia, la situación judicial de una de sus afiliadas, informando que con fecha 29 de noviembre de 2005, fue notificada por receptor judicial del embargo ordenado por el Juzgado de Letras de Peñaflores en el juicio que singulariza, por el monto de \$ 20.000.000 (veinte millones de pesos), sobre los fondos previsionales de la demandada.

Al efecto señala que el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, en sus artículos 20 D, 34 y 35, establece la calidad de inembargables de los fondos enterados en la cuenta de capitalización individual de un afiliado, por lo que ante el acto de notificación del embargo, dicha Administradora procedió a presentar un escrito de oposición al embargo decretado.

Agrega que el 18° Juzgado Civil de Santiago, con fecha 2 de diciembre de 2005, a

través de la tramitación por exhorto de la notificación de embargo, ordenó el auxilio de la fuerza pública con facultades de allanamiento y descerrajamiento para la diligencia de traba del embargo sobre los fondos de la demandada, por lo que dicha Administradora se vio obligada a trabar el embargo sobre aquéllos por el monto de \$ 20.000.000 (veinte millones de pesos), lo que implicó bloquear cualquier movimiento de egreso o traspaso sobre dicha cuenta.

Sobre el particular, cabe manifestar en primer término que de acuerdo a lo establecido en la resolución del 18° Juzgado Civil de Santiago, de fecha 2 de diciembre de 2005, tenida a la vista, dicho tribunal ordena la traba de embargo sobre los fondos que la demandada mantiene en "la Cuenta Corriente de Ahorro Voluntario de la Administradora de Fondos de Pensiones", por lo tanto, es esencial aclarar que la orden judicial no ha recaído sobre los fondos previsionales que la demandada mantiene en su Cuenta de Capitalización Individual, limitándose solamente a los fondos de la Cuenta de Ahorro Voluntario que la cotizante mantendría en dicha Administradora.

Partiendo de esa premisa, cabe señalar que efectivamente el Decreto Ley N° 3.500, de 1980 declara en sus artículos 34 y 35 la inembargabilidad de los bienes y derechos que componen el patrimonio del Fondo de Pensiones correspondiente a los saldos que

los afiliados al Sistema de Pensiones mantienen en su cuenta de capitalización individual; sin embargo, esta inembargabilidad no se aplica en la parte originada por los depósitos a que se refiere el artículo 21 de este mismo cuerpo legal, esto es, depósitos efectuados en la cuenta de ahorro voluntario.

Según lo establecido en los incisos 1° y 2° del artículo 21 del D.L. N° 3.500, cada trabajador puede efectuar, voluntariamente, en la Administradora a que se encuentra incorporado, depósitos que no tienen el carácter de cotizaciones Previsionales para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y que se abonan en una cuenta independiente de la cuenta de capitalización individual. De acuerdo a lo señalado en el inciso final del citado artículo 21, se establece que las cuentas de ahorro voluntario no gozan del beneficio de inembargabilidad del que están dotados los bienes y derechos que componen el patrimonio de los Fondos de Pensiones y las cuotas de los mismos.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el embargo efectuado por esa Administradora de acuerdo a lo señalado en la resolución del 18° Juzgado Civil de Santiago, debe limitarse a los fondos acumulados por la afiliada, en su cuenta de Ahorro Previsional Voluntario, regulados, por el citado artículo 21 del Decreto Ley N° 3.500, y en ningún caso sobre los Fondos de su Cuenta de Capitalización Individual, los que gozan de inembargabilidad.

FIS-1.345, 12.05.

No procede considerar pagos de cotizaciones previsionales efectuadas por trabajador que no acreditó su calidad de desplazado, como pagos en exceso para efectos de su devolución.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la situación previsional de un traba-

jador español, para quien su empleador ha solicitado se le reconozca por parte de este

Organismo de Enlace, la calidad, de trabajador desplazado. Para ello solicita que esta Superintendencia timbre un formulario de desplazamiento, de modo de presentarlo ante la A.F.P. respectiva para requerir la devolución de las cotizaciones que enteró en ella.

Agrega que el trabajador figura como desplazado a Chile por el período 1° de octubre de 2003 al 3 de septiembre de 2005. No obstante ello, el certificado de desplazamiento respectivo fue emitido recién el día 7 de abril de 2005, lo que contravino lo prescrito en el N° 1 del artículo 3° del Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social suscrito entre el Reino de España y la República de Chile, que exige que la solicitud para emitir el certificado respectivo debe ser formulada antes del desplazamiento del interesado o dentro de los treinta días siguientes al mismo.

Atendido lo anteriormente expuesto, se consulta si las cotizaciones enteradas durante el período de tiempo que el trabajador ha estado en Chile, pueden considerarse como pagos erróneos, aplicándoseles el procedimiento de pagos en exceso contemplado en el Capítulo IX de la Circular N° 1.220, de este Organismo, para efectos de su devolución.

Al respecto, cabe informar que el procedimiento contemplado en el Capítulo IX de la Circular N° 1.220, no es aplicable al caso del trabajador antes individualizado, ya que para utilizarlo, éste debería ser considerado un trabajador no afiliado al Sistema de Pensiones

regido por el D.L. N° 3.500, de 1980, de modo tal, de entender su situación incluida en la letra b) N° 1 del Capítulo IX de dicha circular. Sin embargo, el interesado es un trabajador que no ejerció su derecho a mantenerse regido por la legislación española, puesto que no solicitó la emisión del respectivo certificado de desplazamiento antes de viajar a Chile. Más aún, cotizó en el Sistema como cualquier otro trabajador, lo que permite concluir que la legislación previsional chilena se le aplica plenamente.

Por otra parte, el Convenio de Seguridad Social vigente entre Chile y el Reino de España, no contempla la posibilidad de retirar las cotizaciones previsionales después que éstas han sido enteradas.

Finalmente, tampoco procede que este Organismo de Enlace timbre o reconozca el formulario "certificación Relativa a la Legislación Aplicable", como lo solicita la empresa toda vez que ello no está contemplado en el Convenio.

Por lo tanto, considerando que el trabajador no ejerció en tiempo y forma su derecho a mantenerse regido por la legislación previsional española, no procede utilizar el procedimiento contemplado en el Capítulo IX de la Circular N° 1.220 para que el trabajador obtenga la devolución de sus cotizaciones, ya que ellas fueron debidamente enteradas por éste en una A.F.P., al tratarse de un trabajador al que le es plenamente aplicable la legislación previsional chilena.

FIS-32, 01.06.

Se pronuncia sobre el carácter no imponible de asignación que indica.

Una Asociación de Funcionarios de la Salud, ha solicitado un pronunciamiento de

esta Superintendencia acerca del carácter imponible que tendría un Bono que se pagaría

por una sola vez de \$ 100.000, a los funcionarios que la integran.

Consulta lo anterior, habida consideración a que el empleador habría hecho imponible dicho Bono, lo que significó que éste ascendió a la suma de \$ 80.000, aun cuando la Contraloría General de la República habría manifestado que dicho Bono no es remuneración por su carácter de transitorio y no permanente, por lo que no sería imponible.

Sobre la materia objeto de esta presentación, se debe tener en consideración en primer término, las normas contenidas en los artículos 14 y 16 del D.L. N° 3.500 de 1980, para los efectos de establecer lo que se entiende por remuneración y determinar la base imponible de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones. El citado artículo 14, en su inciso primero dispone que *"Se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso tercero del artículo 20 de esta ley"*.

Por su parte, en el inciso primero del artículo 41 del Código del Trabajo se señala que: *"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo."*

Relacionado con lo anterior, cabe tener presente que el artículo 23 de la Ley N° 19.378, que contiene el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal dispone que para efectos de esa ley, constituyen remuneración solamente:

- a) El sueldo base, que es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o asimilado de acuerdo con el Título II de dicha ley, y, que se encuentre señalado en el respectivo contrato.
- b) La Asignación de Atención Primaria Municipal, que es un incremento del sueldo

base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación.

- c) Las demás asignaciones, que constituyen los incrementos a que se tiene derecho en consideración a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar, a las peculiares características del establecimiento en que se labora y a la evaluación del desempeño funcionario. Estas son: la asignación por responsabilidad directiva, en un consultorio municipal de atención primaria, la asignación por desempeño en condiciones difíciles, la asignación de zona y la asignación de mérito.

A este respecto, debe tenerse en consideración además, la norma contenida en el artículo 45 de la Ley N° 19.378, que señala que, con aprobación del Consejo Municipal la entidad administradora podrá otorgar a sus funcionarios una asignación especial, de carácter transitoria, la que en cualquier caso, deberá adecuarse a la disponibilidad presupuestaria anual de la entidad administradora.

Teniendo presente que para determinar la impondibilidad de esta asignación especial transitoria, es menester definir previamente si ésta constituye o no remuneración, esta Superintendencia mediante Oficio Ord. N° 19.403, del 24 de octubre de 2005, requirió un pronunciamiento a la Dirección del Trabajo.

El citado Organismo fiscalizador, ha expresado, en síntesis, que en el Sistema de Salud Primaria Municipal constituyen remuneración los estipendios señalados en el artículo 23 de la Ley N° 19.378, y para estos efectos el legislador ha utilizado la expresión "solamente" para establecer los únicos estipendios que tienen ese carácter, sin que haya definido dicha expresión.

Agrega que, de ello se deriva que al utilizar la expresión "solamente", ha que-

rido el legislador establecer de manera exclusiva y excluyente, que en el Sistema de Salud Primaria Municipal, constituyen el carácter de remuneración únicamente los estipendios señalados en el artículo 23 de la ley del ramo, concluyendo que la asignación especial transitoria prevista en el artículo 45 de la Ley N° 19.378, no tiene el carácter de remuneración, atendido lo dispuesto en el artículo 23 de la citada ley.

En consecuencia, al no tener la aludida asignación el carácter de remuneración (sic) la luz de los artículos 14 del D.L. N° 3.500 de 1980 en relación con el artículo 41 del Código del Trabajo y 23 de la Ley N° 19.378, se concluye que el Bono de \$ 100.000 convenido entre el empleador y los recurrentes no tendrían el carácter de imponible para los efectos del Sistema que fiscaliza este Organismo.

FIS-62, 01.06.

Informa al tenor de su presentación sobre requisitos para acogerse a la exención de cotizar establecida en la Ley N° 18.156.

Una afiliada ha solicitado un pronunciamiento respecto del cumplimiento de los requisitos para solicitar la devolución de cotizaciones previsionales que registra enteradas en una A.F.P., en su calidad de profesional extranjera. Expresa que según le informó la administradora, sólo puede retirar los fondos previsionales correspondientes a los servicios prestados como profesora en colegios particulares, no así por los servicios prestados en los colegios dependientes de la Dirección de Educación Municipal de una Municipalidad.

Sobre el particular, esta Superintendencia puede informar lo siguiente:

El artículo 1° de la Ley N° 18.156 dispone que: "Las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

- a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y
- b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

La exención que establece el inciso anterior comprenderá los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstas en la Ley N° 16.744".

