



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Abril 2007



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



ENRIQUE PEREZ MENDOZA:

"LA FORMACION DE UNA CULTURA PREVENTIVA EN MATERIA DE PROTECCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. EL GRAN DESAFIO QUE DEBEMOS AFRONTAR"

Ingeniero en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente y Máster en Ergonomía, Enrique Pérez Mendoza ingresó al Servicio en 1993, como fiscalizador. En 1997 se integró al Departamento de Fiscalización y desde junio de 2002 se desempeñó como Jefe de la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - UCMAT. Atendido su alejamiento de esa jefatura, y considerando su experiencia y destacada trayectoria, el Boletín Oficial ha estimado conveniente conocer su visión sobre esta importante área institucional.

A su juicio ¿Cuál es el desafío más importante en materia de protección de la seguridad y salud en el trabajo?

La protección de la salud y seguridad de los trabajadores es un imperativo ético que no se puede transar como una mercancía, dado lo cual las condiciones ambientales y laborales deben enmarcarse en la dignidad, el respeto, y la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Las empresas para ser eficientes y productivas deben integrar la prevención de los riesgos laborales en todo el ámbito de gestión de la empresa. Ambientes laborales confortables y seguros, permiten una mayor eficacia productiva, en virtud de lo cual la prevención jamás debe ser considerada como un gasto, sino como una inversión.



Las empresas para ser eficientes y productivas deben integrar la prevención de los riesgos laborales en todo el ámbito de gestión de la empresa.

Para lograr que los ambientes del trabajo sean sanos y seguros, se requiere la participación de todos: trabajadores, empleadores, organismos del Estado, organismos administradores del Seguro de la Ley N° 16.744, organizaciones de trabajadores y empleadores, etc.

En resumidas cuentas, el gran desafío es el desarrollo de una "cultura preventiva" en la que deben participar todos los actores relacionados con el trabajo.

¿Cómo se materializa esto? ¿Qué elementos se deben considerar para el desarrollo de una cultura preventiva?

Para desarrollar una cultura preventiva se deberían desarrollar las siguientes acciones:

Primero están las acciones a nivel normativo. Las normas y reglamentaciones son y seguirán siendo una herramienta importante en la determinación de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, dado que en ellas se definen y se dan a conocer las obligaciones, las prohibiciones y derechos que tienen los trabajadores y los empleadores, estableciendo además las funciones y responsabilidades de las distintas instancias o entidades relacionadas con la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Además, se requiere de una legislación y reglamentación que dé cuenta de los nuevos riesgos y de las nuevas formas de organizar el trabajo.

Pero no basta con aprobar leyes de una vez y para siempre, sino que se requieren acciones continuadas de seguimiento de su aplicación y de evaluación de los cambios para adaptar la normativa a la realidad. Por otra parte, no es posible regular con detalle y mediante normas todos los problemas, por lo que cada vez resulta más evidente que las leyes necesitan apoyarse en iniciativas no legislativas tanto en el orden cultural como en el ámbito social.

Por ello, el solo marco legislativo resulta insuficiente para garantizar unas condiciones de trabajo saludables y para asegurar un sistema de prevención verdaderamente eficaz.

Sobre la base de ideas como éstas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) viene promoviendo en los últimos años una propuesta de "estrategia global" orientada a aumentar la conciencia social y el compromiso político para la aplicación efectiva de sistemas nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo que tengan la coherencia necesaria

para producir un impacto real. Se trata de una nueva aproximación más integral frente a la anterior actividad esencialmente normativa.

En el año 1997, Suecia al evaluar su normativa estimó que las medidas de regulación no podían resolver por sí mismas los problemas de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, la modernización de la legislación acometida por ese país en 1990, constituyó una base adecuada para articular la responsabilidad de las empresas respecto a una gestión adecuada y cada vez más completa de la seguridad y la salud en el trabajo".

En virtud de lo anterior es que se requiere de otras acciones complementarias, como es la acción inspectiva.

En segundo lugar estarían las acciones a nivel inspectivo. Es utópico pensar que por el solo hecho de que una ley sea publicada en el Diario Oficial, será cumplida y los empleadores tomarán todas las medidas para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, por lo que resulta indispensable disponer de una acción inspectiva encargada de velar por el cumplimiento de la normativa. Dicho sistema inspectivo, dada la complejidad de algunas materias, debe considerar procedimientos administrativos adecuados, personal capacitado y recursos materiales para realizar dichas funciones.

En materia de procedimientos administrativos, éstos deberían apuntar a tener un impacto real en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, dado lo cual, tanto las metas estratégicas como los objetivos operativos, deberían centrarse no en la cantidad de actividades que se realizan, sino en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y en la disminución de los accidentes y daños a la salud de los trabajadores.

Para tener fiscalizaciones que apunten a prevenir riesgos laborales, se debe contar con inspectores capacitados, de lo contrario se puede caer en inspecciones que apunten

al cumplimiento de un artículo legal determinado, sin ver los problemas de fondo y que ponen en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores, por lo que es necesario contar con un proceso de formación continua, que vaya más allá del mero conocimiento de la ley, y que apunte a la detección y prevención de riesgos laborales. Junto a esto, también es preciso señalar que algunas inspecciones requieren de conocimientos especializados, dado lo cual, en cada Inspección o como mínimo en cada Dirección Regional, se debería contar con un profesional especialista en temas de prevención de riesgos laborales.

En tercer lugar estarían las acciones de promoción y apoyo a la prevención de riesgos. Las acciones "normativo-inspectivas" tampoco aseguran el cumplimiento de las obligaciones preventivas, dado lo cual, también, se requieren medidas que orienten a empleadores y trabajadores a cumplir con sus obligaciones legales. Para muchas empresas, especialmente las pymes, les resulta imprescindible tener acceso fácil a la información sobre sus obligaciones en materias de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, además de contar con asistencia técnica que les permita gestionar los riesgos presentes en las faenas. Para lo anterior, se requieren acciones de sensibilización, de información, de asesoramiento y asistencia técnica, de capacitación, entre otras; acciones que no sólo deben ser realizadas por el Estado, sino también, por los organismos administradores de la Ley N° 16.744, las organizaciones de empleadores y trabajadores.

En cuarto lugar están la educativa y de formación. Para formar una "cultura preventiva", en la cual las normas orientadas a proteger la Seguridad y Salud de los Trabajadores (SST) se cumplan por un deber ético y no por el miedo a la sanción, se requiere de educación y formación, para lo cual es necesario incluir los temas de SST en el currículo escolar y en los programas de estudio de aquellas profesiones relacionadas más directamente con el mundo del trabajo, por ejemplo, medicina, ingeniería, construcción, administración, etc.

Junto a las anteriores también deberían realizarse acciones orientadas a la obtención de información para la planificación. Como toda la actividad nacional debe planificarse, se debe contar con información para el análisis de la situación, lo que permitirá a todos los actores relacionados con la prevención de los riesgos que afectan la salud y seguridad de los trabajadores, identificar los problemas, priorizarlos, orientar recursos, coordinarse con otras instancias y medir los resultados obtenidos en las intervenciones.

Dado lo que señala, llevar a cabo una tarea de esa magnitud ¿requiere la intervención de más de una institución?

Lo anterior requiere que el Estado tenga una POLITICA EN SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES, un Sistema Nacional de SST coordinado y con recursos, además de contar con una programa nacional y un perfil nacional.

Lo anterior es una recomendación que la OIT señala para establecer un marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo, lo cual requiere obviamente la participación de todos, organismos públicos y privados, trabajadores y empleadores y, por supuesto, en esto se incluye la Dirección del Trabajo.

En estas materias se ha venido trabajado con la Superintendencia de Seguridad Social, con la Subsecretaría de Previsión Social, con el Ministerio de Salud y con el Instituto de Normalización Previsional (INP), de hecho existe un proyecto de colaboración de la OIT en tal sentido.

Es de esperar que estas materias se institucionalicen y no pasen por personas, ya que cuando cambian las personas, muchas veces se retrocede en el camino.

Y a la Dirección del Trabajo ¿qué rol le toca desempeñar en estas políticas?

La Dirección del Trabajo tiene un rol fundamental que cumplir en la formación de



Para formar una "**cultura preventiva**", en la cual las normas orientadas a proteger la Seguridad y Salud de los Trabajadores (SST) se cumplan por un deber ético y no por el miedo a la sanción, se requiere de educación y formación.

una cultura preventiva, dado que su misión va más allá de que se cumpla un determinado artículo de una ley o se sancionen determinadas infracciones, pero esto no es sólo la labor de una Unidad o de un departamento, o no es algo que se ponga de moda cuando ocurre un accidente y todos corren, esto debe estar integrado en el discurso institucional, en las políticas que se diseñan, en el actuar de todo el servicio, ESTO VA MAS ALLA DE LO QUE REFIEREN COMO OPERATIVO.

Si bien es cierto la prevención de riesgos laborales se ha ido integrando poco a poco en la actuación del Servicio, muchas veces esto es mayor en regiones o en las propias inspecciones y en base a la sensibilidad por el tema de algunos funcionarios, que por las políticas institucionales.

El gran desafío es integrar la actividad de prevención de riesgos laborales en todas las líneas del Servicio.

Se requiere de una *Instancia Técnica* en materia de salud y seguridad que pueda asesorar a todos los departamentos y que sea la contraparte técnica con los otros organismos especializados, pero para eso debe dársele el espacio de participación necesario, lo cual no opera cuando sólo depende de un departamento.

La participación de la Unidad en la programación de las actividades del Servicio fue fundamental en el desarrollo de esta línea en la Dirección, fue muy importante por ejemplo para lograr el financiamiento del Diplomado por parte del Ministerio del Trabajo de Estados Unidos, dado que esto se abordó como una tema de todos y no de una Unidad o de un Departamento.

Cuando se incorporaron las materias de prevención de riesgos en las fiscalizaciones, fue clave el análisis que se hizo con todos los jefes de Departamentos, lo mismo ocurría cuando en los encuentros con los Directores Regionales, se efectuaban las programaciones.

Desde mi punto de vista, uno de los problemas que ha tenido el desarrollo de estas materias en la Dirección del Trabajo, es que esto ha sido preocupación principalmente de una Unidad, dependiente del Departamento de Inspección, el cual tiene como giro principal LA PARTE OPERATIVA, lo que se contradice con la necesidad de realizar otras actividades que son necesarias para la formación de una Cultura Preventiva.

Todavía falta mucho por hacer, pero no solo a la Dirección del Trabajo, sino al país, se requiere de una política nacional, un programa nacional y una comisión representada por los distintos actores que mida los resultados.

¿Cree que como Institución estamos preparados para dar pasos de la envergadura que plantea?

Desde el año 1996 a la fecha, se ha avanzado en el establecimiento de procedimientos inspectivos, se ha avanzado en la capacitación de funcionarios, muchos de los cuales sensibilizados por el tema, por iniciativa propia invirtieron tiempo y recursos, además la Dirección del Trabajo ha logrado el reconocimiento como una contraparte técnica en temas de SST.

Pero falta hacer una discusión de fondo a nivel de la Dirección. Recuerdo cuando

analizábamos lo que sería la Inspección del Futuro, su estructura, sus funciones, la forma de planificar, la forma como medir los resultados, las competencias que deberían tener los inspectores, etc., situación que nos llevó a mejorar muchas de nuestras actuaciones como Dirección del Trabajo y que nos permitió poner las bases para incorporar los temas de SST.

Creo que para seguir avanzando debería establecerse una formación continua de los inspectores en SST, como la tienen en los países desarrollados, contando con una malla curricular que apunte a formar competencias. El año pasado se trabajó en eso con funcionarios del Instituto de Higiene y Seguridad de España.

Además, establecer indicadores en materia de protección de la SST en las distintas líneas de actuación del Servicio y contar con una instancia capaz de otorgar asistencia técnica a todos los departamentos y establecer programas con cada uno de ellos, con metas y objetivos que apunten al impacto y no a dar cuenta sólo del número de actividades.

Estoy convencido que la Dirección cuenta con recursos humanos, que pueden ayudar a dar un salto cualitativo en la protección de la SST.

¿Cómo hacemos para involucrar a los actores laborales en esta tarea?

Creo que primero, debería existir una política clara de lo que la Dirección del Trabajo quiere en materia de protección de la SST, no es suficiente un discurso, se debería avanzar en la incorporación de las materias en cada una de las actuaciones del servicio, contando con objetivos y metas claras, además de proporcionar los recursos para llevar adelante las tareas, avanzando seriamente en la coordinación con las distintas instituciones y al mismo tiempo establecer indicadores que permitan medir los resultados.

Por qué no establecer, por ejemplo, una mesa permanente con trabajadores y empleadores en las que se analicen los programas y los resultados de éstos replicándola en cada región.

¿Existen experiencias internacionales que aborden la salud y seguridad ocupacionales que puedan servir de referente para Chile?

Existen muchas experiencias respecto de la forma cómo los países han implementado una estrategia nacional en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, entre las que se puede citar la de Estados Unidos, que estableció como metas estratégicas para el 2008, reducir en un 15% el índice de víctimas mortales y en un 20% el de lesiones y enfermedades, para lo cual sus objetivos operativos son concentrar sus recursos en determinados sectores estratégicos, fomentar los programas de colaboración con empresas (acuerdos voluntarios), mejorar la capacidad técnica de los funcionarios y prestar mayor atención a los accidentes graves y a los lugares que representen mayor riesgo.

En el mismo sentido, Japón estableció como metas estratégicas, reducir el número de accidentes mortales, reducir el número de accidentes y enfermedades profesionales, reducir el número de enfermedades relacionadas con el trabajo (por ejemplo el estrés), para lo cual entre sus objetivos está: incentivar los acuerdos voluntarios con las pymes en materia de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de sistemas de gestión en SST, etc.

O por ejemplo el Reino Unido, que estableció como meta estratégica reducir en un 30% el número de jornadas laborales perdidas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, reducir en un 10% los accidentes graves y mortales, y reducir en un 20% las enfermedades relacionadas con el trabajo. Para lograr dichas metas, los objetivos operativos consideran la promoción de buenas prácticas laborales, políticas integra-

das, educación, incentivo a empresas, entre otros.

También existen otras experiencias que sería interesante que pudieran ser analizadas por la DT y consideradas al momento de elaborar un plan estratégico.

Usted ha sido durante muchos años Jefe de la UCYMAT, ahora que deja ese cargo ¿Cuál es el balance general de lo desarrollado durante estos años por la Institución en materia de Higiene y Seguridad?

Como lo señalé anteriormente, creo que la institución ha hecho esfuerzos importantes por mejorar las condiciones y medio ambientes de trabajo, pero esto ha sido con el concurso de todos.

En materia de fiscalización, se establecieron procedimientos inspectivos para abordar los temas de SST, entre ellos la fiscalización de accidentes del trabajo y el ocultamiento de accidentes, se logró incorporar estas materias en los programas de fiscalización. En muchas regiones, las materias de seguridad y salud son incorporadas en los programas de fiscalización; de capacitación, y de difusión y en las distintas mesas de trabajo que se tienen con empleadores y trabajadores, sin necesidad que desde el nivel central se les imponga.

En materia de formación de fiscalizadores se capacitó casi al 90% en inspección básica de riesgos, se realizó un diplomado en

la que se entregó una formación a 70 colegas, además de otros seminarios temáticos.

En materia de capacitación de trabajadores se desarrolló el programa de "Formación de Líderes Trabajadores". Los trabajadores como sujetos de derecho deben defender la salud y su integridad física, pero nadie defiende algo que no conoce, en virtud de lo cual con los trabajadores se construyó una metodología para su capacitación y se han formado a más de 300 líderes, programa que luego empezó a desarrollar también el INP, con la asistencia de algunos profesionales de la UCYMAT.

Se avanzó en la propuesta de una metodología para el establecimiento de "Buenas Prácticas Laborales", que si bien es cierto nunca recibimos un comentario desde la DT, sí en algunas empresas la han trabajado.

Otro de los logros fue el reconocimiento técnico que logró la DT, siendo sus profesionales invitados a diversos seminarios, discusiones técnicas y a formar parte de mesas de trabajo en distintos organismos.

Los logros fueron realizados por un equipo que se llama UCYMAT y por el apoyo de las distintas instancias de la DT y de organismos externos, entre los que vale la pena destacar a la Universidad de Mount Sinai de Nueva York.

Se debe persistir con decisión en los esfuerzos ya desplegados para lograr que los trabajos sean cada vez más sanos y seguros.

UNIDAD DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO – UCYMAT
DEPARTAMENTO DE INSPECCION
DIRECCION DEL TRABAJO

CONDICIONES DE TRABAJO EN INVERNADEROS. V REGION^(*)

1. INTRODUCCION

El trabajo ocupa un lugar central como experiencia en la construcción de la identidad de las personas y en la generación de recursos para su sustento. Por ello resulta importante considerar las condiciones en que se organiza el sistema de trabajo, las prácticas de la organización y la formulación de las políticas laborales. Las experiencias de trabajo demuestran que cuando estas condiciones se conciben en equilibrio con las necesidades humanas, constituyen un importante factor de protección de la salud y ello contribuye a la construcción de una sociedad más estable y segura.

En la legislación laboral existen diferentes normas que regulan la aplicación de medidas preventivas para abordar los riesgos a que están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo. Estas medidas buscan prevenir los riesgos en el trabajo y promover la salud, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos y peligros asociados a la actividad productiva. Pero la legislación por sí sola no basta para advertir y evitar los daños; se requiere que la empresa asuma desde el inicio de la actividad empresarial una conducta preventiva, evaluando la naturaleza de los riesgos de la actividad, así como las respectivas medidas preventivas que necesita aplicar.

El principal factor de riesgo en salud laboral es la ignorancia o el desconocimiento del riesgo, la carencia de información así como de participación de los trabajadores. Los diferentes mecanismos de capacitación, difusión e información de los riesgos derivados del trabajo, así como la forma de prevenirlos resulta algo fundamental para el cumplimiento de la normativa y para el ejercicio de un trabajo seguro y que garantice condiciones favorables para trabajadores y empleadores.

Las condiciones y el medio ambiente de trabajo no están constituidos por fenómenos aislados, desconectados entre sí y sin relación con el resto de la vida del trabajador. Los peligros constituidos por instalaciones en mal estado o por el medio ambiente físico, malas condiciones de trabajo, largas jornadas de trabajo o las jornadas mal organizadas, ritmos de trabajo excesivos y remuneraciones dependientes del rendimiento son factores de riesgo para la ocurrencia de accidentes y enfermedades del trabajo. Estas condiciones repercuten de manera directa en la calidad de vida laboral y familiar de las personas.

En el año 2005 la Dirección del Trabajo recibió una solicitud de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), de la provincia de Petorca requiriendo la participación de la Unidad de Condiciones y Medioambiente de Trabajo, UCYMAT, para realizar un diagnóstico sobre las condiciones de trabajo, salud y seguridad en el trabajo en los invernaderos de la provincia de Petorca.

(*) **Autores:** Celina Carrasco O. - Patricia Vega L. **Colaboradores:** Elizabeth Campos B. (Procesamiento de datos) Angela Pozo T. (Elaboración de gráficos). Fotografías: Archivo UCYMAT. 2006.

El motivo de esta solicitud es la preocupación de los dirigentes sindicales por las denuncias de los trabajadores sobre numerosas insuficiencias detectadas en este sector y en la necesidad de diagnosticar un sector laboral que ha tenido un crecimiento importante en el país durante el último tiempo.

Este diagnóstico responde así a la necesidad de detectar los principales problemas laborales, de salud y seguridad en el trabajo en los invernaderos, a fin de realizar propuestas de mejoramiento en el cumplimiento de la normativa laboral, de higiene y de seguridad. También nos interesa convocar a un diálogo de los diferentes actores laborales con la intencionalidad de mejorar las condiciones de trabajo en el sector.

Para cumplir los objetivos antes mencionados aplicamos una metodología de abordaje integral, que permita la participación informada de los diferentes actores laborales que están involucrados en el tema: dirigentes sindicales, empresarios, trabajadores del sector, municipio, autoridades políticas y autoridades del mundo laboral, de manera de comprometerlos para este objetivo.

La presencia por otra parte de un número importante de mujeres trabajadoras en los invernaderos, plantea la necesidad de profundizar en el trabajo de sensibilización sobre la problemática de género de manera de incorporar paulatinamente mejoras que tiendan a la aplicación de las buenas prácticas laborales.

La información obtenida en este diagnóstico da cuenta de numerosas irregularidades en aspectos relacionados con la prevención de riesgos en el trabajo, de higiene y seguridad laboral, así como del incumplimiento de la normativa laboral.

Los datos obtenidos en este análisis constituyen un recurso importante para la di-

fusión y capacitación de fiscalizadores, trabajadores y empresarios, por ello nos interesa que sea conocido por los diferentes actores del mundo laboral.

Finalmente, agradecemos la colaboración de las empresas visitadas en la V Región, a los trabajadores de los invernaderos que respondieron nuestras encuestas y a los administradores o representantes de las empresas. Con este diagnóstico esperamos haber respondido a la solicitud de los trabajadores y de la CUT Provincial de Petorca.

2. METODOLOGIA DE INTERVENCION

Para la realización del diagnóstico de las condiciones de trabajo en los invernaderos se hizo una recopilación de información mediante la aplicación de tres instrumentos en visita a 29 empresas de la V Región, de las localidades de Hijuelas, La Ligua, Longotoma, Nogales, Quillota, Olmúe, San Pedro, La Cruz, Las Cruzadas, Limache, La Calera, Cabildo, Pullalli, El Melón y Catapilco.

Se visitaron 29 empresas agrícolas, específicamente invernaderos, dedicados al cultivo de pimentón, ají y tomate para la producción de semilla destinada a la exportación, cultivo de tomates para consumo interno, flores de corte para mercado interno, semillas de flores para la exportación y plantas florales de temporada y ornamentales para el mercado interno.

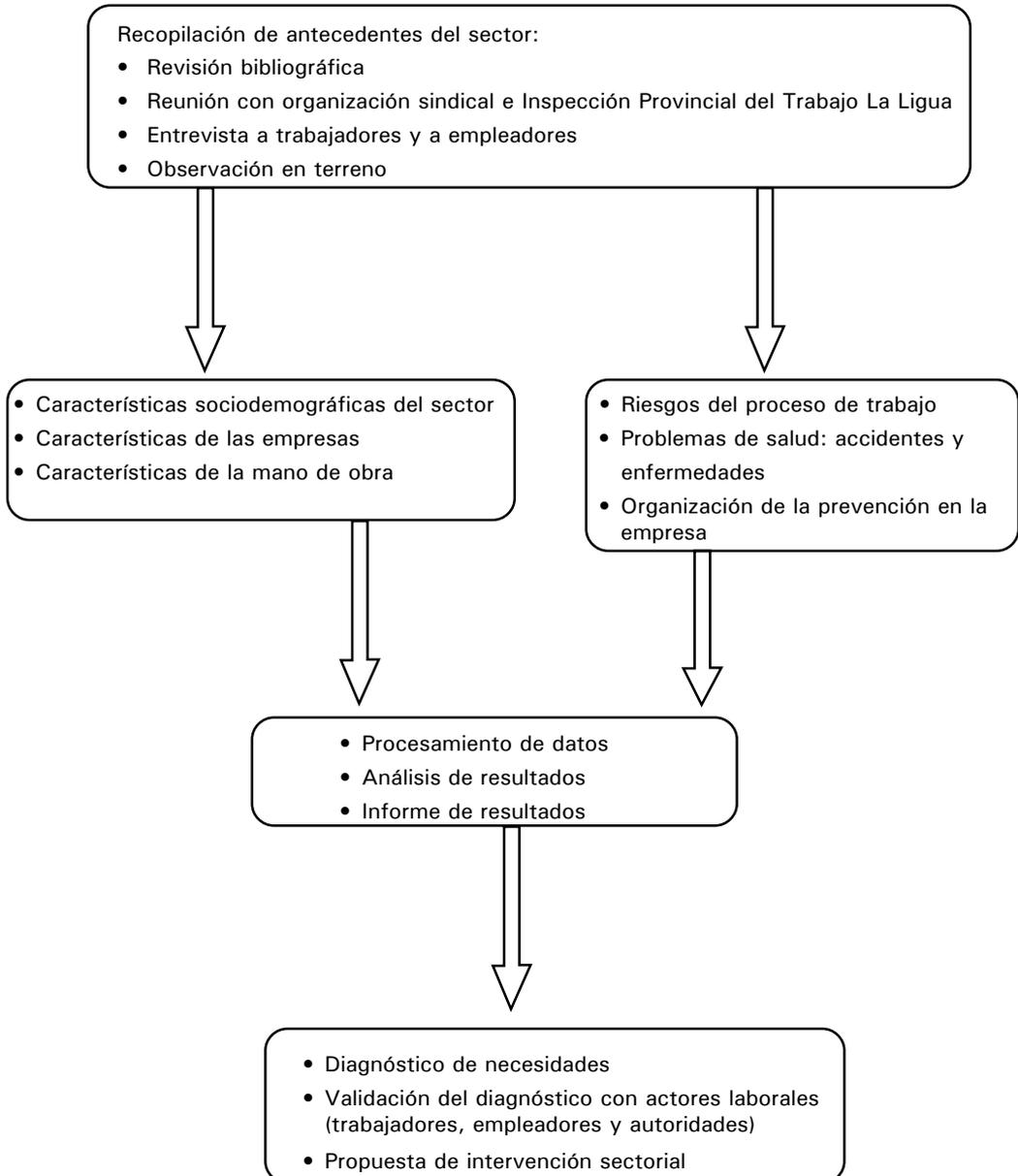
Se aplicó una lista de chequeo de las condiciones de trabajo a 29 representantes de empresas, cuestionarios de salud y seguridad a 96 trabajadores pertenecientes a esas empresas, y 29 guías de observación de los lugares de trabajo en las mismas empresas visitadas. El estudio representa a 2.288 trabajadores, donde 1.548 son mujeres y 740 hombres.

Se realizaron reuniones de trabajo con dirigentes sindicales del sector (CUT Provincial de Petorca), con la Inspección Provincial del Trabajo de La Ligua y se realizó una revisión bibliográfica para obtener datos sobre aspectos técnicos, laborales, sociales y estadísticas del sector.

Los resultados obtenidos de este diagnóstico serán entregados para su validación en una jornada de trabajo con trabajadores, dirigentes, empresarios y autoridades a fin de recoger opiniones y buscar acuerdos para la solución de los problemas detectados.

FLUJOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA ELABORAR EL DIAGNOSTICO

Para elaborar el estudio se desarrolló el siguiente programa de actividades:



En las actividades de continuidad de este programa, está contemplado la realización de un seminario de formación de trabajadores líderes en los temas de salud y seguridad laboral, como también la elaboración de una cartilla informativa sobre la prevención de los riesgos en el trabajo de invernaderos con el fin de difundir esta información obtenida al conjunto de trabajadores del sector.

La capacitación a los empresarios es otro factor importante de la continuidad del programa y ésta se orientará hacia la aplicación de las buenas prácticas laborales para el sector agrícola, para lo cual existe una guía de trabajo ya elaborada por la Unidad de Condiciones y Medioambiente de Trabajo (UCYMAT).

3. ANTECEDENTES GENERALES DEL SECTOR

Los invernaderos son estructuras cerradas de madera o metal, provistas de una cubierta transparente –polietileno–, que permite el paso de la luz solar e impide el escape del calor. Estas condiciones artificiales de microclima permiten cultivar en óptimas condiciones en su interior sin estar sometido a los cambios climáticos de las estaciones.

En ocasiones, los invernaderos están dotados de sistemas de calefacción que permiten un aporte adicional en determinadas épocas o momentos, así como también de otros elementos que admiten regular algunos componentes del medio climático como sistemas de iluminación artificial suplementaria, aporte adicional de anhídrido carbónico, o simplemente ventilación. El aspecto de la luminosidad es lo más relevante para aumentar la fotosíntesis de las plantas y elevar la temperatura del invernadero.

La ventilación es otro aspecto a considerar para regular la temperatura y la hume-

dad al interior de los invernaderos y ésta se realiza en forma natural o artificial según la forma que adopte la construcción.

En los invernaderos de la V Región predominan las estructuras construidas en madera, en naves de 6 a 7 metros de ancho, que se disponen una al lado de otra, y una longitud que varía entre los 20 y 50 metros.

Las principales ventajas del cultivo bajo invernaderos son:

- ♦ La precocidad en los frutos y hortalizas que se obtienen.
- ♦ Aumento de la calidad y del rendimiento del cultivo.
- ♦ Producción fuera de la temporada normal estacional.
- ♦ Ahorro de recursos como agua y fertilizantes.
- ♦ Permite un mejor control de plagas de insectos y enfermedades.
- ♦ Permite el contar con más de un ciclo de cultivo anual.

Algunos inconvenientes que conlleva el uso del cultivo bajo plástico o invernaderos son su alta inversión inicial, su alto costo de operación, contar con un personal especializado, con experiencia y manejo de conocimientos del cultivo en invernaderos.

Por otra parte, la labor en invernaderos presenta condiciones ambientales y de trabajo que son adversas para los trabajadores, tales como la exposición a altas temperaturas durante los meses de verano, la exposición a humedad, la realización de esfuerzos físicos, la adopción y el mantenimiento por largas horas de posturas en cuclillas, agachado o de pie, la realización de un trabajo manual de tipo

repetitivo y, lo que resulta más grave, la exposición a altas concentraciones ambientales de plaguicidas, lo que constituye un importante factor de riesgo para la salud de las personas que trabajan al interior de las naves.

Además, otras importantes manifestaciones a nivel de la salud de las personas son las lesiones denominadas musculoesqueléticas, los problemas psicosociales relacionados con la organización del trabajo, y los accidentes como las caídas, y cortes, entre otros.

Otros problemas del sector se relacionan con aquellos aspectos propios de la actividad del sector agrícola, como la precariedad del empleo, la estacionalidad, las extensas jornadas de trabajo, los bajos salarios, etc.

En la localidad de Petorca, ubicada en la V Región, se desarrolla el cultivo de flores, frutas y hortalizas en invernaderos. La producción es destinada al mercado interno y mercado externo, principalmente a Estados Unidos y Canadá.

De acuerdo a las cifras del último Censo Nacional Agropecuario de 1997, existía en el país una superficie de hortalizas cultivadas en invernaderos de casi 1400 hectáreas, que representa el 1,2% del total nacional dedicado a la producción de hortalizas, en esa misma temporada.

La principal especie es el tomate para consumo fresco, concentrando el 77% de la superficie total cultivada con este sistema.

La producción de tomate en invernadero, en Chile, ha ido aumentando, y según estimaciones de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, ODEPA, en la temporada 2003/04 se cultivaron 6000 hectáreas de tomate al aire libre para consumo fresco; 1500 hectáreas de tomates en invernadero y 10.400 hectáreas destinadas a la agroindustria. Esta superficie abarca de la I a la VIII Región, concentrándose principalmente en la V Región, en la zona de Quillota, Limache, Omué, con una superficie estimada de 1.050 ha.

El tomate es la hortaliza más cultivada en el mundo, el consumo mundial per cápita en el año 2000 fue de 14,9 Kg. anuales y en Chile alcanzó a los 29 Kg. por habitante (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, FAO). Chile tiene el mayor consumo per cápita a nivel sudamericano y prácticamente logra autoabastecerse de productos derivados del tomate.

Respecto a las hortalizas, las principales regiones de cultivos bajo invernadero son en orden decreciente, la V, IV, VII y III; en conjunto constituyen el 90% de la superficie destinada a este sistema de cultivo.

PRINCIPALES REGIONES DE CULTIVOS HORTICOLAS BAJO INVERNADERO (HA.)

Región	Tomate	Otras	Total	%
I	0,4	15,7	16,1	1,2
III	58,8	31,6	90,4	6,5
IV	112,3	45,9	158,2	11,4
V	744,5	160,9	905,4	65,2
VI	21,2	4,2	25,4	1,8
VII	94,3	2,5	96,8	7,0
VIII	6,7	3,7	10,4	0,7
R.M.	30,8	11,9	42,7	3,1
Resto país	4,4	39,9	44,2	0,0
Total	1.073,4	316,3	1.389,7	100,0

La producción de tomates en invernaderos, tiene fundamentalmente dos períodos de cosecha: otoño y primavera, sin embargo, hay zonas en que la producción se realiza durante todo el año. En el caso específico de la producción del tomate fuera de temporada, bajo invernadero, la plantación se realiza cuando las condiciones ambientales naturales no son las adecuadas. Esto implica, que los procesos de inducción floral, diferenciación floral, polinización, cuaja y desarrollo de frutos, se realicen en condiciones limitantes de temperaturas e intensidad lumínica, conjuntamente con altos niveles de humedad relativa.

Otro factor importante a considerar en el proceso de formación de frutos, es la elevada humedad al interior de los invernaderos, la cual aglutina los granos de polen, sin que puedan desprenderse de los estambres y alcanzar el estigma floral.

Tales factores influyen directamente sobre la fecundación de las flores, produciendo un bajo número de frutos en ausencia de aplicaciones de reguladores de crecimiento o tratamientos que mejoren la autopolinización, como el uso de vibradores, corrientes de aire, insectos polinizadores o polinización manual.

En general, el mayor costo en labores del cultivo de tomate en invernaderos, se concentra en jornadas hombre por mano de obra en labores culturales como deshoje, castración y polinización.

La producción de flores es otro rubro que utiliza los invernaderos como sistema intensivo de producción, aunque en mucho menor proporción. Según cifras de ODEPA para la temporada 1989/99, la superficie total dedicada a la floricultura alcanzó a las 1711 hectáreas, de las cuales el 75% se encuentra en las regiones V y Metropolitana, destacándose las localidades de Olmué, La Calera, Quillota, La Cruz, Hijuelas, Longotoma, Buin, Talagante y Pirque.

La producción de flores se ha concentrado en la V Región donde se localiza la mayor superficie explotada, pero en los últimos años se han incorporado diferentes zonas de producción a lo largo del país. Chile presenta condiciones climáticas y fitosanitarias muy favorables para la producción de flores en contraestación con los mercados más importantes del hemisferio norte.

Los estudios muestran que en los mercados internacionales de la floricultura existen espacios para la exportación de productos chilenos hacia los principales centros de consumo. Estas perspectivas se ven favorecidas por las condiciones climáticas del país y por la existencia de barreras naturales que protegen el territorio frente a problemas sanitarios. Asimismo, el mercado interno ofrece interesantes posibilidades para este rubro, cuya demanda ha crecido notablemente en los últimos años.

La floricultura a nivel mundial ha ido creciendo constantemente en las últimas décadas, tanto en diversidad de especies, volúmenes transados y demanda de flores por parte de los consumidores, como también en la entrada al negocio de muchos países que buscan una alternativa distinta y más rentable a sus cultivos tradicionales. Las flores cultivadas en invernadero, en relación con las plantadas al aire libre, son de mayor calidad y presentan producciones hasta tres veces superiores, además que permite ofrecer flores durante todo el año.

Durante el año 2005 solamente entre enero y marzo las exportaciones chilenas aumentaron en un 54% con respecto a igual período del año pasado. El clavel ha sido considerado como una de las especies más representativas de la floricultura nacional, junto con los crisantemos, gladiolos, ilusiones y rosas.

En la producción de clavel, tanto la flor cortada que se usa para la confección de

ramos, como la cultivada para la producción manual de semilla híbrida, requiere ser realizada en invernadero de madera y polietileno, y se estima que dentro de los costos del cultivo, la remuneración de la mano de obra es el componente más importante del costo total (51,7% del costo total), dentro del cual el trabajo de las mujeres es significativo.

4. CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS Y DE LA MANO DE OBRA

4.1 Como se organiza el trabajo

La organización del trabajo se refiere a aquellos aspectos relacionados con la planificación de los tiempos de trabajo, la organización del personal, la formación de los equipos de trabajo, la asignación de tareas y responsabilidades, la forma de fijar el salario y las normas de producción. Esto tiene un impacto directo en los resultados del trabajo así como en el bienestar de los trabajadores.

Existe para los empresarios del sector un perfil ideal de trabajador y que posee ciertos atributos personales valores en relación al trabajo. Ellos esperan que el trabajador cuente con experiencia en el trabajo agrícola, que conozca el cultivo, que sea empeñoso, leal, responsable, que cumpla horarios y compromisos con las tareas asignadas. Que tenga disciplina, buen estado físico, con actitud positiva hacia el trabajo, honesto, con estudios, que posea criterio y valore su labor. Otras condiciones deseables por los empleadores son que sea de preferencia casado, con hijos, que viva en la zona o cerca del sector.

Los trabajadores de las empresas visitadas son de la zona, dado que

se conocen entre ellos, además, los empleadores los recomiendan para trabajar en otras empresas. También se considera la cercanía del lugar de trabajo, por el ahorro en tiempos y dinero de transporte. Existe por parte de los empleadores, el criterio de apoyar a la comuna dando trabajo a las personas que habitan en la zona y contribuir así a la disminución de la cesantía.

Por otra parte, existe entre los trabajadores el criterio de selección de aquellas empresas que son consideradas "buenas" por ellos, y que son aquellas elegidas donde van cada año a realizar su labor de temporada, ya sea porque éstas cumplen con fechas de pago y montos acordados de los salarios, tienen buen trato con ellos y cuentan con políticas de apoyo e incentivos que los favorecen.

En la planificación de los invernaderos existe una clara división sexual del trabajo, esto se expresa en las tareas que se asignan a hombres y mujeres al interior de las empresas. Ellas asumen tareas de limpieza de las plantas, desbrote, polinización, castración, clasificación, confección de los ramos que según los encargados de los predios se debe a las habilidades manuales "innatas", por la paciencia y delicadeza, cuidado por la planta y, en general, porque realizan un trabajo más fino y cuidadoso que los hombres.

4.2 Características de la mano de obra

Los invernaderos tienen procesos de trabajo durante todo el año, sin embargo presenta épocas en que la demanda de mano de obra es mayor, esto ocurre en los meses de primavera-verano, y es el mayor costo de producción para las empresas.

Estas están compuestas por personal permanente y de temporada, el grupo que tiene contrato de trabajo a plazo fijo está representado mayoritariamente por mujeres.

El total de trabajadores se distribuye en 740 hombres y 1.548 mujeres, encontrándose entre ellos 16 menores de edad (17-18 años), que cuentan con autorización de los padres, distribuidos en 5 empresas. La mayoría de estos menores (11) laboran más de las 8 horas de trabajo máximas diarias permitidas en la ley para ellos.

En relación al tamaño de las empresas visitadas, el 17,7% de ellas tienen menos de 10 trabajadores, situándose en la categoría de pe-

queña empresa, el 55,2% tienen entre 10 y 60 y el 27,6% tienen entre 60 y 100 o más trabajadores.

Con respecto a la relación contractual, en las empresas estudiadas se encontró que un 20,7% de ellas realiza sus funciones en forma exclusiva con contrato indefinido, un 58,6% lo hace con contrato indefinido y trabajadores de temporada, y un 20,7% ocupa sólo trabajadores de temporada. Las empresas que sólo trabajan con personal con contrato indefinido, son en su mayoría empresas con menos de 30 empleados.

La relación contractual de las empresas estudiadas se muestra en el siguiente cuadro:

Tipo de contrato	Mujeres Nº	Hombres Nº	%	Total Nº
Contrato indefinido	414	427	36,8	841
Contrato temporal	1.134	313	63,2	1.447
Total	1.548	740	100	2.288
%	67,7	32,3		

Fuente: UCYMAT

En el cuadro se observa que la mayoría de los trabajadores tienen un contrato por temporada y que además, representan el 63,2% de la fuerza laboral en las empresas estudiadas. Es importante destacar que el 67,7% de la fuerza de trabajo ocupada en este tipo de empresa es del género femenino, por las razones explicadas anteriormente.

La mayoría de las empresas contrata directamente a sus trabajadores de temporada (89,7%) encontrándose sólo 3 empresas que lo hace a través de empresas contratistas que representan el 10,3% del total de ellas, estos contratistas no se encuentran inscritos en el Registro

Nacional de Intermediarios que lleva la Dirección del Trabajo.

El 85,2% de los trabajadores laboran en jornada de lunes a sábado, de 8 horas diarias de trabajo y el sábado medio día, seguido por un 14,8% que trabaja sólo de lunes a viernes. Hay un 41% que dice hacer entre 1 y 4 horas extras a la semana.