De la disposición legal transcrita precedentemente se colige, que para que proceda la exención en ella señalada, aplicable a los técnicos extranjeros y a las empresas que contrate a dicho personal, es menester que se reúnan los siguientes requisitos copulativos, a saber:

- a) Que las empresas celebren contratos con personal técnico extranjero.

- b) Que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile cualquiera sea su naturaleza jurídica que le otorgue prestaciones a lo menos en caso de enfermedad, invalidez, vejez y muerte.
- c) Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la mantención de la afiliación, por parte del trabajador a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile.

La afiliación antes indicada debe acreditarse por parte de la empresa mediante certificación de la institución de seguridad social del país donde el técnico se encuentre adscrito, debidamente legalizada y en la que conste, expresamente que cubre las prestaciones prescritas por la ley.

Asimismo, para los efectos de dar cumplimiento al requisito establecido en la letra c), el contrato individual de trabajo que celebre el técnico extranjero debe contener, además de las estipulaciones obligatorias a que se refiere el artículo 10 del Código del Trabajo, una que exprese inequívocamente la voluntad de dicho trabajador de mantener su afiliación al régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, a que se refiere el requisito de la letra b) antes indicada.

Por su parte, se ha podido constatar que la recurrente desempeña actualmente el cargo de profesora de enseñanza básica contratada por la Dirección de Administración de Educación Municipal de una Municipalidad.

Esta circunstancia, hace que su situación laboral no se enmarque dentro de lo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 18.156, que dispone que las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal estarán exentos, para los efectos de estos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados en consecuencia, a efectuar imposiciones en organismos de previsión chilenos.

En relación con lo antes señalado, cabe precisar que la sistemática jurisprudencia de este Organismo ha sostenido que la Ley N° 18.156, es de excepción, por tanto, su interpretación debe ser efectuada de modo restrictivo, y en el caso del personal contratado por las Municipalidades mediante un decreto de nombramiento, sometidos a estatutos especiales, y no a las normas generales sobre contratación establecidas en el Código del Trabajo, la citada Ley N° 18.156 no recibe respecto de dicho personal ninguna aplicación, puesto que ha concluido que los contratos de trabajo de que habla la ley no pueden ser asimilados a un decreto de nombramiento.

Atendidas las razones de hecho anteriormente expuestas y en armonía con el texto expreso de la Ley N° 18.156, esta Superintendencia se pronuncia en el sentido que la recurrente no cumple con los requisitos copulativos establecidos en los artículos 1° y 7° del citado cuerpo legal, siendo improcedente autorizar la devolución de los fondos previsionales que corresponden a las cotizaciones enteradas por la Municipalidad.

FIS-70, 02.06.***Informa requisitos previos que deben cumplirse para que las A.F.P. hagan entrega del certificado de saldo a los presuntos herederos.***

Una persona recurrió a este Organismo expresando que una A.F.P. se negó a entregarle el Certificado de Saldo que requiere para solicitar la posesión efectiva de la herencia quedada al fallecimiento de su madre. Indica que la ejecutiva que lo atendió, aun cuando tuvo a la vista el Certificado de Defunción, le requirió como requisito para la obtención del Certificado de Saldo, acompañar copia de la solicitud de posesión efectiva presentada ante el Servicio de Registro Civil e Identificación y los certificados de nacimiento de los herederos, todo lo cual estima impropio, y por lo tanto, para dar pronta solución a tal circunstancia, solicita la intervención de esta Superintendencia.

Agrega que le indicó a la ejecutiva que su interés no era iniciar el cobro de los fondos acumulados en la Cuenta de Capitalización Individual de su madre, sino sólo obtener el Certificado de Saldo a fin de llenar el recuadro C del formulario de posesión efectiva de la herencia intestada que administra el Registro Civil, correspondiente a la valoración de "Otros Bienes"—entre ellos, valores y depósitos—, monto que posteriormente se suma a los demás bienes, calculándose así el total de la masa hereditaria, que se incluye en el formulario 4423 del Servicio de Impuestos Internos para efectos del Cálculo del Impuesto a las Herencias.

Con el objeto de atender debidamente el reclamo, este Organismo requirió de la A.F.P. que informase las razones por las cuales no se otorgó al recurrente, el Certificado de Saldo solicitado, que en conformidad al punto 3.3. del Capítulo VII de la Circular N° 1.302, necesita para tramitar la posesión efectiva de los bienes de la causante. Dando respuesta al

informe requerido, la Administradora argumentó que no tuvo conocimiento del fallecimiento de la afiliada, toda vez que no se había solicitado beneficio alguno causado por su fallecimiento, agregando que procedió a solicitar al Servicio de Registro Civil e Identificación el correspondiente Certificado de Defunción, del cual se desprende que ésta falleció el 10 de octubre de 2001, y que en atención a ello, estará a la espera de que el reclamante, u otro heredero solicite el Certificado de Saldo.

Al respecto, este Organismo Fiscalizador cumple con señalar lo siguiente:

- 1) Del tenor de lo instruido a las A.F.P. en el punto 3.3. "Solicitud de Herencia" del Capítulo VII de la Circular N° 1.305 de esta Superintendencia, se desprende que la entrega del Certificado de Saldo para los efectos de que los herederos puedan tramitar la posesión efectiva no es una gestión aislada, sino que se encuentra comprendida como un trámite dentro de la gestión más amplia de Solicitud de Herencia.

En efecto, el punto 3.3. en su primer párrafo comienza señalando: "Para solicitar el beneficio de Herencia, los *beneficiarios deberán suscribir una solicitud...*", y continúa en el párrafo tercero, expresando "Cuando el monto de la Herencia sea superior a las 5 Unidades Tributarias Anuales, *para que los herederos puedan tramitar la posesión efectiva, la Administradora deberá emitir un Certificado de Saldo con fecha de cierre correspondiente a la fecha de fallecimiento del afiliado...*".

De esta manera, y en conformidad al texto del punto 3.3. de la citada circular, como asimismo al tenor del inciso final del artículo 66 del D.L. N° 3.500, de 1980, la entrega del Certificado de Saldo para los efectos de la tramitación de la posesión efectiva de la herencia, sólo es procedente cuando se dé cumplimiento a los siguientes requisitos previos:

- a) Preliminarmente, la Administradora deberá verificar la inexistencia de beneficiarios de pensión de sobrevivencia. Este análisis previo es determinante por cuanto si existe algún beneficiario de pensión, los saldos existentes en la Cuenta de Capitalización Individual al fallecimiento de un afiliado no incrementará la masa de bienes del difunto, y serán destinados exclusivamente al pago de las referidas pensiones.
- b) El requirente del Certificado de Saldo, deberá suscribir la correspondiente Solicitud de Herencia. En este sentido, aun cuando el recurrente señala que su intención no es solicitar el pago de los fondos acumulados en la cuenta individual de la afiliada fallecida, sino sólo conseguir una certificación de dicho saldo para efectos de sumarlos a los demás bienes heredita-

rios, cabe precisar que es condición previa al cálculo del saldo acumulado y la emisión del correspondiente certificado, la suscripción de la solicitud del beneficio de herencia, en razón de que, como ya se explicó, la entrega del certificado aludido para efectos de iniciar la tramitación de la posesión efectiva de la herencia no es una gestión independiente sino por el contrario, es parte integrante del procedimiento general regulado en el Capítulo VII para acceder al beneficio de herencia.

- c) Quien solicita la emisión del Certificado de Saldo y por tanto quien suscribe la solicitud del beneficio de herencia, debe tener la calidad de heredero o presunto heredero del afiliado fallecido, lo que debe acreditarse ante la Administradora con la presentación del certificado que acredite el parentesco o vínculo matrimonial. Esta exigencia encuentra su fundamento en que la Administradora deberá cerciorarse de quien aparece solicitando el saldo de un afiliado fallecido sea la persona competente para ello.
- d) Asimismo, se debe acreditar ante la A.F.P. el fallecimiento del afiliado a través del correspondiente Certificado de Defunción.

FIS-85, 01.06.

Informa sobre destino de los fondos previsionales cuando no existen beneficiarios de pensión de sobrevivencia.

Una persona ha recurrido ante esta Superintendencia, con el objeto de que se le informe respecto del destino de los fondos previsionales de una trabajadora que falleció con anterioridad a que el dictamen que le otorgaba la invalidez total transitoria quedara ejecutoriado, agregando que la afiliada tiene sólo un heredero testamentario.

Al respecto, cabe informar primeramente que de conformidad con las normas contenidas en el D.L. N° 3.500, de 1980, los fondos previsionales quedados al fallecimiento de un afiliado en su cuenta de capitalización individual, están destinados a pagar las pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios.

Seguidamente podemos precisar que son beneficiarios de pensión de sobrevivencia los componentes del grupo familiar del causante, entendiéndose por tales, a la cónyuge sobreviviente, al cónyuge inválido, a los hijos, a la madre de hijos de filiación no matrimonial y a los padres del causante, cuando todos ellos cumplan con los requisitos y condiciones que se establecen en los artículos 6º, 7º, 8º, 9º y 10 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Excepcionalmente, estos fondos previsionales pasan a constituir herencia cuando según dispone el inciso final del artículo 66 del D.L. N° 3.500, no quedaren beneficiarios de pensión de sobrevivencia.

Asimismo, el artículo 87 del mismo cuerpo legal establece otra excepción, al disponer que el afiliado que fallezca por un accidente del trabajo o enfermedad profesional y el que falleciere estando pensionado por invalidez total o parcial de la Ley N° 16.744, o cualquier otro cuerpo legal que contemple la protección contra riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, causará pensión en los términos que establecen esas leyes. En estos casos, los fondos acumulados en la cuenta de capitalización individual del

afiliado fallecido, incrementarán la masa de bienes del difunto.

Cabe señalar además, que los herederos de los fondos previsionales van a determinarse a la fecha de fallecimiento del causante conforme a las normas generales sobre sucesión por causa de muerte contenidas en el Código Civil, que regula la sucesión en los bienes que el difunto no ha dispuesto o si dispuso, no lo hizo conforme a derecho, o no han tenido efecto sus disposiciones.

Debe considerarse especialmente lo prescrito en los artículos 983, 988 y siguientes del Código Civil, que fija los órdenes de sucesión intestada, disponiendo el artículo 995 que a falta de todos los herederos sucede el Fisco.

Finalmente, podemos informar que el afiliado puede disponer libremente de sus bienes mediante un testamento, no obstante, este debe observar ciertas limitaciones respecto las denominadas asignaciones forzosas que corresponden a los legitimarios del causante señalados en el artículo 1182 del Código Civil, a saber, los hijos, personalmente o representados por su descendencia, los ascendientes y el cónyuge sobreviviente.

FIS-86, 01.06.

Informa sobre calidad del estudiante que debe detentar un beneficiario de pensiones.

Una beneficiaria de pensión de sobrevivencia, solicita se le informe si en el caso de realizar un curso de inglés en el extranjero mantendría la calidad de estudiante o tiene que ser una carrera que le otorgue un grado o título.

Al respecto, podemos informar que de conformidad con lo dispuesto en la letra b)

del artículo 8º del D.L. N° 3.500, de 1980, los hijos solteros mayores de 18 años y menores de 24 años, beneficiarios de pensión de sobrevivencia, para tener derecho al pago de la pensión deben cumplir con los requisitos habilitantes de ser estudiantes de cursos regulares de enseñanza básica, media, técnica o superior.

Por su parte la jurisprudencia administrativa de esta Superintendencia ha resuelto que el concepto de curso regular debe ser interpretado a la luz de la Ley N° 18.962, Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza y sus modificaciones posteriores.

En virtud de la norma anteriormente citada, un curso de inglés que no sea conducente a la obtención de un grado académico o título no se enmarca dentro de la definición de curso regular que establece el citado artículo 8° del D.L. N° 3.500.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

51.963, 4.11.05.

Sobre inclusión de la bonificación compensatoria establecida en el artículo 3° de Ley N° 19.200, en las indemnizaciones de los docentes que cesan en funciones.

Directorio Comunal San Carlos del Colegio de Profesores de Chile A.G. hace presente a esta Contraloría General que en la indemnización que en virtud de diversas disposiciones legales pagó la Municipalidad de San Carlos a los docentes acogidos a jubilación, no se incluyó la bonificación compensatoria establecida en el artículo 3° de Ley N° 19.200, aun cuando por Dictamen N° 21.736, de 2002, se determinó la procedencia de su inclusión en el cálculo de dicha franquicia, lo que ha causado serios perjuicios económicos a esos profesionales de la educación, que han visto mermados sus recursos.

Expresa la ocurrente que, no obstante dicho reconocimiento, la Municipalidad de San Carlos se ha negado a considerar tal bonificación en el pago de indemnizaciones otorgadas a docentes que jubilaron antes del citado dictamen, por lo que, en virtud de los fundamentos que expone, solicita la revisión de las liquidaciones respectivas, con miras a regularizar esta situación.

Por otra parte, cabe tener presente que por Dictamen N° 6.611, de 2003, que a requerimiento del alcalde de la citada municipalidad emitió la Contraloría Regional del Bío-Bío, se expresa que en la situación particular allí analizada, en que los docentes objeto de

la consulta jubilaron el año 2001, no era procedente incluir la bonificación aludida en el cálculo de la indemnización que se les otorgó.

En relación con la materia, cumple manifestar, desde luego, que diversas disposiciones legales, entre ellas el artículo 2° transitorio de Ley N° 19.070, el artículo 7° de Ley N° 19.504 y el artículo 3° transitorio de Ley N° 19.715, han establecido a favor de los profesionales de la educación que cesan en funciones, el derecho a obtener el pago de una indemnización calculada sobre la base de la última remuneración, imponible o devengada, en las condiciones y por el monto que esos preceptos señalan.

Ahora bien, el artículo 30 de Ley N° 19.200 dispuso que a contar del mes subsiguiente al de publicación de esa ley, es decir, desde el 1° de marzo de 1993, al personal traspasado a la Administración Municipal, de acuerdo con lo establecido en el D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, sea ésta directa o ejercida por una corporación municipal, que hubiere optado por conservar el régimen previsional de empleado público, le será aplicable en materia previsional la definición de remuneración contenida en el artículo 40 del Código del

Trabajo, actualmente artículo 41 de ese Código Laboral.

Atendido lo anterior, y con el propósito de compensar los efectos de la mayor imponibilidad a que quedaron sujetos los señalados personales, por aplicación de dicha medida, el inciso segundo de ese artículo 3° les otorgó el derecho a percibir a contar de la data indicada, una bonificación de cargo del respectivo empleador, de un monto tal que no alterare la cantidad líquida de la remuneración a percibir por el funcionario, de acuerdo con el concepto de remuneración imponible resultante de aplicar el citado artículo 40 –actual 41– del Código del Trabajo.

Luego, pronunciándose esta Entidad de Control acerca del derecho de los profesionales de la educación a incorporar la referida bonificación compensatoria, en el cálculo de la indemnización que se les otorgue, con motivo del cese de sus funciones, en una primera etapa, por Dictámenes N°s. 36.783, de 1995, 31.935, de 1996 y 14.795, de 1997, se estableció que ese rubro no asume el carácter de contraprestación propia del empleo docente, ya que tal bonificación sólo tuvo por objeto mantener el nivel de las remuneraciones de ese sector, impidiendo una disminución de las mismas a raíz de la mayor imponibilidad, por lo que no obedecía al concepto de remuneración propiamente tal, todo lo cual condujo a sostener que no era susceptible de ser considerada en el cálculo de la indemnización pagada a esos profesionales.

Posteriormente, y luego de un nuevo estudio sobre el particular, este Organismo de Control mediante Dictamen N° 21.736, de 2002, sostuvo que el cálculo de la indemnización que el artículo 3° transitorio de Ley N° 19.715 otorga a los docentes, han debido incluirse los ingresos que tienen el carácter de remuneración y que a la vez son imponibles, entre ellas la prevista en el artículo 3° de Ley N° 19.200, produciéndose, en consecuencia, en la especie, un cambio de la jurisprudencia administrativa.

Ahora bien, al respecto cabe precisar que los dictámenes que en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales emite esta Contraloría General, al interpretar la ley, fijan su verdadero sentido y alcance, de lo que se desprende que la norma interpretada ha tenido siempre el sentido que se le ha acordado y, por lo mismo, sus efectos deben producirse desde la entrada en vigencia de la misma.

Sin embargo, la jurisprudencia basada en esta primera interpretación, sólo puede subsistir mientras ésta permanezca invariable, ya que si nuevos estudios o antecedentes autorizan una modificación interpretativa, ella debe producir necesariamente un cambio de jurisprudencia y, en esta situación, en resguardo del principio de seguridad jurídica, el nuevo criterio sólo produce efectos para el futuro, sin afectar las situaciones acaecidas y consolidadas durante la vigencia de la doctrina que ha sido sustituida por el nuevo pronunciamiento. Así lo han sustentado, entre otros, los Dictámenes de esta Entidad N°s. 72.479, de 1976 y 20.101, de 2000.

Lo anterior, sin embargo, no puede impedir que en aquellos casos en que el nuevo criterio sustentado por la jurisprudencia administrativa permita a los interesados obtener el otorgamiento o revisión de beneficios que bajo la doctrina anterior no estaban en condiciones de acceder, puedan impetrarlos luego del cambio de aquélla, en la medida que no hayan transcurrido los respectivos plazos de prescripción que la ley contempla, tal como ha reconocido esta Contraloría General a través, entre otros, de sus Dictámenes N°s. 40.262, de 2000 y 908, de 2005.

Ello, además, por cuanto de no aceptarse así, se produciría una diferencia arbitraria en perjuicio de los afectados que carece de fundamento legal y que resulta contraria al principio de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política.

En consecuencia, conforme a lo expuesto cabe señalar que las conclusiones del Dic-

tamen N° 21.736, de 13 de junio de 2002, no sólo se aplican al caso de los docentes que soliciten las indemnizaciones a que tengan derecho a contar de la fecha de emisión de dicho pronunciamiento, sino también, en la de aquéllos respecto de los cuales no hubiese operado el plazo de prescripción para revisar tales franquicias.

Sobre este último aspecto conviene aclarar que el citado término de prescripción es de dos años desde el otorgamiento del respectivo beneficio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 480 del Código del Trabajo, aplicable supletoriamente en la materia, por expreso mandato de lo dispuesto en el artículo 71 de Ley N° 19.070, sobre Estatuto Docente, cuyo texto refundido, coordi-

nado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

Por lo tanto, de acuerdo con lo expresado, la Municipalidad de San Carlos deberá revisar las situaciones de los diversos profesionales de la educación de que da cuenta la presentación, al tenor de lo resuelto en el presente informe, debiendo regularizarlas, cuando así proceda, incluyendo en los beneficios indemnizatorios pertinentes, la aludida bonificación compensatoria del artículo 3° de Ley N° 19.200.

Se reconsidera en el sentido expuesto, el Oficio N° 6.611 de 2003, de la Contraloría Regional del Bío-Bío y todo otro pronunciamiento contrario al presente informe.

54.918, 22.11.05.

Se refiere a la declaración de vacancia por salud incompatible en el caso de los profesionales de la educación traspasados al sector municipal.

Se ha dirigido a esta Contraloría General Alcalde de la Municipalidad de Paine, consultando sobre los alcances de la declaración de salud incompatible.

Sobre el particular, cabe indicar, que el artículo 72 del Estatuto Docente, que establece las causales de terminación de la relación laboral de los profesionales de la educación, prescribe que éstos dejarán de pertenecer a una dotación docente, entre otras razones, por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en Ley N° 18.883.

Atendido lo anterior, a los docentes que laboran en el sector municipal les resulta plenamente aplicable el artículo 148 de la citada ley, que dispone que el alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempe-

ño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable, siempre y cuando dicha licencia no derive de una enfermedad profesional, un accidente del trabajo o por aplicación de las normas sobre protección a la maternidad.

De acuerdo con lo anterior, la facultad descrita es eminentemente discrecional del alcalde, quien puede hacer uso de ella, en la medida que se produzcan las circunstancias de hecho que la hacen procedente, sin necesidad de requerir un pronunciamiento a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez pertinente.

Sin perjuicio de lo anterior, al momento de hacer uso de la descrita facultad, la autori-

dad edilicia debe tener en cuenta las siguientes circunstancias, a saber:

1. En cuanto al lapso de seis meses requerido, por aplicación de las normas generales sobre cómputo de plazos, éstos se entienden equivalentes a 180 días, los que se cuentan hacia atrás desde la data de notificación del documento que disponga el cese de funciones. (Aplica Dictamen N° 13.107 de 2000);
2. Cuanto la persona a quien se desee desvincular, se encuentre tramitando una declaración de salud irrecuperable ante una comisión de medicina preventiva e invalidez, en aplicación de la justa racionalidad con que deben ejecutarse todos los actos de la Administración, la municipalidad no puede dictar un decreto en que declare la vacancia del cargo de esa persona, dado que esa vía se estaría violando uno de los derechos esenciales, cual es, el derecho a la seguridad social. (Aplica Dictámenes N°s. 32.079 de 1996 y 10.219 de 2002); y,
3. Sólo se consideran como licencias válidas para realizar el cómputo de los 180 días, aquellas que han sido debidamente autorizadas por la institución de salud correspondiente. (Aplica Dictámenes N°s. 19.473 de 1992 y 3.695 de 2005).

Ahora, en cuanto a la posibilidad de hacer la declaración de salud incompatible respecto de una persona que se encuen-

tra gozando de licencia médica, se debe tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- A) No existe inconveniente para ello, dado que el goce de ésta no confiere inamovilidad al empleado, quien es desvinculado por una causal legal. (Aplica Dictámenes N°s. 14.778 de 2000 y 47.118 de 2001); y,
- B) El funcionario debe ser notificado por algún medio que pueda ser debidamente acreditado. Para ello se puede recurrir a la notificación personal, llevada a cabo por un funcionario especialmente encomendado para ello, o a la notificación por medio de una carta certificada, que producirá sus efectos al tercer día de despachada.