Un 31,2% de los entrevistados comienza su jornada entre las 7:00 y las 8:00 de la mañana, la mayor cantidad de los trabajadores (68,8%) lo hace entre las 8:00 y las 9:00 AM. Esto indica que alrededor del 50% de los trabajadores terminan su jornada antes de las 17:00 horas, y algunos a las 15:00 horas.

Este hecho resulta muy bien valorado principalmente por las trabajadoras ya que les permite compatibilizar este trabajo con las labores y responsabilidades domésticas.

En el 60% de las empresas existen pausas durante la jornada de trabajo distintas a la pausa de colación obligatoria por ley, éstas son breves y duran entre 5 a 15 minutos.

En general, los trabajadores se desempeñan en este sector, por períodos largos de tiempo, el 47,9% de ellos trabaja en el sector entre 1 y 6 años o temporadas, el 37,6% lo hace entre 6 y 50 años o temporadas y sólo un 14,5% lo hace menos de un año en invernaderos.

Quienes realizan las distintas labores en los invernaderos, tienen edades que fluctúan entre los 17 y los 65 años, encontrándose la mayoría (el 62,5%) en el rango de 28 a 48 años de edad.

La mayoría (65%), de los hombres y mujeres son jefes de hogar y tienen entre 1 y 3 hijos que durante la jornada de trabajo de los padres éstos quedan al cuidado de algún familiar en el 65,3% de los casos.

En el estudio se evidencia que en el 48,3% de las empresas trabajan más de 25 mujeres, y sólo en el 21,4% de ellas (3 empresas) se otorga el beneficio de sala cuna para los hijos/as de las trabajadoras, a las cuales además se les da permiso para alimentar a sus hijos durante la jornada de trabajo.

Con respecto al nivel de escolaridad de los trabajadores del sector, se encontró que la mayoría tiene un bajo nivel de escolaridad. El 39,6% hizo la enseñanza básica, de los

cuales el 76,3% la completó, el 53,1% de los trabajadores cursó enseñanza media, y sólo el 27,5% logró terminarla, además se encontró que el 7,3% de los trabajadores poseen enseñanza de nivel técnico. Es importante decir que actualmente la educación obligatoria es de 12 años, es decir, enseñanza media terminada.

Un 45% de los trabajadores viven cerca de las empresas, lo que ellos consideran positivo ya que demoran menos de 30 minutos en ir y volver a sus hogares, existe otro grupo que representa el 30%, que demoran entre 1 y 2 horas en trasladarse a sus hogares al inicio y al término de la jornada de trabajo. La mayoría de los trabajadores que viven cerca y utilizan como medio de transporte la bicicleta o realizan el trayecto a pie.

Por características específicas de los cultivos en invernaderos y las condiciones climáticas de la zona, hay empresas que han organizado la jornada de trabajo para liberar a los trabajadores en las horas más calurosas con el objeto de prevenir los efectos del estrés calórico en ellos, y como una manera de proteger el cultivo en este período, de modo de evitar la manipulación de la planta en situación crítica y así mejorar la eficiencia de la labor. Esto ocurre en empresas en que sus trabajadores viven en las cercanías.

Para quienes viven a mayor distancia del lugar de trabajo, algunas empresas ponen a su disposición un bus, situación que ocurre en el 40% de los casos. Este transporte cumple con los requisitos que establece la ley (Decreto N° 20), como son tipo de licencia de conducir, revisión técnica al día, antigüedad

del vehículo, encontrándose incumplimiento en dos casos en que el vehículo no tiene señalización que diga "trabajadores agrícolas de temporada" y con un número de trabajadores mayor a la capacidad de los asientos.

Según los entrevistados, el trabajo se realiza en el 95,8% de las empresas bajo una supervisión permanente, consideran que el ritmo de trabajo es adecuado en el 79,2% de las veces, (76,8%) manifiestan que pueden tomar iniciativa para realizar su labor y en la gran mayoría los trabajadores son consultados por los jefes acerca del trabajo que realizan y las necesidades que éste les demanda.

Sin embargo, un 82,1% de los trabajadores refieren que ellos no tienen la posibilidad de controlar su trabajo, por ejemplo, la cantidad de hileras asignadas y el rendimiento, entre otras, y la duración de la jornada así como la organización de los horarios y turnos de trabajo, que en opinión de los trabajadores consideran que son adecuados a sus necesidades en un 92,9% de los casos, y un 89,3% de ellos consideran monótona la tarea que realizan.

En relación a otros factores de organización del trabajo, el 50% de las empresas optan por un tipo de trabajo individual, el que se estimula y se premia cuando a juicio del supervisor está bien hecho. El otro 50% de las empresas visitadas organiza el trabajo conformando equipos de trabajo que generalmente son los mismos cada año ya que los trabajadores rotan muy poco, mantienen fidelidad con aquellas empresas de la zona que les dan confianza y seguridad, que están

bien consideradas y tienen prestigio como "buenas empresas". La forma de estímulo o premio generalmente es a través de bonos.

Los salarios tienen un componente fijo, que es el salario base o el mínimo y un componente variable, que puede ser un bono por cumplimiento de cantidad de tareas asignadas, término de faenas, por asistencia, puntualidad, reconocimiento del trabajo. Los empleadores mencionan este aspecto como una ventaja de su empresa con respecto a otras.

En su gran mayoría los trabajadores entrevistados refieren que no existe ninguna alternativa ni posibilidad de formación continua o de promoción en el trabajo.

El 82,3% de los trabajadores encuentran el ambiente de trabajo bueno, de los cuales el 48% se lo atribuye a que hay buena relación entre todos, comunicación, compañerismo y que en general no tienen problemas en el trabajo. Un porcentaje menor de trabajadores (25%) considera otros factores para definir el ambiente de trabajo como bueno, es el buen trato, que nadie los molesta y pueden realizar su trabajo en forma tranquila, además de las buenas condiciones materiales y la comodidad del puesto, y que se respetan las condiciones establecidas en el contrato.

El 17% dice que el ambiente de trabajo es regular porque hay alta exigencia por parte de los jefes, hay conflictos entre compañeros y las condiciones climáticas al interior de las naves como el calor les provoca malestar.

En general, en este sector, existe poca rotación del personal, en el

caso de los temporeros cada estación vuelven a las mismas empresas, ellos se conocen entre sí, y conocen las empresas donde existe buen trato y salarios acordes al esfuerzo y resultados. Por parte de las empresas, ellas reconocen a los buenos trabajadores que responden al perfil que requieren.

Según los datos obtenidos en la entrevista a los trabajadores y trabajadoras de los invernaderos, en el hogar la mujer trabajadora o las esposas de los trabajadores, invierten gran parte de su tiempo en el cuidado infantil, revisión de las tareas de los hijos, cocinar diariamente, hacer el aseo, asistir a reuniones en la escuela. Cuando la mujer que trabaja no puede asumir estas tareas las delega en otra persona que pueden ser la hija mayor, un familiar como la suegra, u otra mujer, como la vecina. En un menor porcentaje, los hombres asumen tareas de apoyo como colaborar en el aseo, revisar tareas y asistir a reuniones escolares, pero la mayoría de las veces es la mujer quien asume la carga de las tareas extralaborales como el cuidado y mantención de la familia y el hogar.

En opinión de los empresarios existe una carencia de mano de obra joven en la zona, ya que el trabajo agrícola es cada vez menos valorado por ellos, quienes buscan un trabajo "limpio". Existe además competencia entre los productores de semillas ("semilleros"), quienes compiten por conseguir la mano de obra adecuada a ese, generalmente son mujeres, las que realizan la labor de castración y polinización; esto conlleva a generar situaciones favorables para los trabajadores de temporada quienes pueden elegir entre

aquellas empresas que les ofrecen mejores condiciones de trabajo y de salario.

Se observa poca organización de los trabajadores en el sector, sólo en dos empresas había sindicatos y además existe una escasa información sobre derechos laborales, así como de las atribuciones de la DT.

5. PROCESOS DE TRABAJO

El proceso productivo esta conformado por varias etapas de trabajo que son generalmente comunes para todos los cultivos en invernaderos, diferenciándose unos de otros en algunos puestos de trabajo, dependiendo del producto final a obtener, por ejemplo, el tomate para consumo en fresco con el de obtención de semilla se diferencian en la etapa de polinización, o flor de corte con flor para producción de semilla. A continuación se presentan algunos procesos productivos:

En el período en que se realizó la observación en terreno, se pudo observar algunos puestos de trabajo, como son: castración, polinización de flores de tomate, de pimentón, pensamientos, corte de flores ornamentales, cosecha de tomates y labores culturales en producción de plantas ornamentales.

La distribución de los trabajadores en las empresas visitadas indica que la mayoría de ellos se ocupa de labores generales del cultivo (jornalero, cosecha), representando al 48,9%. Le siguen en participación los trabajadores que realizan el proceso completo de polinización que incluye la castración y polinización, todo esto a veces llamado hibridación con un 37,3%, el 14,5% restante se distribuye en corte de flores, conducción de tractor y labores de supervisión.

Cultivo de Tomate

Labor	Descripción
1. Preparación de suelo	El suelo se prepara realizando labores de mullido, incorporación de materiales, desinfección y limpieza.
2. Plantación	Las plantas se colocan en los huecos realizados con palas u otra herramienta.
3. Preparación de platabandas	El marco de plantación se establece en función del tamaño final de la planta y de la variedad cultivada.
4. Prácticas culturales	<p>4.1 Poda de formación: Es una práctica imprescindible para las variedades de crecimiento indeterminado, que son las cultivadas mayoritariamente en invernaderos. Se realiza a los 15-20 días del trasplante con la aparición de los primeros tallos laterales, que serán eliminados, al igual que las hojas más viejas. En la poda se determina la cantidad de brazos por planta.</p> <p>4.2 Aporcado: labor que se realiza después de la poda de formación, con el objeto de favorecer un mayor número de raíces.</p> <p>4.3 Tutorado: es una práctica imprescindible para mantener la planta erguida y evitar que las hojas y sobre todo los frutos toquen el suelo, mejorando así la aireación general de la planta y favoreciendo el aprovechamiento de la radiación y la realización de labores culturales (destallados, recolección, etc.) todo ello repercutirá en la producción final, calidad del fruto y control de las enfermedades.</p> <p>La sujeción de la planta se realiza con hilo plástico sujeto de un extremo de la zona basal de la planta y de otro a un alambre situado a determinada altura por encima de la planta. A medida que la planta va creciendo se va sujetando al hilo tutor hasta que la planta alcance la altura del alambre, que fue determinada inicialmente.</p> <p>4.4 Destallado: consiste en la eliminación de brotes axilares para mejorar el desarrollo del tallo principal.</p> <p>4.5 Deshojado: es recomendable con el fin de eliminar hojas viejas y enfermas para facilitar la aireación y mejorar el color de los frutos. Las hojas enfermas deben retirarse del invernadero inmediatamente para evitar diseminación de la enfermedad.</p> <p>4.6 Despunte de inflorescencias y raleo de frutos: se realiza con el fin de homogeneizar y aumentar el tamaño de los frutos restantes, así como su calidad.</p>
5. Fertilización	En los cultivos de tomate en invernaderos, el aporte de agua y de fertilizantes se realiza mediante la técnica de riego por goteo. Los fertilizantes de uso más extendido son los abonos simples como nitratos, potasio, fósforo, calcio.
6. Plagas y enfermedades	Las plantas de tomate pueden ser atacadas por arañas, pulgones, mosca blanca, trips, gusanos minadores de hojas y orugas. El control de estas plagas se realiza mayoritariamente usando insecticidas químicos. Con respecto a las enfermedades que atacan el cultivo de tomate están las producidas por hongos, bacterias y virus. Para el combate de estas se utilizan generalmente productos químicos como fungicidas, bactericidas y otros.
7. Cosecha	El tomate se cosecha en diferente estado de madurez dependiendo el destino, ya sea para consumo en fresco o para obtención de semilla.

Cultivo del Clavel

Labor	Descripción
1. Preparación del suelo	El suelo se prepara realizando labores de mullido, incorporación de materiales, desinfección y limpieza.
2. Preparación de platabandas	Ancho de platabandas: 60 – 100 cm. y 230 – 30 cm. de altura. Pasillos entre hileras: 45 cm.
3. Plantación	Se plantan esquejes. 32 plantas por m ² en 4 a 6 hileras.
4. Fertilización	El fósforo es esencial en las primeras fases de desarrollo, ya que potencia el crecimiento de las raíces. El potasio mejora el aspecto del clavel y aumenta el vigor de las plantas
5. Riego	
6. Prácticas culturales	6.1 Despunte: también se conoce como pinzado, se elimina la porción terminal de la planta joven del clavel, dejando 4-5 pares de hojas, para promover la formación de brotes laterales. 6.2 Soporte y Conducción: la obtención de varas florales rectas de clavel entre 45 y 70 cm. se consigue utilizando un tutorado y encasillado, consistente en un tejido horizontal que limita la planta por sus cuatro costados, la razón es el peso del botón que tiende a doblar el tallo, con lo cual crece doblado y pierde valor comercial. 6.3 Desbotonado: consiste en la eliminación de los botones secundarios que acompañan al botón central, con el propósito de lograr un mayor desarrollo de la flor, se arrancan con la mano, de lado, deslizándolos entre el tallo y la hoja para no romperla. Esta actividad es permanente durante todo el ciclo productivo, por lo tanto se deberá considerar la disponibilidad de mano de obra para esta labor.
7. Control de malezas	Se realiza en forma manual o utilizando herbicidas.
8. Plagas y enfermedades	Larvas de lepidópteros, pulgones, trips y gusanos minadores son las plagas principales que atacan el cultivo. Hongos y virus son las enfermedades principales del cultivo.
9. Cosecha	La recolección de las flores se inicia aproximadamente a los 4 meses después de la plantación, dependiendo de la época de su establecimiento y del manejo recibido por el cultivo. La planta produce flor a lo largo de todo el año.
10. Post-cosecha	La postcosecha se basa en conseguir alargar la vida de la flor una vez cortada y así mejorar la comercialización. Normalmente se despachan las flores al mercado el mismo día en que se realiza el corte. Es posible sin embargo almacenar el clavel en bodegas acondicionadas que permitan temperaturas de 2°C a 5°C, de este modo la flor resiste hasta tres semanas. En la bodega se procede a su clasificación con arreglo de su longitud y calidad de la flor, y se empaquetan.

5.1 Puestos de trabajo observados

En el periodo en que se realizó esta investigación en terreno (noviembre-diciembre), se pudo observar las etapas del proceso propio de la época. En el cultivo de tomate, pimen-

tón y flores para producción de semillas se observó la labor de emasculación o castración de la flor y polinización, en el cultivo de tomate para frutos se observó la cosecha, trabajos diversos en invernaderos de plantas ornamentales.

A continuación se describen dos puestos de trabajo muy importantes en el proceso de producción.

Emasculación o castración de flores: esta labor consiste en tomar la flor, abrir los pétalos y extraer las anteras o estambres (aparato masculino de la flor) con una pinza o con los dedos, con el objeto de dejar el estigma libre para recibir el polen. Esta labor es realizada sólo por mujeres ya que a juicio de los empleadores se requiere de habilidad manual y trabajo cuidadoso.

Polinización: consiste en colocar el polen en la parte superior del tubo polínico o estigma de la flor, esto se hace introduciendo el estigma en un tubo con polen o éste se aplica con un pincel o un vástago. Esta labor es realizada por mujeres en la totalidad de las empresas visitadas.

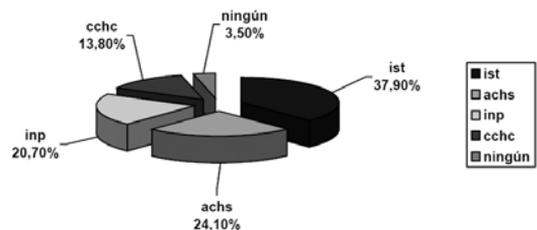
A las flores polinizadas se les sacan los sépalos, dejando sólo 2 para marcarlas y diferenciarlas de aquellas que no se deben cosechar.

6. CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Un medio ambiente de trabajo que considera los principios básicos de higiene, seguridad y de la ergonomía es un factor de estabilidad y prosperidad en la empresa. Para que las condiciones y el medio ambiente de trabajo sean óptimos es necesaria la consideración de aspectos como las instalaciones, máquinas y equipos, factores ambientales, la organización del trabajo y la formación y capacitación de los empleadores y trabajadores.

De las 29 empresas visitadas en el estudio, se encontró que el 96,6% de ellas (28 empresas) están afiliadas a algún organismo administrador del seguro social contra accidentes del trabajo y enferme-

dades profesionales (Ley N° 16.744). De éstas la mayoría (37,9%) lo hace en el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), seguido por el 24,1% en la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), el 20,7% en el Instituto de Normalización Previsional (INP), y el 13,8% lo hace en la Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción (CCHC).



Aunque la mayoría de las empresas tiene afiliados a sus trabajadores a algún organismo administrador del seguro de accidentes y enfermedades profesionales, sólo en el 50% de ellas durante el último año, este organismo ha realizado visitas a los lugares de trabajo, ha indicado medidas técnicas, ha capacitado a trabajadores y tiene programas de vigilancia de la salud de los trabajadores. Cabe destacar que el 50% restante no recibe asesoría y asistencia técnica del organismo administrador, considerando que el 96,5% de las empresas cotizan de manera regular para este efecto.

6.1 Condiciones estructurales

"Los elementos estructurales de la construcción de los locales de trabajo y todas las maquinarias, instalaciones, así como las herramientas y equipos, se mantendrán en condiciones seguras y en buen funcionamiento para evitar daño a las personas". (D.S. N° 594, Ministerio de Salud)

Considerando lo establecido en la normativa legal vigente, en los internaderos se observó el espacio físico, caminos, instalaciones eléctricas, iluminación, etc.

En un 86,2% de los lugares de trabajo visitados se observó que el espacio de trabajo es suficiente para las personas que allí trabajan y para los implementos y herramientas que utilizan, salvo en algunos cultivos de tomate en que el tamaño de planta adulta interfiere con el movimiento de los trabajadores entre las hileras.

En un 79,3% de las empresas visitadas se encontró que las áreas de trabajo, pasillos y áreas de circulación están organizados y libres de obstáculos y desechos de los cultivos. Aún existe un 20,7% que no cumple con estos aspectos básicos que constituyen un factor de riesgo para la ocurrencia de accidentes como caídas.

Los sistemas de almacenamiento de sustancias químicas, herramientas y maquinarias usados en las empresas son adecuados y seguros sólo en un 48,3% de ellas.

Las condiciones de seguridad de las instalaciones eléctricas en la mayoría de las empresas (72,4%) son buenas, se cumple con la norma en relación a estado de las instalaciones, aislación completa y adecuada, protección y señalización de tableros.

Para evaluar los sistemas de prevención de incendios existentes en

las empresas visitadas se observaron los aspectos relacionados con el número de extintores por espacio de trabajo, las salidas de emergencia y la existencia de un entrenamiento de los trabajadores ante casos de emergencia de incendios. Se encontró que un 58,6% de ellas cumple con estos elementos preventivos.

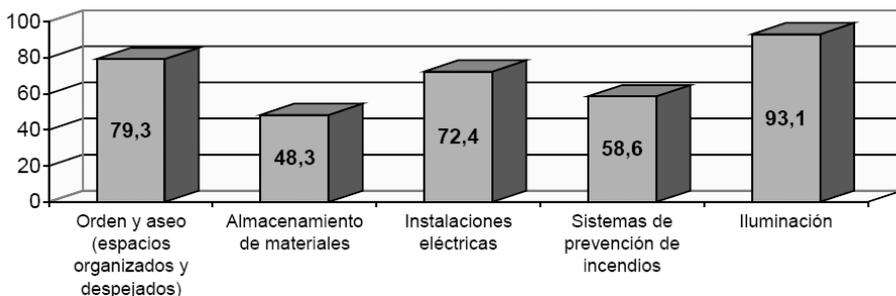
En la mayoría de las empresas, un 93,1% de ellas, se cuenta con la iluminación adecuada al tipo de trabajo que realiza.

Aspecto	% de cumplimiento
Espacio de trabajo suficiente	86,2
Orden y aseo (espacios organizados y despejados)	79,3
Almacenamiento de materiales	48,3
Instalaciones eléctricas	72,4
Sistemas de prevención de incendios	58,6
Iluminación	93,1

Fuente: UCYMAT

Las condiciones generales de seguridad, referidas a las condiciones estructurales, no alcanzan el óptimo (100%), siendo el aspecto de almacenamiento el más deficitario, el que se ha agravado por el incumplimiento en el almacenamiento de plaguicidas.