Por último, acerca de la consulta relativa a la necesidad de pagar indemnizaciones en caso del término de la relación laboral de un docente, por declaración de salud incompatible, cabe señalar, que no obstante que la legislación no ha contemplado indemnización alguna en favor de los afectados a quienes se aplique la causal indicada, en el caso de los profesionales de la educación traspasados al sector municipal antes de la vigencia del Estatuto Docente, éstos tienen derecho a la indemnización del artículo 163 del Código del Trabajo, en los términos del artículo 2° transitorio del citado estatuto. (Aplica Dictamen N° 10.248 de 2005).

55.533, 24.11.05.

Sobre utilidad de las horas de libre disposición desempeñadas por profesionales de la educación dependientes de municipio para incrementar su titularidad, conforme a lo previsto en el artículo 4° transitorio de Ley N° 19.933.

El Alcalde de la Municipalidad de Galvarino se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando, por las razones que indica, la reconsideración del Dictamen N° 2.000, de 2005, de la Contraloría Regional de la Araucanía, el cual concluyó que ese Municipio debía otorgar a los profesionales de la educación, de su dependencia, beneficio establecido en el artículo 4° transitorio de Ley N° 19.933, salvo que acreditara que las horas de libre disposición que esos docentes cumplían como contratados no formaban parte de los Planes de Estudio de Formación General o de Formación Diferenciada, criterio en el cual se fundamenta la autoridad comunal para sostener la improcedencia de conceder esa franquicia.

En relación con la materia, es útil recordar que el citado artículo 4° establece que los profesionales de la educación que a la fecha de publicación de Ley N° 19.933 –12 de febrero de 2004–, tengan una designación en calidad de titulares de 20 o más horas cronológicas y que en virtud de que el establecimiento educacional haya ingresado al régimen de jornada Escolar Completa Diurna, se les haya extendido su jornada completando más de 30 horas cronológicas, tendrán derecho a que las horas adicionales en calidad de contratados incrementen su designación en calidad de titulares, en la medida que tales horas formen parte del Plan de Formación General; Plan de Formación Diferenciada, o de horas de Libre Disposición que han pasado a formar parte de los programas primeramente aludidos.

Enseguida, es menester señalar que la jurisprudencia de este Organismo de Control –al tenor de lo informado por el Ministerio de Educación, mediante Oficio N° 1.446, de

2004– ha manifestado que las horas de Libre Disposición son las contempladas para cada nivel, con el objeto que los establecimientos las destinen al tipo de estudios y actividades complementarias que más convienen o interesan a sus respectivos proyectos educativos.

Agrega la jurisprudencia, que las horas de Libre Disposición pueden pasar a formar parte de los Planes de Formación General o de Formación Diferenciada, en la medida que sean destinadas a incrementar la carga horaria de los Subsectores que en ellos se contemplan o se destinen a nuevos Subsectores que se integren a dichos planes, a través de una modificación del Plan de Estudio del Establecimiento, la cual debe ser aprobada mediante resolución dictada por la autoridad ministerial correspondiente. (Aplica Dictamen N° 56.646, de 2004).

Establecido lo anterior, cumple señalar que con el propósito de atender adecuadamente la presentación de la especie, se solicitó al Ministerio de Educación, en su calidad de organismo técnico especializado sobre la materia, emitiera su opinión al respecto, el que la evacuó mediante el Oficio N° 07/1.482, de 2005.

En dicho oficio se expresa que, considerando que la Municipalidad de Galvarino aplica los planes y programas de estudio oficiales dictados por esa Secretaría de Estado, el traspaso de las horas de libre disposición para formar parte del Plan de Estudios de Formación General, o del Plan de Formación Diferenciada, implicaría y/o habría implicado una modificación de los planes y programas de estudio oficiales, lo que en la especie no ha ocurrido, atendido lo cual, estima que las

horas de libre disposición mencionadas no han modificado su naturaleza.

De lo expresado por el aludido Ministerio, así como de lo apreciado por esta Contraloría General, en la situación que se trata las horas de Libre Disposición desempeñadas por los profesionales de la educación dependientes de la Municipalidad de Galvarino, no resultan útiles para incrementar su titularidad, en los términos previstos en el artículo 4º transitorio de Ley Nº 19.933, puesto que no han pasado a formar parte de los Planes de formación General y/o Diferenciada, desde el momento que ese Municipio aplica los Planes y Programas oficiales.

Siendo ello así, no se cumple con el requisito exigido en la letra c), del inciso 1º,

del precepto en examen, circunstancia que impide acceder al beneficio que esa norma concede, comoquiera que se trata de condiciones de carácter copulativo, según lo consignado en el Dictamen Nº 56.646, de 2004.

En mérito de lo anterior, debe concluirse que la Municipalidad de Galvarino se ajustó a derecho al considerar sólo las horas contratadas correspondientes a los Planes de Formación General y/o Diferenciada, para los efectos de conceder la titularidad en comento, excluyendo las de Libre Disposición.

Por consiguiente, en mérito de lo expuesto se reconsidera el Dictamen Nº 2.000, de 2005, de la Contraloría Regional de la Araucanía.

57.657, 9.12.05.

El decreto de rehabilitación administrativa exigido en el artículo 38 letra f) de Ley Nº 10.336 no procede respecto de los profesionales de la educación de las corporaciones municipales creadas conforme al artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3.063, 1980 del Ministerio del Interior.

Secretaría General de la Presidencia solicita a esta Contraloría General un pronunciamiento que determine si los profesionales de la educación dependientes de las corporaciones municipales, que cesan en funciones por haber infringido gravemente el principio de probidad, le es exigible el decreto de rehabilitación previsto en el artículo 38, letra f), de Ley Nº 10.336, Orgánica de la Contraloría.

En relación con la materia, cabe anotar, en primer término, que de acuerdo con lo establecido en el precepto aludido, corresponde a este Organismo llevar una nómina al día de los funcionarios separados o destituidos, administrativamente de cualquier empleo o cargo público, sin que pueda darse curso a ningún nombramiento recaído en per-

sona alguna afectada con la medida indicada, a menos que intervenga decreto supremo de rehabilitación.

En seguida, debe recordarse que tratándose de los profesionales de la educación, que cumplen funciones en Municipalidades que cuentan con Departamentos de Administración de Educación Municipal –DAEM–, compete a este Organismo de Control fiscalizar y pronunciarse acerca de las cuestiones laborales que se susciten con esos servidores en el ejercicio de sus labores, por cuanto tienen la calidad de funcionarios de la Administración del Estado.

En ese contexto, la jurisprudencia administrativa de esta Contraloría ha resuelto que los

docentes que dejan de pertenecer a una dotación docente por faltas a la probidad, conforme a la causal de término de la relación laboral prevista en el artículo 72, letra b), de Ley N° 19.070, en relación con el artículo 145, del Decreto N° 453, de 1991, de Educación –reglamento de esa ley–, sólo pueden reincorporarse a esos Departamentos, en la medida que obtengan, previamente, decreto de rehabilitación emanado del Presidente de la República, en virtud de lo dispuesto en el artículo 38, letra f), de Ley N° 10.336. (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 26.661, de 2002, entre otros).

Sin embargo, respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en corporaciones municipales de educación, salud y atención de menores, creadas por las

Municipalidades al amparo del artículo 12, del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, la competencia y fiscalización de las relaciones de trabajo que a su respecto se produzcan, deben ser conocidas y resueltas por la Dirección del Trabajo, toda vez que esas corporaciones son personas jurídicas de derecho privado y, por tanto, su personal tiene la condición de empleados particulares, de lo que se sigue, en consecuencia, que el mismo no pertenece a la Administración del Estado.

Siendo ello así, forzoso resulta concluir que el decreto de rehabilitación administrativa exigido en el artículo 38, letra f), de Ley N° 10.336, no procede respecto de los profesionales de la educación a que se refiere la consulta de la especie.

58.248, 13.12.05.

La integración del consejo escolar en establecimientos educacionales rurales uni o bi-docentes, en que existe un profesional de la educación que se desempeña como encargado sin ser docente directivo, debe efectuarse con el docente encargado que de hecho realice esa función profesional de nivel superior en dicha unidad educativa, solución también aplicable cuando falte el Centro de Padres y Apoderados.

La Contraloría Regional del Bío-Bío ha remitido la presentación del Alcalde de la Municipalidad de Mulchén, en la cual solicita se emita un pronunciamiento respecto de la integración del Consejo Escolar contemplado en el artículo 7°, de Ley N° 19.979, en aquellos establecimientos educacionales rurales uni o bi-docentes, en que se desempeña un profesional de la educación que cumple la función de encargado sin ostentar la calidad de docente directivo, y en el caso del establecimiento educacional F-1192 "Río Sur", adscrito al Centro de Detención Preventiva, que carece de un Centro de Padres y Apoderados y en el que labora, asimismo, un solo docente encargado.

Al respecto, y como cuestión previa, cabe señalar que de conformidad con el mencionado artículo 7°, del citado cuerpo legal, "en cada establecimiento educacional subvencionado deberá existir un Consejo Escolar, que será un órgano integrado a lo menos por el director del establecimiento que lo presidirá; por el sostenedor o un representante designado por él; un docente elegido por los profesores del establecimiento; el presidente del centro de padres y apoderados, y el presidente del centro de alumnos en el caso que el establecimiento imparta enseñanza media".

En relación con la materia, útil resulta consignar que según da cuenta la historia

fidedigna del establecimiento de Ley N° 19.979, el Ejecutivo, mediante una indicación, propuso "que en las escuelas uni, bi o tri-docentes, el Consejo Escolar se constituirá con los representantes de los estamentos que existan", iniciativa que, en definitiva, la respectiva Comisión rechazó, pues consideró que "es una materia que debe incluirse en el reglamento de ejecución que dicte el Ministerio, una vez promulgada y publicada la ley". (Segundo Informe de la Comisión de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Cámara de Diputados, Sesión 41, de 30 de marzo de 2004).

Es oportuno destacar, además, que la referida Comisión estimó conveniente aplicar análogo criterio al ya anotado, con el objeto de desechar una indicación del Senador Muñoz Barra, referida, en lo que interesa, a la hipótesis de no existir Centro de Padres y Apoderados.

Sin embargo, ha sido posible constatar que el reglamento sobre constitución, funcionamiento, y facultades de los Consejos Escolares, contenido en el Decreto N° 24, de 2005, de Educación, nada ha preceptuado sobre el particular.

Precisado lo anterior, conviene tener presente que la jurisprudencia administrativa emanada de esta Entidad de Control, ha concluido que en el evento de no poder constituirse una Comisión con un determinado integrante, debe actuar en ese carácter el profesional que cumpla las labores de tal, y si nadie las desarrolla, se constituirá con los miembros que existan. Ello, por cuanto si no

se contempla un procedimiento diverso frente a esta situación especialísima, en tales circunstancias concurre una imposibilidad material de cumplir la norma, que torna en no exigible alguno de sus requisitos, todo lo cual, empero, no exime del cumplimiento de la misma. (Aplica el criterio contenido en los Dictámenes N°s. 36.254, de 1997 y 49.899, de 2000, entre otros).