En el gráfico se observa que todos los aspectos de las condiciones estructurales evaluados están debajo del cumplimiento esperado (100%) de cada ítem.

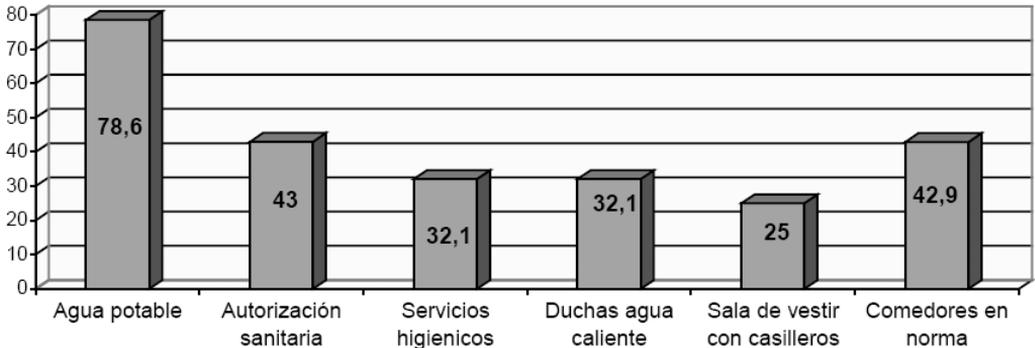


Fuente: UCYMAT

6.2 Condiciones de saneamiento básico

El saneamiento básico se refiere a los aspectos relacionados con condi-

ciones sanitarias básicas que deben existir en los lugares de trabajo a fin de resguardar la salud y el bienestar de las personas que laboran allí.



Fuente: UCYMAT

Sobre el saneamiento básico, existe agua potable para consumo y aseo personal en un 78,6% de los invernaderos visitados. Hay empresas que se abastecen de agua de un sistema particular, que no proviene de la red pública y que necesitan una autorización sanitaria, sólo un 43% de ellas cumple con este requisito exigido por norma.

Cabe destacar la gravedad del incumplimiento de este aspecto básico de higiene y protección de la salud de los trabajadores, que además constituye motivo para suspender las faenas de trabajo.

En un 67,9% de los invernaderos se encontró que los servicios higiénicos o baños químicos utilizados no eran adecuados y no cumplían con la legislación en cuanto a la cantidad, funcionamiento, mantenimiento de la higiene y separación por sexo.

La existencia de duchas con agua caliente y separadas por sexo se cumplía en un 32,1% solamente, considerando que el trabajo que se realiza es en contacto con plantas,

semillas y tierra y con altas temperaturas que provocan sudor, por lo que el baño después del trabajo a veces se hace indispensable. Igualmente existen salas de vestir y casilleros adecuados para los trabajadores en un 25,0% de las empresas.

En el caso en que los trabajadores se ven obligados a consumir los alimentos en el lugar de trabajo, el comedor debe cumplir los siguientes requisitos: estar aislados de las áreas de trabajo (naves), tener mesa y asientos, un medio de conservación de alimentos, un sistema para calentar los alimentos, lavaplatos y agua potable. La existencia de comedores que cumplen con las normas básicas mencionadas se da en el 42,9% de la muestra visitada.

Queda por tanto mucho por corregir en el área de saneamiento básico en las empresas que tienen invernaderos, cabe señalar que estos aspectos se refieren a requerimientos mínimos que son los exigidos por la legislación vigente y que inciden directamente en la ocurrencia de enfermedades, además de menoscabar la dignidad de las personas.

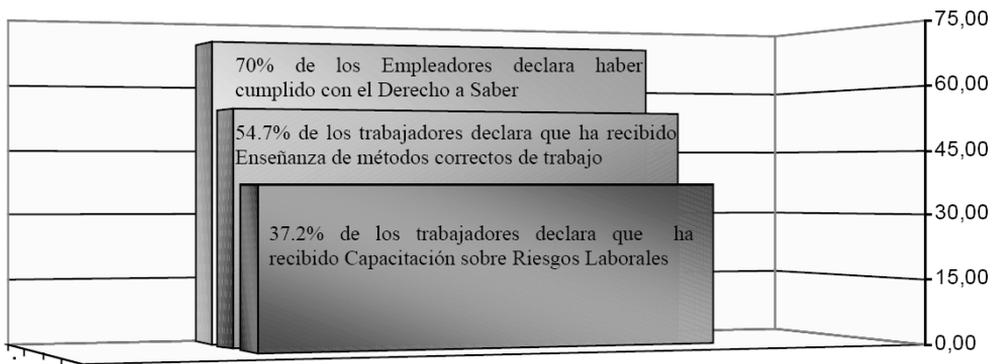
6.3 Instrumentos de prevención de riesgos

Los instrumentos de prevención de riesgos son herramientas legales que derivan de la Ley N° 16.744, la cual establece un seguro social obligatorio contra Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales, como también del Código del Trabajo. Estas herramientas permiten al empleador organizar la actividad laboral de manera de cumplir con la obligación de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

"Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elemen-

tos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto, olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deban adoptar para evitar tales riesgos". (D.S. N° 40 Ministerio del Trabajo).

Una de las medidas básicas de prevención de riesgos laborales en toda empresa, es informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos en sus puestos de trabajo, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo, lo que la ley denomina el Derecho a Saber. Se requiere que esto se realice al inicio de la tarea para evitar exponer al trabajador a un riesgo desconocido y a través de los mecanismos que la empresa tenga para informar y/o capacitar.



Fuente: UCYMAT

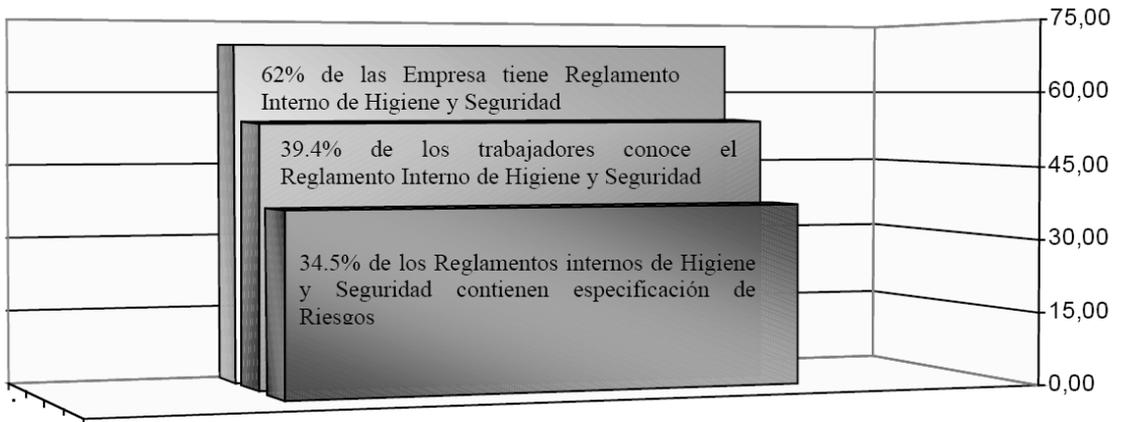
Según los datos obtenidos en las empresas, esta medida se cumple en un 70,0% de las empresas estudiadas. Sin embargo, existe un 62,8% de los trabajadores entrevistados que nunca ha recibido una capacitación de parte de la empresa sobre los riesgos laborales. Sobre la enseñanza de los métodos co-

rectos de trabajo existe un 45,3% de trabajadores y trabajadoras que no han recibido este tipo de aprendizaje. Cuando este aprendizaje se realiza, un 69,6% al ingresar al trabajo y un 4,3% lo hace cuando se produce un cambio en el puesto de trabajo.

Toda empresa que tenga desde un trabajador debe tener confecciona-

do un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. En la muestra estudiada el 62,0% de las empresas tienen confeccionado este reglamento, pero se encontró que un 60,6% de los trabajadores no lo conoce y no cuenta con una copia de él.

En similar porcentaje, 65,5% de los reglamentos confeccionados no contienen descritos los riesgos específicos presentes en el proceso de trabajo y las medidas preventivas para evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales.



Fuente: UCYMAT

Además, cuando la empresa tiene 10 o más trabajadores permanentes debe confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, lo que se constata positivamente en el 82,3% de las empresas con tal obligación, éste se envía a la Dirección del Trabajo y al Servicio de Salud en la misma proporción. Es importante destacar que en el 29,4% de los reglamentos no se describen los riesgos propios relacionados con la actividad de la empresa y sus medidas preventivas.

De acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior, se deduce que las empresas que tienen menos de 10 trabajadores permanentes presentan un mayor incumplimiento en la confección de este reglamento.

Cualquier empresa que tenga más de 25 trabajadores debe tener un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Del total de empresas estu-

diadas, al 65,5% le corresponde contar con este comité. De esta muestra, sólo el 47,4% de ellas lo tiene conformado, y en ese caso, funciona regularmente, tiene un programa de trabajo, investiga los accidentes y es asesorado por el organismo administrador del seguro de accidentes y enfermedades profesionales correspondiente.

Las empresas con más de 100 trabajadores deben tener formado un Departamento de Prevención de Riesgos. De la muestra estudiada sólo el 24,1% cumple con esta obligación. De las empresas que deben cumplir este requisito, el 71,4% tiene conformado este departamento y en su mayoría (85,7%) es dirigido por un experto en prevención de riesgos.

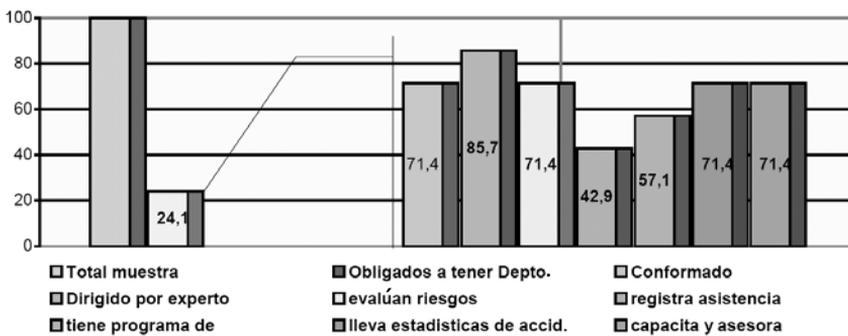
Según manifiestan los empleadores de las empresas que cuentan con un departamento de prevención de riesgos, el 71,4% de ellas cuentan con una evaluación de riesgos de

los puestos de trabajo, el experto cumple la jornada de trabajo indicada en la normativa según número de trabajadores y nivel de riesgos del proceso productivo, sin embargo sólo 42,9% de ellos registra la asistencia en el lugar de trabajo.

Las empresas que tienen departamento de prevención de riesgos, tienen un programa de trabajo solo en un 57,1% de los casos que contempla las acciones mínimas que

debe cumplir, en un 71,4% de ellas, el experto en prevención de riesgos lleva estadísticas de accidentes, asesora al comité paritario de higiene y seguridad, y realiza actividades de capacitación y educación a trabajadores.

Se observa en el gráfico el cumplimiento de los diferentes aspectos del departamento de prevención de riesgos en las empresas con más de 100 trabajadores.



Fuente: UCYMAT

7. PRINCIPALES RIESGOS DEL TRABAJO EN INVERNADEROS Y SU EFECTO EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Las condiciones de trabajo y su organización se orientan principalmente a la creación de bienes y servicios. Sin embargo, en el desarrollo y ejecución de las variadas tareas existen numerosos factores que pueden influir en la salud, seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Entre los factores de riesgo encontrados en el sector invernaderos está la manipulación de sustancias químicas, la exposición a condiciones de trabajo con altas temperaturas y humedad, la realización de tareas de tipo repetitivo con sobre uso de extremidades superiores y la realización de tareas en posturas incómodas, como agachado, trabajo de pie, trabajo

inclinado, con riesgos de sufrir serias lesiones a la columna. La inseguridad laboral, por el tipo de trabajo temporal, así como su precariedad son por otra parte, un importante factor de riesgo para la salud mental de los trabajadores y trabajadoras.

Los factores físicos de mayor impacto en la salud de los trabajadores se relacionan con la temperatura y humedad. El trabajo en invernaderos se realiza bajo estas condiciones particulares, alta temperatura y humedad que hace que se pierda el carácter estacional del cultivo. Estos factores de riesgos físicos tienen sus principales efectos en la piel y en algunos casos desencadenan patologías con complicaciones sistémicas. Los factores químicos afectan principalmente piel, sistema nervioso central y periférico, sistemas respiratorio y digestivo.

Los factores de riesgos biológicos afectan la piel y el sistema digestivo. Los factores ergonómicos afectan músculos, columna y articulaciones. Estos factores se potencian

con los factores de tipo psicosociales que alteran los aspectos psicológicos y de conducta, del mismo modo que generan estrés y que pueden condicionar o potenciar otros riesgos como los accidentes del trabajo.

En general, las patologías que se presentan con mayor frecuencia en este tipo de trabajo son la dermatosis y cáncer, a nivel digestivo los problemas de hepatotoxicidad, a nivel de la columna las lumbalgias y lumbociáticas, en los accidentes del trabajo los daños más graves se dan a nivel osteoarticular, desde lesiones fibromusculares hasta amputaciones. En el sistema nervioso central es importante mencionar la neurotoxicidad y en los efectos psicológicos la depresión.

En lo relacionado con los factores de tipo psicosocial, se combinan numerosas circunstancias relacionadas con el tipo de contrato, las jornadas de trabajo prolongadas producto de la producción intensiva en época de cosecha, los bajos salarios, la precariedad de las condiciones de vida, el número de mujeres jefas de hogar que constituyen un número importante de este trabajo, el empleo de tipo temporal, son elementos que propician y potencian factores de riesgo para la salud física y mental de los trabajadores del sector agrícola.

A continuación analizamos los principales riesgos encontrados en el trabajo en invernaderos, donde se plantean además las medidas preventivas que se pueden adoptar en las empresas para prevenirlos. La idea es que estos riesgos así como sus medidas preventivas se conozcan y se difundan al conjunto de los trabajadores y empleadores que participan de esta actividad laboral.

7.1 Los plaguicidas y sus riesgos para la salud de los trabajadores

Plaguicida es cualquier sustancia destinada a prevenir, destruir, repe-

ler o combatir cualquier plaga, incluyendo los vectores de enfermedades humanas o de animales, las especies no deseadas de plantas o animales, que causan daño o interfieren la producción, almacenamiento, elaboración, transporte o comercialización de alimentos, productos agrícolas o alimentos para animales, o que puedan administrarse a los animales para combatir ectoparásitos.

Los plaguicidas se pueden clasificar de varias formas, según uso o destino (insecticidas, acaricidas, fungicidas, herbicidas, etc.), según composición química (organoclorados, organofosforado, carbamatos y piretroides), según su forma de acción (de contacto, sistémicos, digestivos, etc.), y según presentación comercial (polvo seco, polvo mojable, gránulos, líquidos, fumigantes sólidos, líquidos o gaseosos).

En el caso de los productos fitosanitarios, los efectos a la salud dependen del tipo de plaguicida utilizado, la dosis, la vía de ingreso y el tiempo de exposición y estos efectos pueden ser agudos o crónicos.

Los efectos agudos se manifiestan después del ingreso de una cantidad importante de plaguicida al organismo, en un corto período, produciendo síntomas como vómitos, diarrea, aborto, cefalea, somnolencia, alteraciones de la conducta, convulsiones, coma y hasta la muerte.

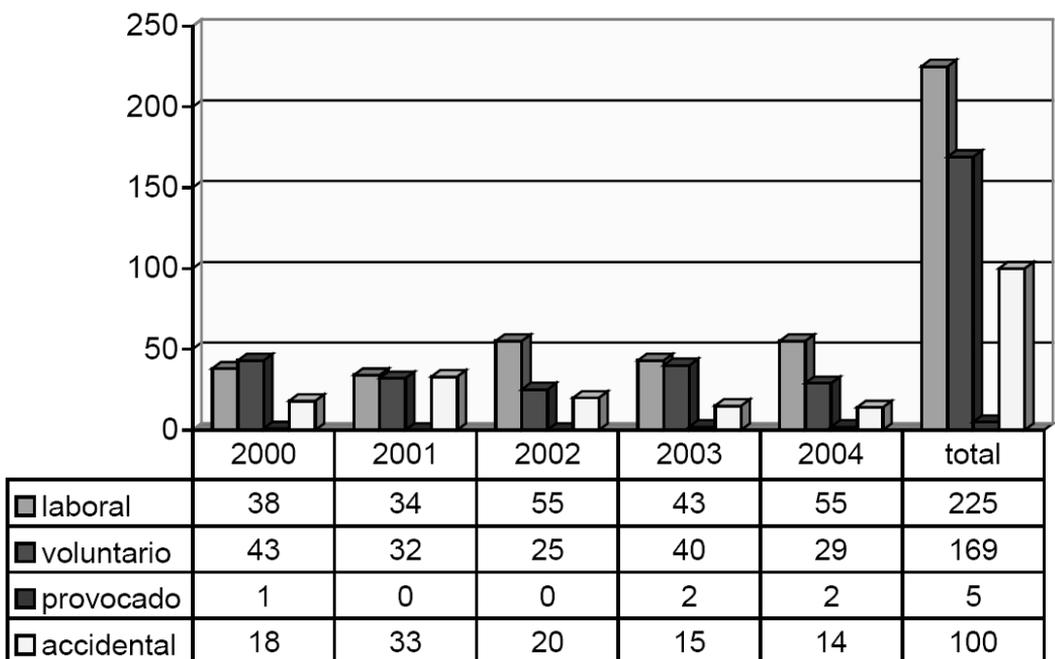
Los efectos crónicos se deben a exposiciones repetidas del organismo a pequeñas cantidades de plaguicidas durante un período prolongado de tiempo y se manifiestan en cánceres, leucemia, necrosis de hígado, malformaciones congénitas, neuropatías periféricas, a veces solo

en un malestar general, cefaleas persistentes y dolores vagos, los síntomas aparecen después de un largo tiempo, inclusive hasta años después del contacto con el plaguicida, dificultando su detección.

Los trabajadores agrícolas son el grupo laboral más numeroso expuesto a plaguicidas, y éstas son las sustancias químicas más ampliamente utilizadas en el mundo. Según

cifras de Organización Mundial de la Salud (OMS), cada año se produce en el mundo alrededor de un millón de intoxicaciones agudas por plaguicidas, con una mortalidad de 0,4 a 1,9%, en que el 70% de esos casos mortales son de origen laboral.

Según se observa en el gráfico, en nuestro país, la intoxicación de tipo laboral representa el 45% de los casos en el período de 5 años.



EL LICYMAT

La exposición de los trabajadores en el cultivo en invernaderos se da por las aplicaciones de los productos a las plantas, por el proceso de tratamiento de las telas y plásticos usados para construir los invernaderos o por los tratamientos de desinfección de los suelos.

Al igual que en otros ámbitos de la prevención, la protección de la salud de los trabajadores que manipulan plaguicidas se puede abordar

ejemplo utilizando modelos de producción donde no se utilizan plaguicidas químicos para el control de las plagas y enfermedades, utilizando plaguicidas de baja toxicidad o implementando todas las medidas necesarias para proteger al trabajador expuesto a este riesgo.

En el caso de los cultivos en invernaderos, en que se modifican las condiciones ambientales naturales para las plantas, se desarrollan plagas y enfermedades que deben tra-

tarse para obtener producciones comerciales de buena calidad, aspecto que en las empresas estudiadas se efectúa en el 100% de ellas mediante el uso de sustancias químicas como son los plaguicidas.

Con relación al tipo de productos utilizados, plaguicidas, fertilizantes y hormonas, se observa en las bodegas la existencia de cantidad racional de productos para el cultivo, la mayoría de mediana y baja toxicidad, encontrándose en algunas empresas productos de alta toxicidad

(etiqueta roja) en menor proporción.

Según los datos obtenidos en la visita a terreno, en la totalidad de las empresas visitadas no utilizan plaguicidas que se encuentran prohibidos en el país.

El Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) es el servicio que autoriza y restringe el uso de los plaguicidas de uso agrícola en el país. A continuación se muestra la lista de prohibiciones y restricciones.

RESTRICCIONES Y/O PROHIBICIONES AL USO

Producto	Nº Resolución
Prohíbe importación, fabricación y uso del Monofluoracetato de Sodio o compuesto 1080	1720/1982
Prohíbe la importación, fabricación, venta, distribución y uso del plaguicida DDT.	639/1984
Prohíbe el uso de Dibromuro de Etileno en fumigación de productos hortofrutícolas.	107/1985
Fija el nivel máximo de residuos de plaguicidas clorados en empastados para efectos sancionatorios.	1437/1986
Prohíbe la importación, fabricación, venta, distribución y uso de los plaguicidas Dieldrin, Endrin, Heptacloro y Clordán.	2142/1987
Prohíbe la importación, fabricación, venta, distribución y uso del plaguicida Aldrin.	2003/1988
Prohíbe la importación, distribución, venta y aplicación del fitoregulator Daminozide.	1573/1989
Prohíbe la importación, fabricación, venta, distribución y uso de plaguicidas agrícolas que contengan sales orgánicas o inorgánicas de mercurio.	996/1993
Prohíbe la importación, fabricación, venta, distribución y uso del plaguicida Mevinfos.	3195/1994
Prohíbe la importación, fabricación, venta, distribución y uso de los plaguicidas 2,4,5 -T, Clodimeform, Toxafeno o Canfeclor.	2179/1998
Prohíbe la importación, fabricación, venta, distribución y aplicación de los plaguicidas de uso agrícola que contengan Lindano.	2180/1998
Prohíbe la importación, fabricación, venta, distribución y aplicación de plaguicidas de uso agrícola formulados en base a Paratión Etilo y Metilo.	312/1999
Suspende la importación, fabricación, venta, distribución y aplicación de Pentaclorofenol.	2226/1999
Complementa Resolución Exenta N° 2.226 del Servicio Agrícola y Ganadero con fecha 27 julio de 1999.	2339/1999
Restringe el uso y manejo de todas las formulaciones de plaguicidas agrícolas que contengan Paraquat como ingrediente activo.	909/2001
Modifica Resolución N° 909 de 2001 que restringe el uso y manejo de plaguicidas que contengan Paraquat como ingrediente activo.	3191/2001
Prohíbe la importación, fabricación, venta, distribución y aplicación de plaguicidas de uso agrícola que contengan Hexaclorobenceno.	90/2002
Prohíbe la importación, fabricación, venta, distribución y aplicación de plaguicidas de uso agrícola que contengan Mirex.	91/2002

La aplicación de los plaguicidas debe ser realizado bajo normas claras de prevención, como son el envasado y etiquetado de los productos según norma, almacenamiento seguro, utilización de equipos de protección personal adecuados, entre otras, todas deben estar contenidas en el reglamento interno de la empresa. Lo principal para tener máximas garantías de seguridad es que la labor sea ejecutada por un trabajador especializado y capacitado en dicha técnica.

En relación a lo anterior, existe un proceso de certificación de los aplicadores de plaguicidas que efectúa el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), al cual accedió el 62,1% de empresas con sus aplicadores. Esta certificación voluntaria pero indispensable desde el punto de vista de la seguridad, es una medida básica para contribuir a la disminución de las intoxicaciones por plaguicidas del aplicador y de los trabajadores expuestos en forma indirecta.

Otra medida básica para la prevención de los accidentes y enfermedades por intoxicaciones con plaguicidas es la forma de almacenamiento de los productos. Se encontró alta deficiencia en este sentido ya que las bodegas no cumplen con los requisitos mínimos de seguridad en el 55,2% de los casos.

Los requisitos mínimos de seguridad en las bodegas son: éstas deben ser de uso exclusivo para plaguicidas, estar cerrada con llave, tener ventilación, tener señalización de peligro, ordenamiento seguro de los productos en su interior, los productos deben estar identificados y etiquetados, contar con un extintor en las cercanías y agua potable a disposición de la persona que ma-

nipula los plaguicidas al interior de la bodega.

Bodega sin ventilación y señalización

El trabajador que desempeña las labores de bodeguero, que almacena, dosifica, y generalmente el mismo que aplica, sólo está capacitado para realizar el trabajo en forma segura en un 65,5% de las empresas visitadas.

En un 47,3% de lugares visitados existe una bodega exclusiva para los productos químicos, encontrándose empresas que almacenan estos productos junto a herramientas, equipos, ropa de trabajo y diversos materiales.

Ordenamiento inseguro de los productos

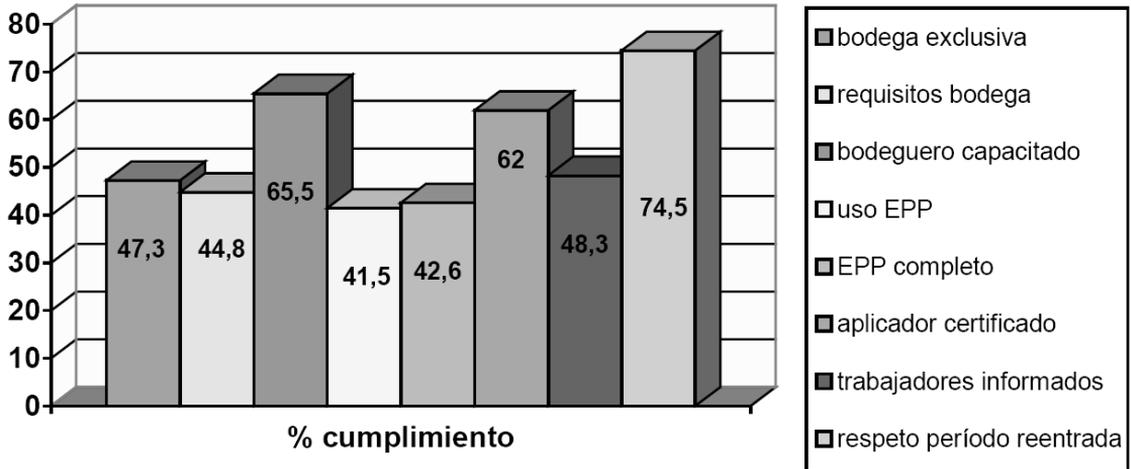
Se requiere por otra parte respetar el período de reentrada estipulado en la etiqueta de cada producto, de modo de no ingresar a los lugares de trabajo en donde se han aplicado plaguicidas antes de lo permitido, poniendo letreros visibles y claros a la entrada de los lugares de trabajo y avisando anticipadamente a los trabajadores.

Con respecto a la protección de los trabajadores que se desempeñan en las naves, un 74,5% de los trabajadores dice que se respeta el período de reentrada a los lugares tratados con plaguicidas, además en ellos se instala señalización de seguridad.

Un 41,5% de los trabajadores que aplican los productos usa los elementos de protección personal, de los cuales un 42,6% cuentan con el equipo de protección completo (guantes, botas, traje con capucha im-

permeable, máscara, gafas, etc.). Este aspecto se presenta altamente deficitario ya que a menudo es la única medida de seguridad que se

implementa en la empresa con relación al uso de plaguicidas y sólo se cumple en menos de la mitad de los casos.



Fuente: UCYMAT

Los trabajadores que realizan labores en las naves pueden contaminarse con los plaguicidas a través de las vías respiratorias, dérmica, ocular y digestiva. En la mayoría de las tareas que realizan los trabajadores en los invernaderos, existe exposición cutánea directa, ya que el trabajo requiere mucho contacto con las plantas tratadas con plaguicidas y cuyos residuos se acumulan en las manos de las personas que las manipulan, donde a menudo no utilizan los guantes de protección.

Es importante recordar que la inhalación es la vía de intoxicación más rápida y la más directa, y que aquellos plaguicidas que son aplicados en forma de aerosol o gas pueden ser inhalados más fácilmente que el resto, razón que justifica la importancia de utilizar una máscara respiratoria apropiada para el tipo de plaguicida que se utiliza. También resulta esencial la protección visual durante la aplicación ya que algu-

nos productos pueden causar daños severos e irreversibles en los ojos.

La información que tienen los trabajadores en general sobre los riesgos que conlleva la manipulación y uso de los productos químicos usados en el trabajo de los invernaderos es insuficiente en un 48,3% de las empresas.

En general las empresas visitadas presentaron deficiencias en el manejo de los plaguicidas, por ejemplo se encontró cilindros abandonados con productos químicos sin etiquetar y a la intemperie, envases dispersos en diferentes lugares aledaños a las naves, o almacenados en lugares que no son bodegas, bodegas que no cumplen con la norma y desconocimiento de los trabajadores acerca de los riesgos que implica trabajar con plaguicidas o en lugares donde éstos se aplican.

Estos aspectos favorecen la exposición a los riesgos de contamina-

ción, de los trabajadores que transitan en el lugar y también de personal externo al proceso de trabajo.

Se presenta también el riesgo de la existencia de residuos de plaguicidas en la basura, en dependencias de la empresa, en los lugares donde conviven y circulan los trabajadores, etc. Para el control de estos riesgos se requiere aplicar medidas preventivas manteniendo los lugares de trabajo limpios, libres de basura y de residuos, realizando periódicamente una limpieza profunda de los espacios de trabajo.

Los residuos de plaguicidas en los envases vacíos pueden ser peligrosos para las personas o el ambiente y la acumulación de envases de plaguicidas en algún lugar del predio que no sea el adecuado, es un foco de contaminación para las personas y para el ambiente. Los envases de plaguicidas deben ser inutilizados mediante la técnica del "Triple lavado", señalado en la etiqueta de todos los plaguicidas.

La técnica del Triple Lavado consiste en:

1. Llenar el envase con agua hasta $\frac{1}{4}$ de su volumen, cerrarlo firmemente.
2. Agitar el depósito durante 30 segundos.
3. Vaciar el agua al tanque del equipo pulverizador.
4. Repetir este procedimiento 3 veces.
5. Perforar el envase y guardarlo en un lugar seguro para su posterior eliminación.

Para eliminar los envases sometidos al triple lavado se recomienda:

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

Se destaca la importancia de la protección básica, para evitar las intoxicaciones, como el uso de los elementos de protección personal adecuados para la labor que se realiza, la importancia de una buena higiene y cambio de ropa al fin de la jornada laboral, la información y capacitación del trabajador, el respeto a las normas de reingreso y la seguridad en el almacenamiento y manipulación de los plaguicidas.

Los efectos para la salud de los trabajadores pueden ser agudos o crónicos, pero los efectos a largo plazo son los que tienen un impacto más grave y con secuelas a veces desconocidas.

El estudio de los efectos por exposición a largo plazo, en bajas dosis, son los más difíciles de realizar, porque casi siempre el efecto aparece cuando ha pasado mucho tiempo entre las exposiciones más importantes y el daño, del mismo modo que son patologías casi siempre de origen multifactorial, en las que es muy difícil separar el peso específico de cada factor de riesgo.

En los casos de potenciales efectos cancerígenos, de hepatotoxicidad, y neurotoxicidad, las medidas recomendadas son la prohibición de uso de las sustancias o en caso de no poder hacer esto se trata de disminuir las dosis y el tiempo de contacto. En las dermatosis los elementos de protección personal son bastante efectivos además del lavado frecuente de las zonas del cuerpo en contacto con el producto.

El impacto de los efectos genotóxicos, pueden causar daños reproductivos, generar cáncer, enfermedades neurológicas, etc. En nuestro país existen pocos estudios que den cuenta de estos problemas de salud y ello se debe a los altos costos de inversión que requiere este tipo de seguimiento, tanto en recurso de tipo material como de profesionales especializados en el tema.

El principal riesgo del trabajo con productos tóxicos como los plaguicidas consiste en los efectos genotóxicos, éstos se refieren al riesgo de daño en el genoma o material genético humano. Es importante destacar que este riesgo existe tanto para aquellas personas que trabajan directamente en la aplicación de los plaguicidas sin protegerse adecuadamente, así como para aquellos trabajadores que viven y trabajan permanentemente en un medioambiente que se encuentra contaminado por estos productos ya sea en el aire, en el agua, en los alimentos, en la vestimenta, zapatos, como para la población aledaña a los sitios tratados.

Aunque en todas las empresas visitadas se utilizan plaguicidas para el control de las plagas y pestes del cultivo, el 65% de los trabajadores no está consciente ni informado de

este riesgo y dicen no estar expuestos a ellos.

Para la protección de los trabajadores expuestos a plaguicidas se deben tomar medidas preventivas en las distintas etapas del manejo de estos productos, algunas de ellas son las siguientes:

1. Uso de los equipos de protección personal, ya que éstos sirven de barrera contra la exposición a los plaguicidas, éstos deben ser apropiados al tipo de producto. Los aplicadores deben usar guantes y botas impermeables, un traje impermeable con capucha, lentes de protección y máscara respiratoria que cuente con la recomendación técnica para el tipo de producto que se utiliza. Estos elementos deben ser guardados limpios y en un lugar diferente del resto de la ropa o equipos de trabajo.
2. Para aquellos que utilizan equipos de protección desechables, éstos no deben ser reutilizados y se deben botar luego de su uso, respetando las reglas de cuidado del medioambiente.
3. El uso de los guantes en el trabajo de invernaderos es una buena protección de manos y disminuye considerablemente los niveles de contaminación con los plaguicidas, aun cuando se respete los tiempos de reentrada, considerando que a algunas personas los residuos de plaguicidas les producen dermatitis. Los trabajadores deberían usarlos siempre que la tarea requiera un contacto directo con las plantas que han sido tratadas previamente con estos productos.

4. Los equipos de pulverización deben tener un mantenimiento preventivo de forma regular, a fin de evitar defectos que pueden producir derrames y contaminaciones accidentales.
5. La limpieza del equipo después de la aplicación es indispensable, no debe quedar restos de plaguicida en el pulverizador, se debe cuidar de contar con un procedimiento para esto de manera de no contaminar el espacio de trabajo y a fin de evitar la acumulación de residuos tóxicos en los espacios donde se transita diariamente. Se requiere además restringir el espacio de acceso a los lugares donde se realiza esta operación de limpieza.
6. El pesaje, las mezclas y la preparación previa a la aplicación debe hacerse en los lugares designados especialmente para ello, como la bodega de plaguicidas que debe estar debidamente señalizada, cerrada con llave y aislada.
7. Sobre los tiempos de reentrada al lugar de trabajo, luego de la aplicación de los plaguicidas, los avisos deben ser visibles y situados a la entrada del local, deben indicar el nombre del producto aplicado y respetar el tiempo indicado en la etiqueta para volver a ingresar al lugar, en este caso, las naves de los invernaderos.
8. La información y capacitación a los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos así como los modos de prevenir son indispensables y es un recurso fundamental en la prevención

de riesgos de accidentes y enfermedades en el trabajo.

9. La toma de muestra de sangre (colinesterasa) para los aplicadores a fin de evaluar el nivel de exposición y prevenir daños a la salud es obligatorio y debe realizarse antes y después de la aplicación.

7.1.1 Plaguicidas y su impacto en el medioambiente

Aunque no es motivo de este diagnóstico, nos referiremos brevemente a la contaminación ambiental que se deriva de esta actividad agrícola.

El manejo de productos fitosanitarios genera un problema de contaminación global que afecta agua, tierra y aire, deja residuos sólidos, líquidos y gaseosos; y además con el uso repetitivo se produce la resistencia de las plagas a estos productos, lo que a posterior exige mayor consumo o combinación de sustancias. Esto hace que sean cada vez mayores los desequilibrios en la cadena alimentaria por el efecto sobre toda clase de seres vivos, desde las plantas hasta los peces, las aves y los mamíferos, que no sólo sufren los efectos directos sino que también se convierten en acumuladores y transformadores de este tipo de sustancias químicas.

La contaminación por productos fitosanitarios depende de la estructura química del plaguicida, su capacidad para contaminar directamente y producir efectos sobre los seres vivos o sus posibilidades de acumulación conservando la estructura original o a través de pequeñas variaciones, y también por la acumulación de residuos no degradables.

En casi todos los países en desarrollo existen acumulaciones de desecho de plaguicidas tóxicos que constituye un grave problema ambiental. Existen plaguicidas sin utilizar, prohibidos o vencidos, que ponen en riesgo el medioambiente y la salud de las personas.

Los plásticos de los envases o de las cubiertas de las naves, que se degradan a largo plazo y se acumulan, en superficie o enterrada produce contaminación y desequilibrios en las tierras cultivables. No tenemos información acerca del uso que se da a los desechos de los invernaderos, como los plásticos que se cambian cada tres años aproximadamente, los envases de plaguicidas y los elementos de protección personal que se desechan.

Es por lo tanto importante considerar estos aspectos al momento de la planificación de la empresa y del proceso de trabajo.

7.2 Riesgos psicosociales y efecto en la salud de los trabajadores

El concepto de factores de riesgo psicosocial se define como "aquellas condiciones que están presentes en una situación laboral, que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar tanto el desarrollo del trabajo como la salud física, psíquica o social del trabajador" (Comité mixto OIT).

La forma en que realizamos actualmente el trabajo tiene claramente efectos positivos y negativos para nuestra salud, pero además existen otros aspectos que son aún menos visibles, los denominados riesgos

psicosociales. En esta categoría de riesgos se han clasificado ya numerosos problemas, como por ejemplo: carga de trabajo, fatiga, estrés, burnout, acoso moral y sexual, violencia física y psicológica.

El trabajo constituye un importante factor protector de la salud mental de las personas. Desde esta perspectiva, situaciones como, la falta de oportunidades en el trabajo, el empleo precario, la carencia de alternativas de capacitación, entre otras, constituyen un factor de riesgo de enfermedades de naturaleza psicosocial en los individuos y las colectividades.

Otros aspectos del trabajo como el desempleo, o la falta de trabajo durante los períodos de temporada baja, cuya causa tiene un reconocido factor de deterioro en la salud mental de las personas, esto afecta negativamente generando diferentes grados de inestabilidad e incertidumbre sobre el futuro, así como dificultades para proyectarse y hacer planes a más largo plazo.

Uno de los problemas de este tipo de organización del trabajo presente en los invernaderos es que favorece la introducción del salario a destajo, donde la necesidad o el deseo de ganar más en el corto período de trabajo temporal, puede llevar a las personas a trabajar más de lo que es aconsejable para el organismo e ignorar los avisos o señales de cansancio físicos y mentales, incrementando los riesgos de tener accidentes y de enfermar por el trabajo.

Las pocas alternativas de trabajo que existen en la zona facilitan que las personas acepten, muchas veces, condiciones de trabajo poco

seguras y donde a veces no se cumple con el contrato de trabajo y el pago en los tiempos acordados.

En el sector de invernaderos, el trabajo exige rendimiento y producción, en algunos casos se realizan horas extras sin pago para poder cumplir con la cantidad de trabajo asignado y no perder el bono de rendimiento, las trabajadoras manifiestan que en la jornada pactada no alcanzan a completar la cantidad de hileras asignadas para obtener el bono.

Para los factores de riesgo psicosocial que pueden ser causa de estrés y depresión, una de las principales formas de control de este riesgo se relaciona con los cambios en la organización del trabajo, a fin de desarrollar una cultura de prevención, climas laborales más seguros y condiciones de empleo más estables, al igual que salarios más justos que permitan a los trabajadores aspirar a condiciones de vida mejores.

La mayoría de los trabajadores (69,5%) dicen que su trabajo no les produce ninguna insatisfacción, sin embargo hay otro 25% que dice que el trabajo le produce cansancio, dolores de pie y de espalda por estar durante toda la jornada de trabajo de pie o agachado.

Resulta interesante detectar que hay un porcentaje alto de trabajadores (41%) en que el sólo hecho de tener trabajo es considerado como un factor positivo y de satisfacción, que el 25% dice no tener ninguna satisfacción en el trabajo y que el 32,6% reconoce en el trabajo una satisfacción por contar con buen trato, buenas relaciones, horario conveniente, aprende cosas nuevas y trabaja tranquilo.

El apoyo social es un importante factor protector de la salud mental y para prevenir el ausentismo de corta duración derivado de esta causa, lo que tiene claras implicaciones para la dirección y organización del trabajo; este apoyo social se puede dar entre pares (trabajadores) o entre los jefes y mandos medios con los trabajadores.

Por esta razón se requiere dedicar atención al apoyo y la relación que establecen los supervisores y jefaturas intermedias con los trabajadores, así como el trato que éstos le dan a los trabajadores, ya que existen reclamos sobre este aspecto en los invernaderos, donde existen experiencias de mala relación entre trabajadores y supervisores o el personal que está a cargo del predio, a veces la mala relación se expresa en cosas tan elementales como el saludar o despedirse, y uso de palabrotas para llamar la atención o para solicitar alguna tarea de las personas.