En consecuencia, en cuanto a la primera de las consultas planteadas, en orden a cómo deben integrarse los Consejos Escolares en los establecimientos educacionales rurales uni o bi-docentes, en que existe un profesional de la educación que se desempeña como encargado sin ser docente directivo, se desprende claramente de la historia fidedigna del establecimiento de la norma en análisis, en armonía con la línea jurisprudencial precedentemente reseñada, que deberá actuar en el carácter de director del establecimiento, el docente encargado que desarrolle, de hecho, esa función profesional de nivel superior en la unidad educativa.

Finalmente, en lo tocante al procedimiento de integración del Consejo Escolar de un establecimiento educacional encargado a un solo profesor y en que falta el Centro de Padres y Apoderados, procederá aplicar la solución a que se ha arribado en el párrafo anterior, siendo necesario puntualizar, además, ante la imposibilidad material de constituir ese órgano con el presidente de aquella agrupación, que deberá componerse y funcionar con los otros representantes que existan, a que se refiere el artículo 7°, de Ley N° 19.979.

856, 6.01.06.

Competencia de matronas para otorgar licencias médicas, sólo se extiende al embarazo, parto y puerperio normales.

Presidente de la Subcomisión de Medicina Preventiva e Invalidez de Santiago Centro, ha solicitado a esta Contraloría General emitir un pronunciamiento con respecto a los alcances de la facultad para extender licencias médicas, que el artículo 6° del Decreto N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud –sobre Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por los Servicios de Salud e Instituciones de Salud Previsional– otorga a las matronas.

Señala el ocurrente en sus presentación, que la Superintendencia de Seguridad Social ha resuelto que una patología asociada al embarazo puede ser cubierta por una licencia médica extendida por una matrona, sin perjuicio que dicha profesional, frente a una dolencia que pudiera representar un riesgo para el embarazo, derive a la paciente a un médico especialista.

Lo anterior, sin embargo, agrega el recurrente, se apartaría del criterio adoptado por los Médicos Gineco-Obstetras, y del propio Reglamento de Licencias Médicas, ya que la formación profesional de una matrona no la capacita para atender, tratar ni controlar patologías del embarazo ni la autoriza, en consecuencia, para extender licencias médicas en esas circunstancias.

Requeridos sus informes, tanto la Subsecretaría de Salud Pública como la Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región Metropolitana, mediante Ordinario N°s. 15A/1.806 y 7.125, ambos de 2005 respectivamente, coincidieron en señalar que si bien el artículo 6° del Decreto N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, permite a las matronas extender licencias médicas, el ejercicio de esta actividad por parte de estas profesiona-

les, atendido lo previsto en el artículo 117 del Código Sanitario, a su juicio, queda limitado a los casos de embarazo y parto normales, motivo por el que no se ajustaría a derecho ampliar su competencia al diagnóstico de patologías asociadas al embarazo y a la determinación de los reposos correspondientes para su recuperación.

En relación con la materia, cabe tener presente que el artículo 1° del mencionado Decreto N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, dispone en lo pertinente, que una licencia médica es el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona.

A su turno, el artículo 6° del citado cuerpo legal establece que la dolencia que afecte al trabajador, y el reposo necesario para su recuperación deberán certificarse por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, esta última en caso de embarazo y parto normal.

Ahora bien, para determinar el exacto sentido y alcance de la atribución que las referidas normas reglamentarias entregan a las matronas para otorgar licencias médicas, es necesario considerar lo preceptuado sobre el particular, en el Libro V del Código Sanitario, que trata "Del Ejercicio de la Medicina y Profesiones Afines", cuyo artículo 117 estatuye que los servicios profesionales de la matrona comprenden la atención del embarazo, parto y puerperio normales y la atención del recién nacido, como, asimismo, actividades relacionados con la lactancia materna, la planificación familiar y la ejecución de accio-

nes derivadas del diagnóstico y tratamiento médico y el deber de velar por la mejor administración de los recursos de asistencia para el paciente.

De este modo, cumple entender que la extensión de licencias médicas por parte de las señaladas profesionales debe efectuarse en armonía con las funciones que el aludido Código Sanitario les reconoce, sin que puedan sobrepasar la competencia que expresa-mente les entrega ese cuerpo legal, que inci-de, en lo que interesa, en la atención de los

estados de embarazo, parto y puerperio nor-males.

Siendo ello así, es menester concluir que el ejercicio de las facultades que el ordena-miento jurídico confiere a las matronas para otorgar licencias médicas, sólo tiene cabida en los casos de embarazo, parto y puerperio normales, pero no de patologías que, además de tener como causa o afectar a alguno de los referidos estados fisiológicos, suponen un diagnóstico y tratamiento de la competencia de profesionales médicos especializados.

2.516, 16.01.06.

Procede que profesionales de la educación que desempeñen la función de en-cargados de escuelas rurales perciban la bonificación del artículo 13 de Ley N° 19.715, aun cuando no fueron incluidos en la nómina del 30 de noviembre de 2000.

Se ha remitido una presentación del Se-cretario Regional Ministerial de Educación de la Región de Los Lagos, a través de la cual solicita un pronunciamiento acerca del alcan-ce del artículo 13, de Ley N° 19.715, luego de haber sido modificado por el artículo 14, de Ley N° 19.933.

En primer término, consulta si la bonifi-cación que el precitado artículo 13 concede, se extiende a los profesores encargados de establecimientos educacionales rurales que no fueron incluidos en la nómina respectiva el 30 de noviembre de 2000. Enseguida, desea se determine si los docentes que pasaron a cumplir las referidas funciones, luego que los titulares cesaran en el respectivo cargo, tras la publicación de Ley N° 19.933 –12 de febrero de 2004–, como, asimismo, los que posteriormente asuman el cargo, tienen dere-cho a la aludida bonificación.

Por su parte, don XX, hace presente que la Secretaría Regional Ministerial de Educa-

ción del Bío-Bío, aún no ha dado cumplimien-to al Dictamen N° 760, de 2005, de este Organismo de Control, el cual declaró el dere-cho que le asiste de percibir la bonificación del artículo 13.

Como cuestión previa, es útil recordar que el artículo 13, de Ley N° 19.715, otorgó, en los términos y condiciones que indica, una bonificación a los profesionales de la educa-ción encargados de escuelas rurales, que se encontraran incorporados en la nómina que para tal efecto debía confeccionarse, al 30 de noviembre de 2000, de acuerdo con lo dis-puesto en el inciso 5°, de la norma.

A continuación, cabe señalar que el ar-tículo 14, de Ley N° 19.933, modificó el citado artículo 13, incorporando un nuevo inciso 7°, el cual establece que es obligación de los departamentos de administración mu-nicipal, de las corporaciones municipales y de los sostenedores, mantener actualizados los

antecedentes sobre las escuelas rurales y de los docentes que cumplan en ellas la función de profesor encargado. Así también, modificó el inciso 8° –que pasó a ser 9°– incluyendo la frase "o quien lo sustituya", mediante la cual se consigna que la bonificación se pagará mientras el profesor encargado o quien lo sustituya, mantenga los requisitos que señala ese artículo.

Como puede advertirse del tenor de las modificaciones aludidas, así como de la historia fidedigna del establecimiento de Ley N° 19.933 –por cuyo intermedio se efectuaron–, su finalidad fue la de corregir la situación desmedrada en que se encontraban los profesores encargados de escuelas rurales que no tenían derecho a percibir la bonificación del artículo 13, de Ley N° 19.715, por no estar incluidos en la nómina efectuada en el mes de noviembre de 2000, pese a cumplir la misma labor que aquellos que sí lo estaban.

Sobre la base del planteamiento anotado, el Dictamen N° 760, de 2005, concluyó que todos los profesionales de la educación que desempeñen la función de profesor encargado, y que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 13, en comento y, en los artículos 1° y 3° del Decreto N° 117, de 2001, de Educación –reglamento de artículo 13– tienen derecho a la percepción del beneficio de que se trata, sin distinguir acerca de la fecha en que hubieren asumido esas labores.

No obstante, tratándose de los docentes que pasaron a asumir el cargo indicado, con posterioridad al 30 de noviembre de 2000, sólo pueden impetrar la bonificación desde la entrada en vigencia de Ley N° 19.933, la cual, para el caso que nos aboca, es el 12 de febrero de 2004, pues a partir de esa fecha adquirieron el derecho al beneficio. Ello implica, entonces, que no pueden exigirla por el período intermedio entre el 30 de noviembre de 2000 y el 12 de febrero de 2004, aun cuando durante ese lapso hubieren efectivamente comenzado a cumplir las funciones respectivas, toda vez que Ley N° 19.933, no estableció la posibilidad de percibir las con efecto retroactivo.

Siendo ello así, en el caso que se analiza, no cabe sino ratificar el criterio sustentado en el Dictamen N° 760, de 2005, en el entendido que, con arreglo a las modificaciones introducidas por el artículo 14, de Ley N° 19.933 al artículo 13, de Ley N° 19.715, vigentes a contar del 12 de febrero de 2004, la bonificación de que se trata favorece a todos los profesionales de la educación que se desempeñen como encargados de escuelas rurales y no sólo a quienes se encuentren incluidos en la nómina a que se refiere el inciso 5°, del artículo 13.

En cuanto a la segunda consulta planteada, corresponde manifestar que, tal como se señala en el pronunciamiento indicado en el párrafo precedente, de la historia fidedigna del establecimiento de Ley N° 19.933, queda de manifiesto que este beneficio está vinculado al cargo de profesor encargado de una escuela rural y no a la persona que lo sirve, comoquiera que la expresión "o quien lo sustituya" –incorporada por el artículo 14 de esa ley al texto original del artículo 13– no permite duda acerca de que el derecho a gozar de esta bonificación surge por el solo hecho de ocupar el cargo en cuestión, en la medida, por cierto, que se cumplan además las exigencias previstas tanto en el antes citado artículo 13, como en los artículos 1° y 3° del reglamento de ese precepto.

Lo expresado, guarda, por lo demás, plena concordancia con el texto del inciso 7° en orden a que los departamentos de administración municipal, corporaciones educacionales municipales y sostenedores, deben mantener actualizados los antecedentes sobre dichas escuelas –rurales– y de los docentes que cumplen la función de profesor encargados, ya que tal obligación lleva implícita la posibilidad de la rotación de personas que puedan asumir esas funciones, pues, en caso contrario, ese mandato carecería de sentido práctico, máxime si se considera que ello podría privar a los docentes que, cumpliendo con los requisitos para ese efecto, tienen derecho a la percepción del beneficio.

Finalmente, sobre el reclamo planteado por don XX, cabe señalar que la Secretaría Regional Ministerial de Educación del Bío-Bío deberá dar cumplimiento a lo resuelto en el Dictamen N° 760, de 2005, que declaró su

derecho de percibir la bonificación materia de este oficio.

Ratifica y complementa Dictamen N° 760, de 2005.

2.742, 17.01.06.