También se sugiere crear espacios de intercambio, participación y apoyo entre trabajadores. En resumen rescatar la importancia de las relaciones humanas y la sociabilidad que permite crear lazos de ayuda y cooperación humana, estos aspectos facilitan la labor y crean un espacio más agradable para el trabajo.

Otro aspecto importante que rescatan los trabajadores es la importancia de la recompensa a cambio del trabajo bien realizado, por parte de la empresa, el recibir un salario justo y acorde al esfuerzo realizado, la importancia de contar con posibilidades de estímulos materiales o morales. Varios estudios han demostrado que la falta de reciprocidad entre los costos y ganancias

(mucho esfuerzo y poca recompensa) puede favorecer un estado de malestar psicológico y disconformidad con el trabajo, aumentando los riesgos de desmotivación y abandono del trabajo.

Las condiciones físicas del medio ambiente de trabajo, tales como la carga de trabajo, exposición a agentes físicos como la temperatura, exposición a sustancias químicas, calidad del aire, la ergonomía del puesto de trabajo, son por otra parte importantes factores que influyen en el estrés relacionado con el trabajo e inciden en el bienestar social de los trabajadores.

Otros aspectos relativos al trabajo que pueden ser motivo de malestar y daño a la salud mental de los trabajadores, son la inseguridad en el empleo, la falta de promoción, pocas alternativas de capacitación para mejorar habilidades, así como todos aquellos aspectos relacionados con la información relativa al desarrollo y continuidad laboral en la empresa.

Existen ciertas características del medioambiente y de la situación laboral, tales como, el reconocimiento al esfuerzo, la capacidad de decisión, el tipo de tarea que se realiza, las características del contrato y de la organización, que constituyen importantes factores de riesgo de estrés laboral y determinan muchas veces la aparición de dolencias y molestias de naturaleza psicosocial. Pero estas experiencias no siempre derivan en trastornos físicos o psicológicos, ya que no todas las personas se ven afectadas de la misma manera, existen factores personales que son de mayor vulnerabilidad, como por ejemplo, la edad del trabajador, su condición de género

y el contar con una red de apoyo social.

El modelo psicosocial plantea que el estrés es provocado por las exigencias que exceden los recursos individuales, pero también éste puede ser provocado por las demandas demasiadas bajas, es decir, por condiciones de trabajo que contienen tareas monótonas, con escasa variación y tareas repetitivas. Otros aspectos del trabajo que también inducen a la aparición de estrés se asocian a la falta de estímulos laborales así como las condiciones precarias de trabajo.

Las fuentes de estrés no provienen únicamente de factores relacionados directamente con el trabajo, también influye la forma de organización de la empresa. Las fuentes de estrés pueden estar relacionadas con las posibilidades de participación, a las comunicaciones que se dan al interior de la empresa, a las políticas de tipo administrativo. En general mientras mayores posibilidades de participar en el trabajo existan, mayor será la satisfacción en el trabajo.

Las dificultades para conciliar el trabajo con las tareas y responsabilidades familiares pueden ser una importante fuente de estrés para las personas. Esto porque la familia y el trabajo son dos esferas de la vida muy importantes para la mayoría de las personas. Conciliar las obligaciones profesionales y personales es un problema complejo y que afecta a muchos trabajadores. Los estudios realizados sobre este tema demuestran que poner la mayoría de los padres refieren tener un conflicto entre su vida profesional y familiar. Los estudios identifican varias consecuencias de este conflicto, que

se expresan en depresión y trastornos psicossomáticos. En el caso de las mujeres que concentran el trabajo en temporadas, en jornadas que son extensas se provocan conflictos entre las responsabilidades familiares y la necesidad de trabajar.

En estudios mas recientes de salud laboral se ha encontrado que los factores psicosociales tales como una baja satisfacción en el trabajo, la pérdida de autonomía y la poca variación de la tarea están asociados de manera significativa con los dolores de espalda, problemas de hombros y articulaciones.

El estrés se define como la falta de equilibrio entre la demanda percibida y la percepción de la persona de su capacidad para satisfacer esa demanda. Este desequilibrio entre la demanda percibida y la propia capacidad de respuesta puede generar estrés.

Los efectos y consecuencias del estrés en la salud de las mujeres se conoce por estudios recientes realizados en los países europeos y Canadá ("Mujer, Salud y Trabajo", OCDE). Los problemas de salud que manifiestan las mujeres se relacionan con la existencia de trastornos de la menstruación, las enfermedades y alteraciones del sistema musculoesquelético, los dolores lumbares, dolores de hombros y el síndrome del túnel carpiano, cefaleas, ansiedad e incremento de hipertensión y patología cardiovascular.

Las enfermedades y problemas del sistema musculoesquelético y los problemas de salud mental como la ansiedad, la depresión y enfermedades cardiovasculares son en estos países la causa principal de jubilación anticipada.

En el caso de las mujeres que laboran en los invernaderos existe ignorancia y un desconocimiento generalizado de los riesgos del trabajo para la salud mental y física, quienes manifiestan en la entrevista individual realizada en este estudio, que ellas no están expuestas a ningún riesgo laboral.

Además la mayoría de los trabajadores (98%) entrevistados refieren no haber sufrido situaciones de maltrato síquico, agresión o intimidación, acoso sexual y moral.

7.3 Riesgos ergonómicos y efectos en la salud de los trabajadores

Los sistemas y formas de trabajo en el sector agrícola no ha variado mucho en el tiempo, éste se sigue realizando en posición inclinada, donde los trabajadores deben arrodillarse frecuentemente, trabajar con los brazos por encima del nivel de los hombros o mover manos y muñecas repetitivamente, transportar cargas, combinar muchas veces posturas incómodas, que derivan en molestias y dolores musculares, esguinces, dislocaciones, lesiones a la espalda que pueden llevar a una importante causa de incapacidad laboral.

Por otra parte existe la falsa idea de que el impacto de estas tareas del trabajo agrícola sobre la salud de los trabajadores es inevitable y no siempre se consideran ni se conocen aquellos aspectos relacionados con la prevención de los riesgos de tipo ergonómico.

La ergonomía es una disciplina que propone la adaptación del trabajo al trabajador, buscar una correspondencia entre el trabajador y las condiciones de trabajo, donde interesa

asegurar que los trabajadores no sufran lesiones, trabajen sin peligro, con comodidad y que sean productivos. Además busca, que las capacidades físicas y las limitaciones del cuerpo humano estén en relación con las tareas que debe realizar la persona.

Los trastornos de tipo musculoesqueléticos relacionados con el trabajo son una importante causa de incapacidad de las personas en sus años productivos y es ocasionada por la exposición crónica a las tensiones físicas. En el sector invernaderos encontramos que todas las actividades realizadas por los trabajadores y trabajadoras cuentan con estos factores de riesgo de daño a la salud y se debe principalmente al tipo de tarea que se realiza como, el trabajar inclinado, arrodillarse, posturas en cuclillas, trabajar con los brazos levantados por sobre los hombros y levantar carga.

Los factores ergonómicos se derivan del esfuerzo físico que implica la mayor parte de las actividades del agro, lo mismo que de las posturas que deben mantenerse en los diferentes procesos del cultivo y tratamiento de las plantas.

Los factores ergonómicos que se observaron se relacionan con aspectos como el diseño del puesto de trabajo, al diseño del mobiliario, aquí encontramos que en un 51,7% de las empresas el diseño del puesto es inadecuado y en un 48,3% de las empresas, éste se adapta bien a la labor que se realiza.

El espacio de trabajo se considera suficiente en un 79,3% de las empresas y poco adecuado a las necesidades del trabajo en un 20,7%, en que los pasillos entre hileras de

plantas son demasiado angostos provocando roce permanente entre el trabajador y la planta.

Una de las formas de reducir y disminuir los riesgos de acumulación de trastornos de tipo musculoesquelético consiste en volver a diseñar las tareas y herramientas que se usan en las labores diarias, redistribuir las tareas de manera a rotar permanentemente los trabajos que exige el uso repetitivo de las mismas partes del cuerpo.

Estos cambios deben ir acompañados de una necesaria capacitación a los trabajadores para que incorporen nuevas formas de hacer el trabajo y un tiempo para que se acostumbren ya que las personas establecen ciertos hábitos en las conductas para realizar el trabajo y les cuesta incorporar nuevas formas de hacer las cosas.

Según el 81,3% de los trabajadores realizan su trabajo de pie, que les produce cansancio en el 62,1% de los casos, para la ejecución del trabajo, un 70% de ellos no realizan esfuerzo físico ni transporta carga.

Los trabajadores entrevistados en los diferentes puestos de trabajo, manifiestan realizar movimientos repetitivos para el desarrollo de su tarea en un 67,7% de los casos y estar expuestos a altas temperaturas bajo las naves en un 84,4% de los casos.

El 96,6% de los trabajadores mantienen la misma postura de trabajo, sin variación de ella durante toda la jornada de trabajo, debido a que las tareas que realizan en un 75,9% no les permite un cambio frecuente de postura, además los movimientos que realizan el 79,3% de los trabajadores son de tipo repetitivo.

Por otra parte el manejo manual de carga que realizan los trabajadores en un 82,8% es el adecuado y se da cumplimiento a la ley (peso máximo para los hombres de 50 kilos y para las mujeres y menores de edad de 20 kilos como máximo), ya que los elementos que transportan son de peso inferior a los señalados.

Algunas sugerencias para evitar las lesiones por daños de tipo musculoesquelético provocado por el trabajo manual en el sector agrícola sugiere la aplicación de las siguientes normas:

1. Evitar la manipulación de herramientas y materiales por encima de la altura de los hombros.
2. Cuando los movimientos se repiten varias veces, como al cosechar, desyerbar, polinizar, etc., es conveniente dejar un tiempo suficiente entre los movimientos para una recuperación adecuada, haciendo que el trabajador alterne las labores repetitivas con otra tarea poco repetitiva de las manos.
3. Dar la posibilidad de sentarse para realizar el trabajo, cuando sea posible, que éste pueda alternar. Ya que el trabajar sentado reduce la tensión en la parte inferior de la espalda y en las piernas. El trabajar en forma permanente de pie hace que las piernas se hinchen, más que al caminar. La mejor forma de trabajar consiste en permitir a los trabajadores realizar diferentes tipos de tarea, y que éstos tengan la posibilidad de estar de pie o de caminar cuando lo deseen o lo requieran.
4. También se requiere que los trabajadores dispongan de un

espacio suficiente para el trabajo que realizan, a fin de que puedan acercarse los productos que manipulan sin esfuerzo para los brazos y el resto del cuerpo. Cuando el trabajo se realiza principalmente de pie la altura del mismo debe ser acorde a la estatura del trabajador, se puede recurrir a estación de trabajo, pisos, etc. para acercarse a la persona al producto, evitando los cultivos suspendidos en altura o elevados por sobre la altura de los hombros.

5. En relación a la manipulación manual de carga, en los predios se cumple la normativa sobre el peso, pero igual existe el riesgo de daño a la columna por el uso de la fuerza mal hecha y malas posturas al realizar la carga de materiales. Las recomendaciones en este sentido son las siguientes:
 - Mantener la carga que se levanta a un nivel entre manos y el nivel de los hombros. Evitar levantar la carga desde el suelo o por encima del nivel de los hombros.
 - Proporcionar agarraderas o asas para los recipientes o macetas.
 - Reconfigurar las cargas a fin de que puedan levantarse cerca del cuerpo. Proporcionar carretillas o carritos para transportar los objetos o materiales que se requiere transportar por largos tramos.
 - Mantener el peso de los sacos o cajas por debajo de

las 50 libras y con un peso aceptable.

En los invernaderos visitados pudimos observar que el trabajo en posición encorvada es bastante habitual en el trabajo de invernaderos y en el caso de los viveros de plantas ornamentales el trabajador debe levantar y transportar los recipientes o macetas, inclinarse una y otra vez para agarrar el recipiente o maceta y levantarlo, al inclinarse hacia delante, existe el riesgo de producir lesiones en la parte inferior de la espalda. Las recomendaciones en este sentido se orientan a:

- Acondicionar los puestos de trabajo de manera a reducir al máximo esta postura o tratar de combinarla con otras tareas, de corta duración que requieran cambiar de posición de trabajo, ya sea sentado o caminar.
- Usar asa o mangos largos en las herramientas que se utilizan en el trabajo.
- Entregar banquillos para que los trabajadores tengan la alternativa de sentarse y acercarse al producto con que trabajan.

7.4 La temperatura ambiental y sus riesgos

Uno de los aspectos que más incomoda a los trabajadores en los invernaderos es la exposición a altas temperaturas durante la temporada de verano y alta humedad y frío en el invierno. En general las empresas no controlan estas condiciones de temperatura y humedad al interior

de los invernaderos, sin embargo se encontró algunos ejemplos de empresas que utilizaban mallas rushell en los pasillos para producir sombra y disminuir el calor, a la vez que se riegan las zonas de tránsito de trabajadores para disminuir la temperatura en el lugar de trabajo en las horas de mayor calor. También existen experiencias de empresas que en las horas más calurosas, entre las 14 y las 17 horas no se trabaja, de manera de no exponer a los trabajadores a riesgos de estrés calórico al desarrollar un trabajo a más de 42° de temperatura.

El trabajo en un ambiente caluroso afecta la capacidad mental y disminuye el rendimiento, la temperatura aumentada del cuerpo y la incomodidad física que provoca pueden ser causa de irritación o ira. Estas condiciones emocionales pueden ser causa para que un trabajador no preste atención a los procedimientos de seguridad o se distraiga durante el trabajo, exponiéndose a accidentes.

La exposición excesiva a un ambiente laboral muy caluroso puede ser causa de numerosas afecciones a la salud: la insolación, es uno de los problemas más graves, ésta ocurre cuando el sistema que controla la temperatura del cuerpo falla y la transpiración se hace inadecuada. La transpiración es la única manera eficaz que tiene el cuerpo de eliminar el calor excesivo, el proceso de transpiración se puede poner en peligro sin que la persona se dé cuenta de haber llegado a un estado de crisis, esta es una de las razones que hacen obligatorio la existencia de agua potable en el lugar de trabajo de modo que los trabajadores puedan recuperar lo perdido mediante la transpiración.

Cualquier persona que presente síntomas de insolación necesita tratamiento médico y se deben prestar los primeros auxilios. El reconocimiento y el tratamiento temprano de la insolación son la única manera de evitar daños a la salud.

Otra manifestación del trabajo en condiciones de mucho calor, se refiere al agotamiento por el calor, éste incluye varias afecciones que pueden ser similares a los síntomas de la insolación. El agotamiento por calor resulta de la pérdida de grandes cantidades de líquido por la transpiración, a veces con una importante pérdida de sal. El trabajador sigue sudando, pero siente debilidad o un cansancio extremo, mareo, náuseas o dolor de cabeza, en los casos más graves éste puede vomitar o perder la conciencia. La piel está húmeda y mojada, el aspecto es pálido o rojo, y la temperatura del cuerpo está normal o solo un poco elevada. En la mayoría de los casos, el tratamiento incluye el descanso y toma de abundante líquido, la recuperación es espontánea y no hay efectos permanentes conocidos. Los calambres por calor, desmayos, sarpullido, cansancio fugaz son otras de las manifestaciones que se pueden dar en un ambiente de trabajo de estas características.

Las medidas preventivas para trabajar bajo condiciones de calor es reducir al máximo el calor en el lugar de trabajo, sin embargo existen condiciones de trabajo que no permiten controlar mucho este factor, debido a las variables del clima, lo que se sugiere es realizar una aclimatación paulatina al calor. Esta exposición gradual al calor permite que el cuerpo tenga el tiempo suficiente para adaptarse a las tempe-

raturas ambientales más altas. El trabajador que no está aclimatado al calor se verá más afectado por las condiciones del tiempo en el verano.

Los que realizan un trabajo al aire libre son más vulnerables a los cambios del clima. Una racha de calor o el aumento de la humedad puede crear condiciones de mucho estrés. En general, las medidas más sencillas para reducir el calor y la humedad son contar con ventilación, usando métodos para crear flujos de aire.

Durante un día de calor, un trabajador produce transpiración abundante y a fin de evitar la deshidratación del cuerpo, éste debe tomar abundante líquido. El trabajador no debe esperar a tener sed para tomar líquidos, sino que debe beber continuamente para reponer la pérdida de líquidos del cuerpo, el agua que bebe debe ser potable y a la temperatura que desee y estar a su disposición para cuando la requiera, aspecto que no siempre se cumple en las empresas visitadas.

Otro aspecto importante a considerar para la protección contra el calor es el uso de ropa protectora, la ropa impide la transferencia del calor entre el cuerpo y el ambiente. Por eso, en trabajos en que la temperatura del aire está más baja que la piel, la ropa disminuye la capacidad del cuerpo de eliminar el calor al aire. Cuando la temperatura del aire está más alta que la piel, la ropa ayuda a impedir la transferencia del calor del aire al cuerpo.

Para evitar la exposición al calor y a fin de evitar el estrés calórico, algunas empresas visitadas implementan ciclos de trabajo-descanso, donde a las horas de mayor calor (entre

las 14 y las 17 horas) se incorporan pausas prolongadas para los trabajadores. Estos realizan otras labores o acomodan los horarios de trabajo, de manera de aprovechar las primeras horas del día para realizar las tareas bajo invernaderos, que son las horas más frescas.

Los trabajadores requieren además contar con espacios y áreas frescas para el descanso, se aconseja incorporar ciclos breves y frecuentes de descanso.

La temperatura ambiental a que se encuentran expuestos los trabajadores de invernaderos son muy altas y esto se aprecia en un 69,0% de las empresas visitadas, donde la temperatura ambiental es poco confortable para la realización de la labor.

7.5 Otros riesgos

Otros riesgos observados y que fueron mencionados por los trabajadores en la entrevista, se relacionan con cortes y pinchazos con espinas de las plantas, cortes por el uso de tijeras, cuchillos y alambres, las caídas a causa de los pisos y suelos poco parejos, inestables o en pendiente, por la acumulación de residuos de malezas, plásticos y desechos en los pasillos y zonas de tránsito que impiden una circulación libre de las personas, caídas, por suelos resbaladizos, húmedos o con barro, caídas de altura, al utilizar pisos, escaleras, plataformas, andamios y bancos poco adaptadas al trabajo.

Entre un 20-30% de los trabajadores entrevistados siente estar expuesto a riesgos de caídas, excesiva humedad en su puesto de trabajo, y expuestos a bajas temperaturas en invierno.

Implementos para aumentar la altura del trabajador que conllevan riesgos de caídas

Un 16% de los entrevistados pertenecientes a 9 empresas de un total de 29, han tenido accidentes del trabajo con días perdidos, como caídas (5), cortes en dedos (1), golpes (1), tendinitis (1), y otros. Se encontró 2 casos de accidente de trayecto.

En general no utilizan elementos de protección personal, además dicen no necesitarlos, sólo en el 50% de los casos la empresa entrega guantes de protección para las manos, delantal como ropa de trabajo y en el 20% de los casos se entrega botas para el agua.

Los factores de riesgo biológico se derivan del contacto con plagas de animales y plantas como virus, hongos, insectos entre otros, que potencialmente pueden afectar a los seres humanos, produciendo afecciones como alergias e irritaciones.

Por otra parte cabe destacar que el 80% declaran no estar expuesto a ningún riesgo en sus lugares de trabajo.

8. MEDIDAS PREVENTIVAS Y RECOMENDACIONES

Principalmente se debe evaluar los riesgos, identificar los puntos críticos y describir correctamente el proceso de trabajo con el objeto de evidenciar los problemas para solucionarlos.

Las empresas cuentan con numerosos instrumentos de gestión de los riesgos en el trabajo, entre ellos podemos mencionar, los comités paritarios, el derecho a saber, los

reglamentos internos y los departamentos de prevención de riesgos. Estas herramientas en la medida que funcionan de forma adecuada y respondan a las necesidades de los trabajadores y de la empresa, pueden ser muy útil para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales.

Un aspecto que debe ser resuelto por las empresas es el incumplimiento de la normativa sobre saneamiento básico en los lugares de trabajo, para lo cual se sugiere tomar conocimiento de la normativa correspondiente y buscar la asesoría de los organismos técnicos como SEREMI de Salud, Mutuales y Dirección del Trabajo.

Otra medida importante para la prevención de los accidentes y enfermedades del trabajo es la capacitación, entrenamiento y entrega de información oportuna sobre los riesgos a que están expuestos los trabajadores y la forma de prevenirlos.

Uno de los factores de riesgo presente en estas empresas es el uso de plaguicidas, cuyo riesgo aumenta al ser utilizados sin respeto de las normas de seguridad vigentes en el país. Como medida preventiva básica se debe trabajar respetando las normas emanadas de los diferentes cuerpos legales con el fin de evitar las intoxicaciones agudas y crónicas de los trabajadores.

Otro riesgo importante que se presenta en este tipo de trabajo es el derivado de las posturas, movimientos y de las características de los puestos de trabajo. Estos producen enfermedades en el aparato osteomuscular, circulatorio y en el estado de salud mental de las personas. La prevención de este riesgo se basa en conocer y diseñar correctamen-

te los puestos de trabajo, los ritmos de trabajo y en definitiva la forma de organizar el trabajo en la empresa.

En general se requiere desarrollar acciones como:

- ♦ Difundir guías informativas dirigidas a empresarios y trabajadores acerca de los riesgos del trabajo de manera de visibilizar el problema.
- ♦ Desarrollar campañas informativas en los medios de comunicación a fin de promover conductas preventivas con relación a los riesgos típicos como también los emergentes.
- ♦ Promover acciones en las empresas de Buenas Prácticas Laborales donde se incorporen estos temas.
- ♦ Informar ampliamente a dirigentes y trabajadores acerca de los riesgos de manera que puedan incorporarlos en las negociaciones colectivas.

9. BUENAS PRACTICAS LABORALES EN LOS INVERNADEROS

Las buenas prácticas laborales (BPL) son formas de gestión que se aplican en los lugares de trabajo, acciones de tipo voluntarias, adoptadas por la empresa y que van más allá de las exigencias establecidas en la ley. Estas prácticas se orientan a la creación de un clima laboral de entendimiento y cooperación entre trabajadores y empresarios.

La experiencia de aplicación de estas prácticas tienen a corto y mediano plazo un impacto positivo en el bienestar y motivación de las personas que trabajan en las empresas, en la medida en que éstas se sienten parte de la misma y trabajan más

comprometidas, lo que se expresa en un trabajo de mejor calidad.

Las acciones voluntarias que realizan las empresas pueden ser orientadas al bienestar social, medio ambiente laboral, relaciones laborales, comunicación, igualdad entre hombres y mujeres.

En las empresas visitadas encontramos algunas experiencias de aplicación de buenas prácticas laborales como: ayuda económica, apoyo a la educación de los hijos, apoyo económico ante eventos y situaciones de emergencia, facilidades de permisos para asistir a reuniones, consultas médicas, bonos por antigüedad en la empresa, bonos de fin de año según las utilidades de la empresa, aguinaldos de Fiestas Patrias y de fin de año, bonos de invierno, flexibilidad en horarios, becas de estudios para los hijos, entrega de mercadería para fiestas, permisos administrativos y afiliación seguros de salud.

En algunas empresas se organiza el trabajo adecuándose al clima veraniego, ya que existe un exceso de calor y altas temperaturas en el trabajo en invernaderos, en donde los trabajadores, realizan sus labores en horarios acomodados entre las 5 y las 8 de la tarde, se corta la jornada de trabajo, para evitar el calor de la tarde. Otro beneficio que la empresa otorga a los trabajadores de temporada es el transporte en casos en que legalmente no les corresponde, sin embargo, lo hace con el objeto de evitar pérdida de tiempo y de energía de los trabajadores.

Ciertas empresas cuentan con alternativas de recreación o distracción para los trabajadores como mesa de ping-pong, televisor, taca-taca, y convivencias deportivas.

10. CONCLUSIONES

Como resumen general se encontró alta heterogeneidad en las empresas visita-

das, tanto en relación a la cantidad de trabajadores, en infraestructura como en las en condiciones de trabajo. Se debe destacar la existencia de empresas que tienen buenas condiciones de trabajo, que cumplen con toda la normativa legal e incluso algunas que han desarrollado prácticas de trabajo con estándares superiores a lo establecido en la norma básica, así como también otras que no alcanzan a cumplir los estándares mínimos exigidos por la ley.

La muestra estudiada fue de 29 empresas que involucran a 2.288 trabajadores de los cuales 1.548 son mujeres y 740 hombres. Resumiendo, se puede decir que el trabajo en invernaderos se realiza con trabajadores permanentes y de temporada, siendo estos últimos los más numerosos. La mayor representación de género está dada por las mujeres, que además tienen fundamentalmente el trabajo por temporadas.

El salario de los trabajadores en la mayoría de los puestos está compuesto por un sueldo fijo y una parte variable dependiente de la producción y rendimiento (bonos).

Normalmente el trabajo se realiza en jornada normal distribuida de lunes a sábado en que los trabajadores realizan su labor sin rotación de puestos, en posturas fijas y forzadas, y bajo condiciones de altas temperaturas en verano.

Con respecto a las condiciones materiales de trabajo se encuentra deficiencias en materias de saneamiento básico (agua, baños, duchas, comedores), en las condiciones de manejo de los plaguicidas (almacenamiento, capacitación, protección personal y señalización) y aspectos de infraestructura relacionada con aspectos ergonómicos de los puestos de trabajo.

La gestión de la prevención es un aspecto que muestra alto incumplimiento de las

obligaciones legales, como son la entrega del derecho a saber, la confección y contenidos del reglamento interno, la constitución de los comités paritarios de higiene y seguridad y la conformación del departamento de prevención de riesgos, esto constituye un importante factor de riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores.

Los riesgos principales derivados de las condiciones de trabajo en este sector son los que se derivan del uso y manejo de los plaguicidas en todo el ciclo (almacenamiento, aplicación, reentrada, etc.), los riesgos ergonómicos (las posturas y movimientos) y los riesgos psicosociales que se presentan por la naturaleza precaria y temporal del trabajo, el tipo de remuneración, la supervisión permanente, la monotonía y la insatisfacción personal con el trabajo.

Queda por tanto bastante que solucionar con respecto a las condiciones de trabajo en este sector del trabajo agrícola, para lo cual los distintos organismos del estado y privados que tengan relación con el tema deberán realizar cada uno sus intervenciones desde el punto de vista de sus competencias para lograr el objetivo final que es tener condiciones de trabajo dig-

nas, seguras y saludables. Sin embargo el rol principal le compete al empleador quien es el encargado de la gestión de los riesgos en la empresa.

Otra alternativa concreta consiste en abordar los problemas del sector con el fin de lograr acuerdos para el mejoramiento de las condiciones de trabajo es a través de la participación de todos los actores laborales.

Nuestra institución tiene en funcionamiento en todo el país los Comités Tripartito Regionales de Usuarios, que convocan a empleadores y trabajadores a analizar y buscar soluciones en conjunto a los distintos aspectos y problemas del trabajo en los diferentes sectores económicos, dirigidos y coordinados por las Direcciones del Trabajo de cada una de las regiones. En las empresas estudiadas se consultó si conocían este mecanismo, y el 100% de las empresas respondió negativamente.

Por otra parte, el 82,1% de las empresas no conoce el Servicio de Mediación que la Dirección del Trabajo pone a disposición de los usuarios para la resolución de conflictos y solamente una empresa había hecho uso de este servicio.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

ESTABLECE OBJETIVOS, LINEAS DE ACCION Y PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE DIALOGO SOCIAL^(*)

DECRETO N° 19

Núm. 19.- Santiago, 24 de enero de 2007.- Vistos: Lo dispuesto en el D.F.L. N° 1/19.653, de 13 de diciembre de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en el D.F.L. N° 1 de 1967, Orgánico de la Subsecretaría del Trabajo; en la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República, sobre Exención de Trámite de Toma de Razón, y sus modificaciones posteriores; en la Ley N° 19.880, de 2003, que Establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Organos de la Administración del Estado, y en la glosa 04 asociada a la partida 15-01-01-24-01-432 de la Ley N° 20.141 de Presupuesto del Sector Público para el año 2007; y

Considerando: Que es de vital importancia mantener una política clara que promueva la generación de instancias para el desarrollo del diálogo social en el país, principalmente para la interacción constante entre trabajadores y empleadores, gobierno y participantes activos de las relaciones sociolaborales.

Decreto:

1. El Programa Diálogo Social tiene como finalidad la generación de instancias efec-

tivas que permitan la apertura y desarrollo del Diálogo Social, mediante la creación de diversos mecanismos y sistemas que permitan un desarrollo de las relaciones sociolaborales.

2. Son objetivos del Programa la implementación y materialización de acciones conducentes al desarrollo y fortalecimiento de las iniciativas de Diálogo Social en Chile, ya sea directamente o a través de la transferencia de recursos a entidades del sector privado.
3. Las líneas de acción a implementar mediante el Programa son las siguientes:
 - a) Promover el Diálogo Social como una forma de contribuir al desarrollo de relaciones laborales armónicas, más modernas y más justas.
 - b) Promover la tecnificación y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, a fin de que cuenten con las herramientas y elementos necesarios para ser actores relevantes en las diversas instancias de Diálogo Social.
 - c) Impulsar una política de fortalecimiento, promoción y mejoramiento de los estándares de negociación colectiva en la micro, pequeña y mediana empresa, en todas las áreas de activida-

(*) Publicado en el Diario Oficial de 8.03.07.

- des económicas que exhiban un bajo nivel de negociación.
- d) Promover programas específicos de fomento a la negociación colectiva, estableciendo a la negociación colectiva como la expresión del diálogo social en las relaciones laborales.
 - e) Promover, instalar, hacer seguimiento y difundir instancias bipartitas o tripartitas de diálogo social de carácter nacional, regional y/o provincial; sea que se trate de mesas de trabajo; foros u otras instancias.
 - f) Promover políticas públicas sobre relaciones laborales y protección social dentro de los espacios de diálogo social bipartito o tripartito.
4. La ejecución de las líneas de acción señaladas en el numeral anterior, podrán efectuarse a través de entidades del sector privado, las cuales podrán ejecutar proyectos, actividades de capacitación, asesorías, estudios, y cualquier otra acción de naturaleza similar.
 5. La Subsecretaría del Trabajo podrá contratar todo tipo de estudios, encuestas y evaluaciones, con cargo a los recursos asignados al programa, gastos que no podrán exceder del 5% del presupuesto total del mismo, con el fin de dar mayor eficacia a las acciones conducentes a la materialización de los objetivos y fines del Programa.
 6. La participación de entidades y organismos privados, en la ejecución de las diversas líneas de acción ya señaladas, se realizará previa aprobación de los respectivos proyectos presentados, por parte de la Subsecretaría del Trabajo, evaluando principalmente su impacto en materia de Diálogo Social, la que se materializará a través de un convenio a suscribir entre la Subsecretaría del Trabajo y la entidad correspondiente.
 7. El programa operará mediante la destinación de fondos para actividades a ejecutar por organismos y entidades con o sin fines de lucro, de conformidad a la normativa vigente privilegiando los procedimientos que promuevan la participación y transparencia en la asignación de los recursos.

Para la línea de acción señalada en la letra d) del punto 3 anterior, se privilegiará a aquellas entidades sin fines de lucro que tengan como objetivo principal la promoción de la negociación colectiva y cuenten con el respaldo de la organización sindical de grado superior, que según el número de afiliados sea la más representativa en cuanto a sus trabajadores asociados.
 8. La transferencia de recursos a ejecutores estará precedida de la correspondiente inscripción en el Registro de Personas Jurídicas Receptoras de Fondos Públicos que para estos efectos mantiene la Subsecretaría del Trabajo, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 19.862.
 9. El presupuesto asignado al Programa podrá destinarse al desarrollo de actividades institucionales relacionadas con el desarrollo e implementación de las instancias de Diálogo Social en el país.

Para dicho efecto podrán recepcionarse aportes y/o recursos adicionales mediante convenios marco intersectoriales, de colaboración entre organismos del sector público y/o organismos internacionales, los cuales serán administrados por la Subsecretaría del Trabajo de conformidad a este reglamento.
 10. La ejecución de los programas y proyectos comprendidos en las líneas de acción señaladas en el numeral tercero del presente decreto, así como también los aportes adicionales señalados en el numeral anterior, serán establecidos en los con-

venios de colaboración que se celebren al efecto por la Subsecretaría del Trabajo aprobados mediante decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

11. El Programa se financiará con cargo a los recursos consultados en la asignación respectiva del Presupuesto de la Subsecretaría del Trabajo para el año 2007.

Anótese, tómese razón, regístrese, publíquese.- Por orden de la Presidenta de la República, Zarko Luksic Sandoval, Ministro del Trabajo y Previsión Social (S).

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

DEL DIARIO OFICIAL

21 Febrero

- Ley N° 20.170. Establece régimen simplificado para la determinación del Impuesto a la Renta de los pequeños contribuyentes.

23 Febrero

- Decreto N° 409, de 28.12.06, del Ministerio de Educación. Incrementa los valores de la subvención anual de apoyo al mantenimiento para cada nivel y modalidad que indica.

26 Febrero

- Decreto N° 1.542, de 26.12.06, del Ministerio de Hacienda. Designa presidenta de la Comisión de Usuarios, establecida en el párrafo 8, artículo 55 y siguientes, de la Ley N° 19.768, que establece un seguro de desempleo. La parte resolutive de este decreto, acepta la renuncia de don Joseph Rafael Ramos Quiñones, a su calidad de integrante y Presidente de la Comisión de Usuarios del Sistema de Seguro de Desempleo, y nombra a doña Andrea Isabel Repetto Lisboa, integrante y Presidenta de la referida Comisión.

27 Febrero

- Extracto de Resolución exenta N° 28, de 22.02.07, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución ex. N° 4.846, de 1995, D.O. 17.10.1995, y sus modificaciones posteriores, incorporando cambios en la Declaración Jurada 1892.
- Extracto de Resolución exenta N° 29, de 22.02.07, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución ex. N° 5, de 2002, D.O. 2.02.2002, y sus modificaciones posteriores, incorporando cambios en la Declaración Jurada 1894.
- Extracto de Circular N° 12, de 22.02.07, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones relativas a la reconsideración administrativa y reclamación subsidiaria, durante el proceso de reavalúo de los bienes raíces de la segunda serie no agrícola correspondientes a sitios no edificados, propiedades abandonadas y pozos lastreros ubicados en las áreas urbanas.

7 Marzo

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

7 Marzo

- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas, para los días comprendidos entre el 10 de marzo de 2007 y 9 de abril de 2007.

8 Marzo

- Decreto N° 19, de 24.01.07, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del Programa de Diálogo Social (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

9 Marzo

- Ley N° 20.161. Modifica el Decreto Ley N° 3.557, de 1981, que establece disposiciones para la protección agrícola.

10 Marzo

- Decreto N° 17, de 16.01.07, de la Subsecretaría del Trabajo. Dispone orden de subrogancia de Subsecretario del Trabajo.
- Decreto N° 331, de 29.12.06, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos de los programas asociados al sistema Chile Solidario.
- Decreto N° 140, de 20.11.06, de la Subsecretaría de Salud Pública. Modifica Decreto N° 228, de 2005, que aprueba garantías explícitas en Salud y rectifica su anexo.

13 Marzo

- Decreto N° 88, de 24.01.07, del Ministerio de Hacienda. Establece nuevo reglamento sobre el Premio Anual por Excelencia Institucional, del artículo sexto de la Ley N° 19.882.
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 3 de 2007, determina interés corriente por el lapso que indica.

17 Marzo

- Resolución N° 161, de 23.02.07, de la Contraloría General de la República. Deroga el numeral 6, de la Resolución N° 759, de 2003, que fija normas de procedimiento sobre rendición de cuentas.

19 Marzo

- Extracto de Circular N° 17, de 14.03.07, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre la Ley N° 20.170, D.O. de 21.02.2007, la cual mediante el N° 2 de su artículo 1° incorpora a la Ley de la Renta un nuevo artículo signado como artículo 14 ter, a través del cual se establece un régimen de tributación y de contabilidad simplificada para determinar la base imponible del Impuesto a la Renta de los contribuyentes de la Primera Categoría que cumplan con las condiciones y requisitos que exige dicho precepto legal. Además, la citada ley modifica los artículos 14 bis, 40 N° 6, 54 N° 1, 62 y 84 de la Ley de la Renta, innovaciones que tienen por objeto armonizar el texto de estas disposiciones legales con el sistema de tributación y de contabilidad simplificada que se establece mediante el nuevo artículo 14 ter de la ley mencionada.

20 Marzo

- Decreto N° 10, de 16.01.07, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra.

21 Marzo

- Ley N° 20.153. Establece el Día Nacional del Teatro. Su artículo único, instituye, en todo el territorio nacional, el 11 de mayo de cada año, como el Día Nacional del Teatro.
- Decreto N° 100, de 26.01.07, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de la subvención general básica especial diferencial a los alumnos integrados en cursos de enseñanza media

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD DE COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DEPARTAMENTO JURIDICOINTERPRETACION CLAUSULA CONTRACTUAL CONTENIDA EN CONTRATO
COLECTIVO SUSCRITO POR LA EMPRESA CON SUS TRABAJADORES

Recurso de protección deducido por Inversiones Marazul Ltda. en contra de Dictamen Ordinario N° 4.234 de 27 de diciembre de 2006 emitido por la Directora del Trabajo doña Patricia Silva Meléndez

Doctrina

Se recurre en contra de la Dirección del Trabajo por haber establecido mediante dictamen precedente, que la asignación por turnos contemplada en la cláusula séptima del contrato colectivo suscrito por la empresa Inversiones Marazul Ltda. con sus trabajadores, debe considerarse para el cálculo del pago de las horas extraordinarias y que el pago de la prima de producción constituye una cláusula tácita que impide a la empresa modificar, suprimir o alterar unilateralmente dicho beneficio remuneratorio, sin el acuerdo del trabajador.

El recurrente fundamenta su acción constitucional señalando que la Dirección del Trabajo, al emitir el Dictamen Ordinario N° 4.234 hace una interpretación de las cláusulas del contrato colectivo vigente, estimando que el acto es ilegal, porque conculca las normas contenidas en los incisos 4° y 5° del número 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, así como los artículos 212, 214 y 231 del Código del Trabajo. Estima el recurrente, que con ello la Dirección del Trabajo se ha excedido en las facultades que la ley le reconoce (D.F.L. N° 2 del año 1967) imponiéndole una carga patrimonial que no tiene sustento legal. Agregan finalmente, que la asignación por turno carece de la periodicidad y fijeza necesaria y, por tanto, no reúne los requisitos para darle el carácter de sueldo.

La Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago resuelve el recurso a favor de la Dirección del Trabajo ratificando que a ésta le corresponde la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, su interpretación y la fijación, de oficio o a petición de parte, por medio de dictámenes, del sentido y alcance de las leyes del ramo. Aclara que interpretar es explicar o declarar el sentido de una cosa o explicar, acertadamente o no, acciones, dichos o sucesos que pueden ser entendidos de diferentes modos, por lo tanto, la interpretación es un acto racional que exige del intérprete una labor de análisis del asunto que se solicita que sea desentrañado.⁽¹⁾

(1) En este mismo sentido y a favor, Rol N° 382-2005, Rol N° 716-2005 y Rol N° 1.787-2005 de la Excma. Corte Suprema.

La empresa Inversiones Marazul Ltda. apeló en contra del fallo de la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago, no obstante, al hacerlo más allá del plazo procesal fue declarado inadmisibile por extemporáneo, quedando con ello a firme la sentencia.

Sentencia de la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago.

Santiago, 20 de diciembre de 2006.

Vistos y teniendo presente:

1° Que don Nelson Rodríguez Messina, abogado, en representación de Inversiones Marazul Ltda., domiciliados en ..., comuna de Quilicura, recurre de protección en contra del Dictamen Ordinario N° 4.234, de 27 de septiembre de 2006, emitido por la Dirección Nacional del Trabajo doña Patricia Silva Meléndez, abogada, con domicilio en Agustinas 1253, comuna de Santiago, por el cual se estableció que la asignación por turnos contemplada en la cláusula séptima del contrato colectivo suscrito por la empresa que representa con sus trabajadores, debe considerarse para el cálculo del pago de las horas extraordinarias y que el pago de la prima de producción constituye un cláusula tácita que impide a la empresa a modificar, suprimir o alterar unilateralmente dicho beneficio remuneratorio, sin el acuerdo del trabajador. Estima que ese acto administrativo es ilegal y arbitrario, además de constituir un real y actual perturbación y amenaza al legítimo ejercicio de los derechos y garantías establecidos en los números 3 y 24 del artículo 19 de la Carta Fundamental.