En la determinación del monto de la indemnización por retiro voluntario de profesional de la educación del sector municipal, se considera el período en que se hizo uso de permiso sin goce de remuneraciones.

La Contraloría Regional de Atacama ha remitido una presentación de doña XX quien requiere un pronunciamiento de esta Contraloría General acerca de la forma en que la Municipalidad de Copiapó efectuó el cálculo de la Indemnización que le correspondió percibir, con arreglo al artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933.

Al respecto, y de los antecedentes tenidos a la vista se advierte que lo reclamado por la recurrente se vincula al hecho de no haber incluido el complemento de zona en el cálculo de la citada indemnización.

Por su parte, la Sede Regional indicada ha informado que ese Municipio calculó la indemnización de la persona individualizada, sin comprender el tiempo de 50 días, en que hizo uso de un permiso sin goce de remuneraciones, por lo que solicita un pronunciamiento acerca de tal proceder.

En relación con la materia, es útil recordar que el artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933, establece una bonificación por retiro voluntario a los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal –cumpliendo con los requisitos y condiciones que la norma prevé–, los cuales tendrán derecho a percibir el equivalente a un mes de remuneración

imponible por cada año de servicio prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal, con un máximo de 11 meses. La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación, será la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido al profesional de la educación durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, actualizadas según el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

En cuanto al reclamo deducido, cabe señalar que según lo manifestado por la jurisprudencia de este Organismo de Control, no procede considerar el complemento de zona para los efectos anotados, pues forma parte de la subvención estatal, lo cual se traduce en que no es un beneficio que otorga ni paga el empleador, sino que el fisco con cargo al presupuesto fiscal. En tal contexto, tiene un carácter propio y especial que no participa de la naturaleza de las remuneraciones y/o asignaciones que contempla el estatuto de los profesionales de la educación; razón por la cual no cabe incorporarlo en la indemnización de que se trata. (Aplica criterio contenido en Dictamen N° 21.736, de 2002, entre otros).

Por consiguiente, la Municipalidad de Copiapó actuó conforme a derecho al excluir

el complemento de zona de la determinación del monto de la indemnización del artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933.

En lo que se refiere a la circunstancia de excluir del monto de esta bonificación, el tiempo correspondiente a un permiso sin goce de remuneraciones, debe manifestarse que tratándose de beneficios indemnizatorios que se calculan sobre la base de "la última remuneración imponible, que le haya correspondido al profesional", carece de relevancia haber hecho uso de un permiso como el señalado, puesto que la ley alude a las remuneraciones que le hubieren correspondido al funcionario, y no a las efectivamente percibidas; supuesto del que puede referirse que la ausencia de un servidor por alguna causal o ejercicio de un derecho estatuido por el legislador, no afecta el modo de calcular estos beneficios indemnizatorios, pues ello implica desatender el expreso tenor que a esa expresión le ha conferi-

do la ley. (Aplica criterio contenido en Dictamen N° 38.347, de 1997, entre otros).

Ahora bien, considerando que la indemnización que otorga el artículo 6° transitorio de Ley N° 19.933, es de aquéllas descritas en el párrafo anterior, vale decir, que su base de cálculo está dada por el promedio de las remuneraciones mensuales que "le hayan correspondido al profesional de la educación, durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro", forzoso resulta concluir que la Municipalidad de Copiapó no pudo descontar del cálculo de esa franquicia, el lapso en que doña XX estuvo con permiso sin goce de remuneraciones.

Siendo ello así, dicho Municipio deberá reliquidar el beneficio anotado, incluyendo las remuneraciones a las cuales la recurrente habría tenido derecho durante los meses en que hizo uso del mencionado permiso.

3.489, 20.01.06.

Municipalidad debe convocar al concurso a que se refiere el artículo 3° transitorio de Ley N° 19.933 pese a que se encuentra vencido el plazo contemplado en dicho precepto, pero ha de considerar la situación existente al 31 de marzo de 2004 para determinar si existe un porcentaje superior de docentes contratados al que permite el artículo 26 de Ley N° 19.070.

Se ha dirigido a esta Contraloría General don XX, profesional de la educación, dependiente de la Municipalidad de Quinta Normal, reclamando porque no se ha convocado el concurso interno de docentes a que alude el artículo 3° transitorio de Ley N° 19.933, no obstante haberse desempeñado en dicha Entidad Edilicia en calidad de contratado.

Requerido el pertinente informe al Municipio, éste lo evacuó mediante el Oficio Ord. N° 567, de 2005, manifestando que no obstante que el recurrente cumpliría los su-

puestos de hecho que lo facultan para oponerse al concurso de que se trata, no llamará al certamen sino una vez concluido el procedimiento de supresión de horas a que se refiere el artículo 72 letra i), en relación con el artículo 22 de Ley N° 19.070, y sólo en el evento que con posterioridad a ello, aún queden docentes en calidad de contratados que cumplan los requisitos previstos en la normativa.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 3° transitorio de Ley N° 19.933, dis-

pone que aquellos Municipios que al 31 de marzo de 2004 tengan en su dotación docente un porcentaje superior al 20% de docentes en calidad de contratados, deberán llamar a un concurso interno para incorporar a esos docentes en calidad de titulares a la dotación para ajustarse a lo estipulado en el artículo 26 del Estatuto de los Profesionales de la Educación, debiendo este concurso quedar resuelto a más tardar el 30 de abril de 2004.

Agrega el inciso 2° que podrán participar en este concurso interno los profesionales de la educación titulados, que hayan pertenecido a la dotación docente del respectivo Municipio en calidad de contratados al 31 de diciembre de 2003 y que hayan servido en ésta durante tres años continuos o cuatro discontinuos, contados desde esa fecha.

Al respecto, es oportuno destacar que la jurisprudencia administrativa, contenida en los Dictámenes N°s. 8.982 y 11.544, ambos de 2005, ha expresado que para tener derecho a participar en los citados concursos, los profesionales de la educación contratados debían pertenecer, al 31 de diciembre de 2003, a la respectiva dotación docente y cumplir con los demás requisitos exigidos en el inciso 2° de la aludida disposición, vale decir, encontrarse en posesión del título de profesor –de acuerdo con lo establecido en el artículo 2° de Ley N° 19.070–, y haber servido en la respectiva Municipalidad durante tres años continuos o cuatro discontinuos, contados desde esa fecha hacia atrás.

El referido pronunciamiento agrega que no es posible sostener que a los citados requisitos deba agregarse la condición de que los profesionales de la educación se encontraran desempeñando sus funciones al momento de realizarse el concurso interno, puesto que de lo contrario el legislador lo habría indicado así expresamente.

Precisado lo anterior, dable es manifestar, que los plazos para la Administración no

son fatales y, por ende, no existe impedimento para convocar al concurso referido en un período diverso incluso a aquél previsto por la ley para la resolución del mismo.

No obstante lo expuesto, ello no implica necesariamente que para llamar al certamen aludido sea posible encuadrarse en otra hipótesis distinta a aquella de que da cuenta el propio precepto legal transitorio en comento, vale decir, la situación irregular en que se encontraban algunos Municipios que a la data indicada por el legislador –31 de marzo de 2004– mantenían en sus dotaciones docentes comunales un porcentaje superior al permitido por el artículo 26 de Ley N° 19.070, toda vez que ha sido la propia ley, en un mandado imperativo, la que ha fijado las condiciones que deben concurrir para ello.

En este contexto, por lo tanto, para determinar si se sobrepasó el porcentaje de profesionales de la educación en calidad de contratados, a que se refiere el artículo 26 ya citado, debe considerarse aquella fecha indicada expresamente en la normativa legal, esto es, el 31 de marzo de 2004.

Por consiguiente, en mérito de lo expuesto, es necesario concluir que deberá la Municipalidad de Quinta Normal convocar a la brevedad el concurso interno previsto en el artículo 3° transitorio de Ley N° 19.933, permitiendo al reclamante postular al mismo, en la medida que cumpla con todos los requisitos que dicha preceptiva contempla.

Sin perjuicio de lo anterior, cumple manifestar que corresponde determinar y hacer efectiva la responsabilidad administrativa de aquellos funcionarios que incumplieron los deberes de eficiencia, eficacia y legalidad que rigen el desempeño de los cargos públicos, al no haber convocado el pertinente concurso en la oportunidad correspondiente. (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 48.386, de 2005, entre otros).

5.922, 6.02.06.

Funcionarios a contrata que deseen participar en concursos de jefes de departamento y de niveles de jefaturas equivalentes, deben haberse desempeñado en forma ininterrumpida en los servicios regidos por Ley N° 18.834, durante, a lo menos, los tres años inmediatamente anteriores al respectivo proceso de selección.

Doña XX, solicita a esta Contraloría General un pronunciamiento relativo a si en los concursos para proveer cargos de jefes de departamento y niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes, el requisito de desempeño en calidad de contratado durante los tres años previos al certamen, se refiere a años continuos e inmediatamente anteriores al respectivo concurso.

Expresa la recurrente que el artículo 46, inciso segundo, del Decreto N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, no contempla la situación de los funcionarios de la administración pública que tienen discontinuidad en los años servidos a contrata. Añade que "nada hace suponer que los años a contrata deben ser continuos, porque si así fuera, tendría que asumir que la ley estaría castigando el período de cesantía".

Al respecto, cabe manifestar que la letra a) del artículo 8° de Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, prescribe que para la provisión de cargos de jefes de departamentos y los niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos podrán participar los funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por el Estatuto Administrativo que se encuentren calificados en lista N° 1, de distinción, y que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en el artículo 55. Agrega, que en el caso de los empleos a contrata se requerirá haberse desempeñado en tal cali-

dad, a lo menos, durante los tres años previos al concurso.

En armonía con lo anterior, el artículo 46, inciso final, del citado Decreto N° 69, de 2004, establece que en el caso de los empleados a contrata, requerirán haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos, durante los tres años previos al concurso en los ministerios y servicios regidos por el Estatuto Administrativo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de la interpretación literal de las normas estatutarias, se advierte que el plazo de tres años que en ellas se exige para que una persona que se ha desempeñado a contrata pueda postular a algunos de los empleos de que se trata, no sólo deben ser continuos, sino que, además deben ser inmediatamente anteriores al respectivo certamen.

En efecto, según aparece de la mencionada preceptiva, los tres años a que ella se refiere, deben ser "los tres años previos" al concurso, esto es, los que inmediatamente le preceden.

Lo anterior, no importa, por cierto, un castigo para los funcionarios a contrata, como lo sostiene la ocurrente, sino que, por el contrario, se trata de un beneficio especial que se les ha conferido a tales empleados ya que, no obstante, su calidad de servidores transitorios, se les permite postular conjuntamente con los funcionarios de planta, a los cargos antes mencionados, pero en la medida que cumplan el señalado requisito, estimado necesario por el legislador para poder asimi-

larlos, en lo que interesa, a los empleados de planta.

En consecuencia, los funcionarios a contrata que deseen participar en los concursos de jefes de departamentos y de niveles de

jefaturas jerárquicos equivalentes, deben haberse desempeñado en forma ininterrumpida en los servicios regidos por Ley N° 18.834, durante, a lo menos, los tres años inmediatamente anteriores al respectivo proceso de selección.

5.957, 6.02.06.

El personal masculino de los servicios regidos por el Estatuto Administrativo, tienen derecho a gozar del descanso paternal del artículo 195 del Código del Trabajo, pero no del permiso adicional del artículo 66 del mismo texto legal.

Se han dirigido a esta Contraloría General el Director del Servicio de Impuestos Internos y la Asociación Nacional de Funcionarios de dicha entidad, a fin de obtener un pronunciamiento respecto del derecho que le asistiría al personal masculino del aludido órgano de fiscalización tributaria para gozar conjuntamente de los beneficios de descanso paternal y permiso pagado, previsto en los artículos 195 y 66 del Código del Trabajo, respectivamente.

En informe jurídico que se acompaña, la Subdirección Jurídica del Servicio de Impuestos Internos manifiesta que sólo procede conceder al personal masculino de dicha entidad, el descanso paternal regulado en el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo y no la franquicia contemplada en el artículo 66 de ese cuerpo normativo, toda vez que en materia de permisos y feriados, el personal de la Administración se rige exclusivamente por las normas especiales consagradas en Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, y no por aquellas contenidas en el aludido Código.

Con respecto a la materia, cabe tener presente que el inciso segundo del artículo 89 de Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, establece que los funcionarios tendrán dere-

cho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.

Por su parte, Ley N° 20.047, publicada en el Diario Oficial de 2 de septiembre de 2005, intercaló un nuevo inciso segundo al artículo 195 del citado Código —el cual se inserta dentro de las normas de La Protección a la Maternidad contempladas en el referido Título II del Libro II de este texto— disponiendo que sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cuatro días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

En plena armonía con dichas disposiciones, la jurisprudencia administrativa contenida en los Oficios N°s. 44.027, de 2003 y 44.236, de 2005, ha manifestado que las normas de protección a la maternidad poseen

un ámbito general de aplicación, con independencia del régimen estatutario de sus destinatarios y que, asimismo, el descanso paternal, regulado en dicha preceptiva, forma parte del conjunto de derechos funcionarios de los servidores regidos por el Estatuto Administrativo, razón por la que, en consecuencia, el descanso paternal consagrado en la referida ley, resulta aplicable al personal masculino de la Administración Pública, regido por ese cuerpo estatutario, como es el caso de los funcionarios del Servicio de Impuestos Internos.

Ahora bien, el artículo 66 del Código del Trabajo, a que alude el artículo 195 de ese mismo cuerpo legal, agregado por Ley N° 20.047, se encuentra contenido en el Capítulo VII, del Libro I del Título I "Del Feriado Anual y de los Permisos", y dispone que en los casos de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguiente al hecho que lo origine.

Con respecto a dicho artículo 66, cumple manifestar que esta Entidad de Control en Oficios, tales como el N° 37.974, de 1994, entre otros, ha resuelto que de acuerdo a lo previsto en el artículo 1° de Ley N° 18.834, las relaciones entre el Estado y el personal de la Administración, se regularán por las normas de dicha ley, la que en materia de permisos, contempla preceptos de carácter especial que prevalecen por sobre aquellos contenidos en los artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo, por lo cual esta normativa no resulta aplicable a los servicios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, sino solamente a quienes tienen como marco jurídico de sus relaciones laborales al referido Código.

De este modo, la remisión que el aludido inciso segundo del artículo 195 del Código

del Trabajo, efectúa al mencionado artículo 66, al señalar que el permiso que consagra esa disposición es sin perjuicio del que establece este último precepto, debe entenderse referida exclusivamente al personal al que le es aplicable el indicado Código Laboral –incluidos los trabajadores del sector público afectos a ese ordenamiento–, sin que pueda afectar a servidores regidos por otros textos estatutarios, como sucede con los empleados públicos sujetos a Ley N° 18.834, como es el caso que ahora se examina.

Lo anterior, se ve corroborado por el análisis de la historia fidedigna de Ley N° 20.047 y, particularmente, de la Sesión N° 43, de 15 de septiembre de 2004, del período de Legislatura Ordinaria N° 351 de la Honorable Cámara de Diputados, en la que quedó fijado el alcance de la normativa a que se refiere la citada Ley N° 20.047.

Por ello entonces, ha de entenderse que el descanso paternal de cuatro días pagados consagrado por el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo introducido por Ley N° 20.047, dada su inclusión en las normas de protección a la maternidad, se concede en general a todos los trabajadores, pero la aplicación conjunta de dicha franquicia con aquella dispuesta en el artículo 66 del Código del Trabajo, tratándose del personal del Sector Público, sólo es posible en la medida que su estatuto sea precisamente ese Código Laboral.

En razón de lo expuesto y considerando que la relación funcionaria entre el Servicio de Impuestos Internos y sus empleados se rige por el Estatuto Administrativo, se concluye que su personal masculino, en caso de nacimiento o adopción de un hijo, tiene derecho a gozar del descanso paternal previsto en el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, pero no de la franquicia a que se refiere el artículo 66 de este último texto.

7.390, 14.02.06.

En sumario instruido por Contraloría, no procede la interposición del recurso de reposición y no se aplica Ley N° 19.880.

El señor XX, en representación de don YY, señala que encontrándose dentro de plazo y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2º, 15 y 59 de Ley N° 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos, viene en deducir recursos de reposición en contra de la Resolución N° 945, de 2005, del Contralor General, que aprueba el sumario administrativo instruido por este Organismo en el Ministerio de Obras Públicas y Universidad de Chile, y en virtud de la cual se propone aplicarle la medida disciplinaria contemplada en el artículo 121, letra c), de Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en relación con lo dispuesto en el artículo 124 del mismo cuerpo legal.

Expresa, en síntesis, que a su juicio y según el artículo 2º de Ley N° 19.880, esta normativa se aplica con carácter supletorio a todos los procedimientos administrativos que no establezcan normas especiales, en particular, en lo que respecta a los medios de impugnación, y señala que ello está, además, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política, que garantiza el derecho al debido proceso.

Hace presente igualmente que el artículo 15 de la misma ley dispone que "Todo acto administrativo es impugnabile por el interesado mediante los recursos de reposición y jerárquico, regulados en esta ley, sin perjuicio del recurso extraordinario de revisión y de los demás recursos que establecen las leyes especiales", norma que se aplica también a los actos de mero trámite cuando determinen la imposibilidad de continuar un procedimiento o provocar indefensión, lo que significa que ningún acto de la Administración puede estar exento de medios de impugnación, y es por

ello que esta ley dispone que a falta de recursos especiales, regidos por las leyes que correspondan al procedimiento de que se trate, el acto resultante del procedimiento que no regule o prevea la posibilidad de impugnación, será impugnabile por los recursos que se establecen en ella. Señala que así las cosas, y atendido que Ley N° 10.336, Orgánica Constitucional de la Contraloría General, no contempla vías de impugnación para este tipo de resoluciones, y tampoco las establece la Resolución N° 236 de 1998, de este Organismo, se aplican entonces supletoriamente las normas de Ley N° 19.880.

Expone, como fundamento de la interposición de este recurso, que los cargos y la vista fiscal no han sido debidamente fundados, y que la resolución impugnada se hace parte de esas mismas irregularidades por la inexistencia de calificación jurídica de los hechos imputados.

Sobre la materia cumple señalar que, en cuanto se refiere a la Resolución N° 945, de 2005, del Contralor General, que se recurre, ella aprueba el sumario administrativo y propone a su respecto la medida disciplinaria señalada, como producto de la tramitación de un proceso que ha sido instruido en conformidad con lo dispuesto en la Resolución N° 236 de 1998, de este Organismo de Control, Reglamento de Sumarios instruidos por la Contraloría General de la República, y de lo establecido además sobre materia en Ley N° 10.336, Orgánica de este mismo Servicio, por lo que se trata de un procedimiento especial y reglado respecto del cual la jurisprudencia uniforme de este Organismo ha resuelto que no procede la interposición del recurso de reposición, no resultando aplicable en este caso

Ley N° 19.880, por existir normativa específica que regula la materia, y atendido el carácter supletorio de la misma ante la existencia de preceptiva especial.

Debe precisarse que la normativa que se aplica en la instrucción de los sumarios administrativos hechos por este Organismo, y a que se ha hecho referencia, prevé la existencia de diversas etapas destinadas al análisis de las circunstancias que dan origen al procedimiento correspondiente, así como de oportunidades para la formulación de las defensas y alegaciones del funcionario sometido al mismo, y que franquea una amplia admisibilidad de medios de prueba y de instrumentos para su impugnación, de manera que el Contralor General de la República, al dictar la resolución que propone las sanciones respectivas, tiene en cuenta la globalidad de los antecedentes reunidos durante su curso, los cuales han sido obtenidos y aportados con entera observancia del principio de bilateralidad de la audiencia y sometidos a la posibilidad de ser impugnados por los involucrados en el proceso.

La estructura misma del proceso, asegura el derecho a defensa del sujeto pasivo del procedimiento, y promueve el agotamiento de la investigación con la finalidad de acreditar los hechos y la participación, de manera de otorgar al juzgador una visión completa e imparcial de dichos aspectos, circunstancia que impide agregar al mismo un trámite no previsto en su reglamentación especial, la cual procura efectivamente las finalidades recién señaladas, que coinciden con las tenidas a la vista por Ley N° 19.880 al establecer el

recurso de reposición en los términos de sus artículos 15 y 59.

Cumple además consignar que lo anterior guarda completa armonía con la jurisprudencia que sobre el particular ha elaborado este Organismo de Control, manifestada, entre otros, en los Dictámenes N°s. 3.348, de 2000, y 523, de 2005, así como en los Oficios N°s. 23.824, de 2003 y 58.365, de 2004, también entre otros, los cuales, cabe destacar, se han pronunciado respecto de lo dispuesto por Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en materia de recursos administrativos, normativa ésta, por lo demás, de aplicación directa y no sólo supletoria como la de Ley N° 19.880.

Adicionalmente, es concordante con lo expresado en el Dictamen N° 33.255, de 2004, en el cual se concluyó que "la aplicación supletoria en referencia procederá en cuanto ella sea conciliable con la naturaleza del respectivo procedimiento especial, toda vez, que su objetivo es solucionar los vacíos que éste presente, sin que pueda afectar o entorpecer el normal desarrollo de las etapas o mecanismos que dicho procedimiento contempla para el cumplimiento de la finalidad particular que le asigne la ley".

Por las razones anotadas y considerando que el recurso de la especie resulta inadmisibles, este Organismo de Control no se pronunciará respecto de las observaciones formuladas en él.



INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Lissette García Bustamante, Subsecretaria de Previsión Social. Previsión Social: Un derecho de todos	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• Jurisprudencia judicial sobre indicios de laboralidad	6
• Sector Agrícola. Manual para fiscalizadores	15
CARTILLA	
• El trabajo en altura	59
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Decreto N° 28, de 2006, de Prev. Social. Aprueba el Reglamento para la aplicación del inciso primero del artículo 2° del D.L. N° 869, de 1975, que regula el otorgamiento de pensiones asistenciales	63
DEL DIARIO OFICIAL	64
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Improcedencia rebaja unilateral de remuneraciones. Trabajadores remunerados por hora. Reducción de jornada de 48 a 45 horas	66
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
Índice temático	73
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES	
2.173/038, 23.05.06.	
Corporación Nacional Forestal no se encuentra legalmente facultada para dejar sin efecto, en forma unilateral, lo acordado	

por la autoridad ejecutiva anterior con los funcionarios a que se refiere el presente informe, encontrándose obligada, por ende, a dar cumplimiento a los respectivos acuerdos, a menos que un tribunal competente declare la nulidad de los mismos por sentencia ejecutoriada 74

2.534/039, 30.05.06.

La Corporación Municipal de San Joaquín no se encuentra obligada a aumentar a los docentes que desempeñan funciones de director en un establecimiento educacional dependiente de esa entidad, el monto de la asignación de responsabilidad directiva, de un 20% a un 25% de su remuneración básica mínima nacional, no obstante haberse aumentado legalmente el tope máximo del referido beneficio para dicho cargo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio, respecto de los recursos otorgados para financiar la misma 77

2.555/040, 1º.06.06.

- 1) El lugar donde se cumplen las funciones de los trabajadores cobradores y controladores de parquímetros de las empresas Parquímetros S.A. e Interparking S.A., que sería la vía pública, no se encontraría comprendido en lo dispuesto en el artículo 193 del Código del Trabajo, o ley de la silla, sin perjuicio de lo anteriormente expresado.
- 2) No procedería calificar de jornada de trabajo el tiempo empleado por los trabajadores controladores y cobradores de parquímetros de las empresas Parquímetros S.A. e Interparking S.A. en cambio de vestuario, utilización de elementos de seguridad y aseo personal, si estas actividades no necesariamente se deben realizar en el lugar de trabajo 79

2.637/041, 6.06.06.

La obtención de jubilación en relación al cargo docente en una Corporación Municipal, no da derecho al profesional de la educación que accede a dicho beneficio previsional a indemnización por años de servicios, en el evento que el término de su relación laboral opere por tal causal 83

2.638/042, 6.06.06.

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa no se encuentra obligada a aumentar al docente, don ..., quien desempeña funciones de subdirector en un establecimiento educacional dependiente de esa entidad, el monto de la asignación de responsabilidad directiva, de un 16% a un 20% de su remuneración básica mínima nacional, no obstante haberse aumentado legalmente el tope máximo del referido beneficio para dicho cargo 84



2.639/043, 6.06.06.	
La Corporación Municipal de Macul se encontró facultada para suspender a un profesional de la educación, el pago de la asignación de excelencia pedagógica, a contar del primer semestre del año en curso, como consecuencia de haber obtenido el referido docente un nivel de desempeño básico en la evaluación docente efectuada en el año 2003	85
2.712/044, 13.06.06.	
En el evento de declararse desierto el concurso público para llenar una vacante de director de establecimiento educacional por no haberse reunido el mínimo de preseleccionados que exige la ley, será responsabilidad de la Corporación Municipal, dentro de sus facultades de administración y dirección, continuar llamando a concurso para proveer el referido cargo, hasta que se designe el ganador del certamen	87
2.729/045, 13.06.06.	
Se precisa situación remuneracional del personal docente y no docente que presta servicios en los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado y municipal, excluidos los administrados por los Departamentos de Educación de las Municipalidades, con ocasión del paro de los estudiantes y la ocupación por parte de los mismos de algunos de los referidos establecimientos educacionales	88
 CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
52, 26.05.06.	
Instruye aplicación de procedimiento de seguimiento para acuerdos obtenidos en mediación laboral	92
 SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	
2.302, 26.05.06.	
Accidentes del trabajo en el trayecto Ley N° 16.744 modificación introducida por la Ley N° 20.101. Imparte instrucciones	99
 SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes	
FIS-1.342, 12.05.	
Forma de efectuar cotizaciones a trabajadores extranjeros que al inicio de la relación laboral no cuentan con cédula de identidad	101

FIS-1.344, 12.05.	Inembargabilidad de los fondos enterados en la cuenta de capitalización	102
FIS-1.345, 12.05.	No procede considerar pagos de cotizaciones previsionales efectuadas por trabajador que no acreditó su calidad de desplazado, como pagos en exceso para efectos de su devolución	103
FIS-32, 01.06.	Se pronuncia sobre el carácter no imponible de asignación que indica	104
FIS-62, 01.06.	Informa al tenor de su presentación sobre requisitos para acogerse a la exención de cotizar establecida en la Ley N° 18.156	106
FIS-70, 02.06.	Informa requisitos previos que deben cumplirse para que las A.F.P. hagan entrega del certificado de saldo a los presuntos herederos	108
FIS-85, 01.06.	Informa sobre destino de los fondos previsionales cuando no existen beneficiarios de pensión de sobrevivencia	109
FIS-86, 01.06.	Informa sobre calidad del estudiante que debe detentar un beneficiario de pensiones	110
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA . Selección de Dictámenes		
51.963, 4.11.05.	Sobre inclusión de la bonificación compensatoria establecida en el artículo 3° de Ley N° 19.200, en las indemnizaciones de los docentes que cesan en funciones	112
54.918, 22.11.05.	Se refiere a la declaración de vacancia por salud incompatible en el caso de los profesionales de la educación traspasados al sector municipal	114
55.533, 24.11.05.	Sobre utilidad de las horas de libre disposición desempeñadas por profesionales de la educación dependientes de municipio para incrementar su titularidad, conforme a lo previsto en el artículo 4° transitorio de Ley N° 19.933	116

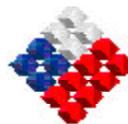
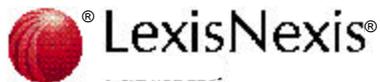
57.657, 9.12.05.	El decreto de rehabilitación administrativa exigido en el artículo 38 letra f) de Ley N° 10.336, no procede respecto de los profesionales de la educación de las corporaciones municipales creadas conforme al artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, 1980 del Ministerio del Interior	117
58.248, 13.12.05.	La integración del consejo escolar en establecimientos educacionales rurales uni o bi-docentes, en que existe un profesional de la educación que se desempeña como encargado sin ser docente directivo, debe efectuarse con el docente encargado que de hecho realice esa función profesional de nivel superior en dicha unidad educativa, solución también aplicable cuando falte el centro de padres y apoderados	118
856, 6.01.06.	Competencia de matronas para otorgar licencias médicas, sólo se extiende al embarazo, parto y puerperio normales	120
2.516, 16.01.06.	Procede que profesionales de la educación que desempeñen la función de encargados de escuelas rurales perciban la bonificación del artículo 13 de Ley N° 19.715, aun cuando no fueron incluidos en la nómina del 30 de noviembre de 2000	121
2.742, 17.01.06.	En la determinación del monto de la indemnización por retiro voluntario de profesional de la educación del sector municipal, se considera el periodo en que se hizo uso de permiso sin goce de remuneraciones	123
3.489, 20.01.06.	Municipalidad debe convocar al concurso a que se refiere el artículo 3° transitorio de Ley N° 19.933 pese a que se encuentra vencido el plazo contemplado en dicho precepto, pero ha de considerar la situación existente al 31 de marzo de 2004 para determinar si existe un porcentaje superior de docentes contratados al que permite el artículo 26 de Ley N° 19.070	124
5.922, 6.02.06.	Funcionarios a contrata que deseen participar en concursos de jefes de departamento y de niveles de jefaturas equivalentes, deben haberse desempeñado en forma ininterrumpida en los servicios regidos por Ley N° 18.834, durante, a lo menos, los tres años inmediatamente anteriores al respectivo proceso de selección	126

5.957, 6.02.06.

El personal masculino de los servicios regidos por el Estatuto Administrativo, tienen derecho a gozar del descanso paternal del artículo 195 del Código del Trabajo, pero no del permiso adicional del artículo 66 del mismo texto legal 127

7.390, 14.02.06.

En sumario instruido por Contraloría, no procede la interposición del recurso de reposición y no se aplica Ley N° 19.880 129



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XIX • Nº 210
Julio de 2006

BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexis.cl
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Lissette García Bustamante, Subsecretaria de Previsión Social. "Previsión Social: Un derecho de todos".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Jurisprudencia judicial sobre indicios de laboralidad.
- Sector Agrícola. Manual para fiscalizadores.

CARTILLA

- El trabajo en altura.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto Nº 28, de 2006, de Prev. Social. Aprueba el Reglamento para la aplicación del inciso primero del artículo 2º del D.L. Nº 869, de 1975, que regula el otorgamiento de pensiones asistenciales.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Improcedencia rebaja unilateral de remuneraciones. Trabajadores remunerados por hora. Reducción de jornada de 48 a 45 horas.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Christian Alviz Riffo	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Christian Melis Valencia	Jefe Departamento Inspección
Claudia Donaire Gaete	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Gloria Vio Grossi	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Estudios
Mauricio Atenas Sequeida	Jefe Departamento Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Cristián Rojas Cruzmacker	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Paez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Víctor Hugo Ponce Salazar	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Francisco Huircaleo Román	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Manuel René Haro Delgado	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Claudia Inostroza Paredes	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Christian Alviz Riffo

Abogado

Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Subjefe Departamento de Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

Departamento Jurídico

Carolina López Inostroza

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación D.R. Metropolitana

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

En la entrevista del mes, Lissette García Bustamante, Subsecretaria de Previsión Social, se refiere, entre otros, a la principal tarea que le encomendó la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, para su período de Gobierno y que se ha denominado "La Gran Reforma Previsional".

En Doctrina, Estudios y Comentarios, el artículo de Diego López, abogado del Departamento de Estudios, presenta una revisión de la jurisprudencia nacional sobre la calificación de laboralidad en las prestaciones personales de servicios, advirtiendo que si bien persiste un apego al esquema tradicional de apreciar la subordinación y dependencia, se ha comenzado a evidenciar algunas situaciones que es útil considerar ya que han sumado otras consideraciones a la aplicación directa del canon de indicios tradicionales de la laboralidad.

La cartilla del mes, difundida por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (Ucymat) dependiente del Departamento de Inspección, informa sobre los riesgos a que están expuestos los trabajadores y trabajadoras que realizan actividades en zonas montañosas, en alturas por encima de los 2.000 metros sobre el nivel del mar, e instruye sobre medidas de prevención recomendables.

Por último, en la sección de Jurisprudencia Judicial, la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial del Departamento Jurídico, presenta un fallo que rechaza un recurso de protección deducido en contra de una Inspección del Trabajo y que concluye que se ajusta a derecho sanción, por rebaja unilateral de remuneraciones, de trabajadores remunerados por hora, con ocasión de reducción de jornada de 48 a 45 horas semanales conforme a la Ley N° 19.759, al actuar la Dirección del Trabajo, dentro de sus facultades fiscalizadoras.

Composición : LexisNexis

Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Christian Alviz Riffo

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe del Departamento Inspección

Claudia Donaire Gaete

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