Señala que el Sindicato de Trabajadores de Empresa Inversiones Marazul Ltda. presentó el 24 de julio de 2006 una nota a la Dirección del Trabajo, solicitando un pronunciamiento sobre la materia. Dicho organismo pidió a su representada que informara sobre lo consultado, trámite que evacuó el 29 de agosto de 2006, emitiéndose por la recurrida el Ordinario N° 4.234 por el cual se hace una interpretación de las cláusulas del contrato colectivo vigente. Estima que el acto es ile-

gal, porque conculca las normas contenidas en los incisos 4° y 5° del número 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en los artículos 212, 214 y 231 del Código del Trabajo y en los artículos 10 y siguientes de la Ley N° 19.880. Afirma que al dilucidarse el asunto con antecedentes aportados exclusivamente por el sindicato, con flagrante omisión del principio de bilateralidad, la recurrida actuó como comisión especial atribuyéndose facultades propias de los Tribunales Ordinarios de Justicia, resolviendo una cuestión que sólo puede emanar de un proceso judicial contradictorio llevado a cabo ante dichos tribunales.

Alude, además, a lo que señalan los artículos 32, 42 letra a) del Código del Trabajo y al tenor de la cláusula séptima del contrato colectivo, para concluir que la asignación por turno carece de la periodicidad y fijeza necesaria y, por tanto, no reúne los requisitos para darle el carácter de sueldo.

Agrega que el acto es también arbitrario porque no existe fundamento de ley, razón o de justicia que permitan obligar a su representada. Se pretende por la vía de una resolución administrativa, entregada al arbitrio de la autoridad, producir los efectos propios de una sentencia declarativa, sin la existencia de un justo y racional proceso en que se escuche a las partes interesadas. Como consecuencia de lo obrado por el recurrido, se ha vulnerado el derecho de propiedad garantizado en el número 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, porque se impone la obligación de considerar para el cálculo del pago de las horas extraordinarias la asignación por turnos y que el pago de la prima de producción constituye una cláusula tácita que impide a la empresa modificar, suprimir o alterar unilateralmente dicho beneficio remuneratorio, sin acuerdo

del trabajador, imponiendo una carga patrimonial que no tiene sustento legal, situación que priva a su representada de la propiedad de determinados recursos desde que debe extenderlos a fines no previstos.

Solicita, en definitiva, que se acoja el recurso y se declare que se ha vulnerado el legítimo ejercicio de derechos fundamentales, dejando sin efecto el acto dictado ilegal y arbitrariamente, para así restablecer el imperio del Derecho;

2° Que doña Consuelo Zanzo García, por la recurrida, a fojas 71 y siguientes, evacua el informe solicitando su rechazo. Alude a la tramitación que se le dio a la solicitud formulada por el Sindicato de Empresa Inversiones Marazul Ltda., y plantea que el recurso es inadmisibile en atención a la naturaleza del acto recurrido, pues la ley contempla un procedimiento específico para reclamar de la situación que nos ocupa, regulado en el artículo 420 letra e) del Código del Trabajo. Además, expresa que el recurso es improcedente porque la acción impugnada carece de rasgos arbitrarios, en la medida que el acto tuvo su origen en una presentación del referido sindicato, estando obligado el servicio a emitir una respuesta, lo que se hizo después de haber dado a la recurrente la posibilidad de expresar su opinión sobre las materias que le afectaban, basándose el dictamen en otro anterior, el N° 5.255/356, de 13 de diciembre de 2000, fruto de un estudio y análisis de la materia.

Agrega que el acto tampoco es ilegal, porque existió irrestricto respeto y cumplimiento al Principio de Legalidad, consagrado en los artículos 6° y 7° de la Carta Fundamental, conforme a los cuales la Dirección del Trabajo es un órgano de aplicación del derecho, labor que cumple no sólo cuando un fiscalizador constata una infracción a la legislación laboral y mediante una resolución administrativa cursa una multa, sino que también cuando por medio de un dictamen fija el sentido y alcance de la legislación laboral. El acto administrativo, en consecuen-

cia, cumple lo dispuesto en los artículos 1°, y 11 letra c) del D.F.L. N° 2 del año 1967, 9° inciso 1°, 32 inciso 3°, 42 letra a) y 476 del Código del Trabajo.

Por último, afirma que no se está en presencia de un acto que provoque privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de un derecho protegido por la Carta Fundamental, pues si bien el dictamen es vinculante, no es imperativo ni perentorio. Tampoco la recurrente ha sido multada, por lo que no ha existido un perjuicio o agravio hacia ella, ni siquiera en grado de amenaza;

3° Que el recurso de protección de garantías constitucionales, establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, constituye una acción de naturaleza cautelar, destinada a amparar el libre ejercicio de las garantías y derechos preexistentes que en esa norma se enumeran, mediante la adopción de medidas de resguardo que se deben adoptar ante un acto u omisión arbitrario o ilegal que impida, amague o moleste ese ejercicio. Un acto es arbitrario cuando importa la negación de la razón, cuando es el producto de la rendición ante los caprichos de una voluntad irracional y no pensante, o es la expresión de falta de lógica y la ausencia absoluta de sentido. La ilegalidad consiste en la infracción a una norma del ordenamiento jurídico, considerando una acepción amplia de la voz "ley";

4° Que, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 1° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, y artículo 467 del Código del Trabajo, corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, su interpretación y la fijación, de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes, del sentido y alcance de las leyes del ramo.

Interpretar es explicar o declarar el sentido de una cosa o explicar, acertadamente o no, acciones, dichos o sucesos que pueden ser entendidos de diferentes modos. Por lo tanto, la interpretación es un acto racional

que exige del intérprete una labor de análisis del asunto que se solicita que sea desentrañado. De igual naturaleza es aquella tarea que se traduce en fijar o puntualizar el sentido o alcance de una cosa;

5° Que, en el caso de autos, la recurrida en el ejercicio de las facultades legales que le confieren las normas citadas en el fundamento precedente, y ante una solicitud efectuada por el Sindicato de Empresas Inversiones Marazul Ltda., que necesariamente debía absolver por mandato legal, emitió el ordinario signado con el número 4234, de 27 de septiembre de 2006, en el que después de analizarse las presentaciones efectuadas por el sindicato, la respuesta dada por la empresa recurrente, los documentos aparejados por ambos, las normas legales que rigen la materia y un dictamen anterior emanado del recurrido, informó, esto es, anunció, comunicó a los interesados la posición que sobre la materia consultada tenía la Dirección del Trabajo, de la manera como se concluye en el ordinario que motiva la presente acción cautelar lo que no obsta a que el particular

pueda sostener la suya, incluso ante los tribunales;

6° Que, en consecuencia, no se advierte que la Dirección del Trabajo haya incurrido en un acto arbitrario o ilegal, en los términos definidos en el fundamento signado con el número 3° del presente fallo, lo que conduce al rechazo del presente recurso.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo que dispone el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre tramitación del recurso de protección de garantías constitucionales, *se rechaza* el deducido en lo principal de fojas 17, por Inversiones Marazul Ltda. en contra de la Directora Nacional del Trabajo.

Regístrese y archívense.

Redacción de la Ministro señora Gloria Ana Chevesich Ruiz.

Rol N° 5.767-2006.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Estatuto de Salud. Calificación	894/21	9.03.07	83
Estatuto de Salud. Directores. Nombramiento	976/22	15.03.07	86
Estatuto de Salud. Precalificación	827/14	5.03.07	61
Estatuto Docente. Bonificación de excelencia. Calificación deficiente	878/17	7.03.07	70
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Concurso. Facultad de convocatoria. Procedencia	825/12	5.03.07	57
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Directores. Quina	826/13	5.03.07	59
Feriado proporcional. Cómputo	826/13	5.03.07	59
Ingreso mínimo. Imputación de beneficios	893/20	9.03.07	79
Jornada de trabajo. Trabajadores de los Cuerpos de Bomberos	877/16	7.03.07	67
Jornada de trabajo. Trabajadores de los Cuerpos de Bomberos. Vigencia	877/16	7.03.07	67
Muerte de hijo o cónyuge. Fuero laboral. Procedencia	893/20	9.03.07	79
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia	828/15	5.03.07	65
Permiso por muerte de hijo en gestación, padre o madre. Compensación en dinero. Procedencia	893/20	9.03.07	79
Permiso por muerte de hijo en gestación, padre o madre. Cómputo	893/20	9.03.07	79
Permiso por muerte de hijo en gestación, padre o madre. Oportunidad	893/20	9.03.07	79
Permiso por muerte de hijo o cónyuge. Compensación en dinero. Procedencia	893/20	9.03.07	79
Permiso por muerte de hijo o cónyuge. Cómputo	886/19	8.03.07	76
Permiso por muerte de hijo o cónyuge. Oportunidad	886/19	8.03.07	76
Personal embarcado o gente de mar. Concepto	893/20	9.03.07	79
Radiación ultravioleta. Alcance	879/18	7.03.07	72
Radiación ultravioleta. Contrato de trabajo	879/18	7.03.07	72
Radiación ultravioleta. Obligaciones empleador.	879/18	7.03.07	72
Radiación ultravioleta. Reglamento interno	879/18	7.03.07	72

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSO. FACULTAD DE CONVOCATORIA. PROCEDENCIA. DIRECTORES. QUINA.

825/12, 5.03.2007.

- 1) Las Corporaciones Municipales se encuentran facultadas para convocar con carácter obligatorio, en virtud de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto Docente, a los profesionales de la educación que de conformidad a la ley deben constituir las Comisiones Calificadoras de Concursos.**
- 2) En virtud de lo dispuesto en el artículo 39 transitorio de la Ley N° 19.070, los directores de establecimientos educacionales contratados antes de la vigencia de la Ley N° 19.410, que cumplen con la edad legal para acogerse a jubilación tienen derecho a integrar la quina a que alude el citado artículo 39.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 41, artículos 37, 38 y 39 transitorio.

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

- 1) Si las Corporaciones Municipales se encuentran facultadas para convocar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto Docente, con carácter obligatorio, a los docentes que de conformidad a la ley deben constituir las Comisiones Calificadoras de Concursos.
- 2) Si en virtud de lo dispuesto en el artículo 39 transitorio de la Ley N° 19.070, los directores de establecimientos educacionales contratados antes de la Ley N° 19.410, que cumplen con la edad legal para acogerse a jubilación, tienen derecho a integrar la quina a que alude el citado artículo 39.

Sobre el particular, cumplo en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que esta Di-

rección mediante Dictamen N° 5.413/93, de 20.12.2006, ha resuelto que no existe impedimento legal alguno para que las Corporaciones Municipales llamen a concurso público para llenar un cargo vacante durante el período que el personal docente hace uso de su feriado legal, en los términos del artículo 41 de Estatuto Docente.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de conformidad al artículo 41 del Estatuto Docente los empleadores del sector municipal, entre los cuales se encuentran las corporaciones municipales están facultadas para convocar a los docentes que laboran en establecimientos educacionales dependientes de las mismas hasta por un período de tres semanas consecutivas a actividades de perfeccionamiento o cualesquiera otras que no sea de docencia de aula.

Acorde con lo anterior preciso es afirmar que la convocatoria efectuada por un empleador destinada a integrar las Comisiones Calificadoras de Concursos, constituyen actividades que pueden ser convocadas, dado que jurídicamente se

trata de actividades relacionadas con la administración de la educación, que no tienen el carácter de docencia de aula.

En efecto, el citado artículo 41, dispone:

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

- 2) En relación con esta pregunta el artículo 37 transitorio en su inciso 1º, parte pertinente, señala:

"Los concursos a que se refieren los artículos 32 y 34 de esta ley, en aquellos casos que actualmente estén siendo desempeñados por directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal, con nombramiento anterior a la fecha de publicación de la Ley N° 19.410, se efectuará con la gradualidad que a continuación se indica...."

Por su parte, el artículo 39 transitorio en su inciso 1ª, establece:

"Los directores que deban concursar como efecto del artículo 37 transitorio, en razón de su trayectoria y en especial consideración de su experiencia, integrarán la quina a que se refiere el artículo 32 de esta ley, cuando concursen al cargo que actualmente sirven".

Del análisis de las disposiciones preinsertas aparece que los directores contratados antes de la Ley N° 19.410, cuyos

cargos por imperativo legal deban ser necesariamente concursados, tiene el derecho a concursar para llenar la vacante respectiva, integrando por derecho propio la quina respectiva.

Ahora bien, considerando que en los preceptos en estudio no se hace exigencia alguna en cuanto a la edad con que debe contar el director en ejercicio para poder postular nuevamente al cargo, no cabe sino concluir que el intérprete no puede efectuar distingo alguno en tal sentido, de forma tal que aún tenga la edad para jubilar o una superior tal circunstancia no le impide postular.

Con todo, necesario es hacer el alcance que si el director de que se trata no sea elegido en el concurso, no tendrá derecho a ser designado o contratado, dado que para que opere dicha prerrogativa es requisito sine qua non no haber enterrado la edad para jubilar, al tenor del inciso 1º del artículo 38 transitorio del Estatuto Docente, que prescribe:

"Los directores a que se refiere el artículo anterior, que no postulen al cargo o que haciéndolo no sean elegidos por un nuevo período de cinco años, tendrán derecho a ser designados o contratados hasta cumplir en la edad de jubilación alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5º de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación, con igual número de horas a las que serían como director, sin necesidad de concursar, o podrán optar a la indemnización establecida en el inciso final del artículo 32. Dicho cargo se suprimirá en la dotación docente cuando se cumpla el requisito de edad de jubilación antes señalado".

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

- 1) Las Corporaciones Municipales se encuentran facultadas para convocar con carácter obligatorio, en virtud de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto Docente a los profesionales de la educación que de conformidad a la ley deben constituir las Comisiones Calificadoras de Concursos.
- 2) En virtud de lo dispuesto en el artículo 39 transitorio de la Ley N° 19.070, los directores de establecimientos educacionales contratados antes de la Ley N° 19.410, que cumplen con la edad legal para acogerse a jubilación tienen derecho a integrar la quina a que alude el citado artículo 39.

FERIADO PROPORCIONAL. COMPUTO.

826/13, 5.03.07.

Para determinar el monto del feriado proporcional, la fracción de día –por ínfima que ella sea– que no alcanza hacerse valer en el último día hábil anterior a un sábado, domingo o festivo, pasa al día hábil siguiente, de tal forma que estos días intermedios deben servir de base para liquidar el beneficio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 69 y 73.

Concordancias: Dictámenes N°s. 8.413, de 30.10.1989, y 799/67, de 1°.01.2000.

Por la presentación del antecedente, se consulta si la indemnización por concepto de feriado proporcional, produce el efecto de incluir sábado, domingo y eventuales festivos, en el caso que una fracción de día no quepa o no alcance hacerse valer en el último día hábil anterior a éstos.

Siguiendo el ejemplo de la consulta, una relación laboral de tres meses termina un martes, de la que resultan 3,75 días a compensar y tres días hábiles siguientes, es decir, el miércoles, jueves y viernes. Entonces, la disyuntiva es: se pagan en dinero 3,75 días, o bien, se pagan los 3,75 más el sábado y domingo intermedios, o sea, 5,75 días. Por lo demás, en el lapso intermedio –eventualmente– podrían haber uno o más festivos, caso en el cual, la diferencia en el monto de la liquidación del feriado naturalmente aumenta.

Sobre la materia, el artículo 73 del Código del Trabajo establece:

"El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero".

"Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido".

"Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones".

"En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador

no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71".

Como lo señala el Dictamen N° 799/67, de 1°.03.2000, del precepto transcrito se desprende que sólo por excepción puede compensarse el feriado en dinero, y que éstas son dos:

"1) Cuando el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer a la empresa por cualquier circunstancia, y

"2) En el caso que el contrato de trabajo termine antes de completar el trabajador el año de servicio que le da derecho a feriado".

Ahora bien, como se sabe, el Dictamen N° 8.413/143, de 30.10.89, dejó establecido un procedimiento para determinar el monto de esta compensación. Efectivamente:

"a) Deberá primeramente dividirse el número de días de feriado a que el trabajador tendría derecho por el número de meses que comprende el año".

"El producto de dicha operación será el número de días hábiles de feriado que al trabajador debe compensarse por cada mes trabajado".

"b) El resultado anterior deberá multiplicarse por el número de meses, y fracción de meses de servicio que el dependiente hubiere acumulado entre la fecha de su contratación y la de término de sus funciones, o entre la fecha que haya enterado su última anualidad y la de terminación del contrato, según corresponda".

"La cifra resultante de tal operación será el número total de días hábiles de feriado que al trabajador debe compensarse por concepto de feriado, y

"c) El total de días y fracciones de días así determinado deberá calcularse a partir

desde el día siguiente a la fecha de terminación del contrato y, deberá comprender, además de los días hábiles, los domingo, festivos, como asimismo, los días sábado por aplicación del artículo 69 del Código del Trabajo, que señala que para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil".

Ahora bien, volviendo a la consulta, en la hipótesis que el período a compensar incluya sábados, domingos y festivos, agotado o transcurrido el último día hábil anterior a éstos y de quedar aún días o fracción de día a compensar, parece ordenador y razonable, primero agregar a esta indemnización las sumas correspondientes a los sábado, domingo y festivos, y luego, transcurridos éstos, computar los días y fracción de día que resten en los hábiles siguientes. Así se infiere por lo demás, del ordenamiento establecido en la letra c) del pronunciamiento transcrito: "c) El total de días y fracciones de días así determinado deberá calcularse a partir desde el día siguiente a la fecha de terminación del contrato y,...".

En esta secuencia de días que se inicia con la terminación del contrato de trabajo: ¿dónde situamos la fracción de día pendiente? Esa es la interrogante a responder.

Aparentemente, no parece existir razón alguna para que –en el ejemplo inicial– el sábado sirva de base para hacer efectiva la fracción de día pendiente, que por ley, es siempre inhábil para este efecto y, por ende, no cuenta para la contabilización de los días hábiles de feriado.

De lo anterior es dable inferir, que por ínfima que sea la fracción de día de feriado compensatorio pendiente, debe observarse el orden en que deben computarse los días. Así, primero deberán compensarse en dinero los sábado, domingo y festivos, y luego, en el hábil inmediatamente siguiente, subsumir la fracción de día pendiente –y se reitera– por ínfima que ella sea.

Debe tenerse presente, que lo legal y normal es que en condiciones ordinarias el goce de vacaciones no se interrumpe los sábados, domingos y festivos que se sitúan entre dos días hábiles de feriado, y además se pagan. Y como se sabe, *"donde existe la misma razón, debe existir la misma disposición"*, por ello y con similar predicamento, razonablemente debe inferirse que *estos días intermedios* también deben servir de base para liquidar el feriado compensatorio, porque la fracción de día pendiente –como se ha dicho– se traslada al último día hábil que cierra el período de feriado.

En fin, como se ha visto, por excepción se puede compensar el feriado en dinero, pero configurada una de estas excepciones, lo razonable es que la liquidación de la *suma* respectiva siga de cerca la forma y el criterio para determinar los días de *descanso*, única forma en que el goce real del feriado y el

gocce compensatorio del mismo, tengan similitud y armonía.

Absurdo resultaría, que en la situación que se examina, al liquidar el feriado proporcional no se incluyeran los sábados, domingos y festivos, en circunstancias que durante el goce real y efectivo de este derecho, en estos días –como se ha dicho– no se interrumpe el descanso y se pagan.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa y consideraciones formuladas, cúpleme manifestar a Ud. que para determinar el monto del feriado compensatorio, la fracción de día –por ínfima que ella sea– que no alcanza hacerse valer en el último día hábil anterior a un sábado, domingo o festivo, pasa al día hábil siguiente, de tal forma que estos días intermedios deben servir de base para liquidar el beneficio.

ESTATUTO DE SALUD. PRECALIFICACION.

827/14, 5.03.07.

Los "Jefes de Sector" o "Jefes de Cabecera de Equipo de Salud", que actúan en el marco de la Reforma Sanitaria implementada por el Ministerio de Salud, no pueden precalificar ni calificar al personal regido por la Ley N° 19.378.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 27. Ley N° 19.966, artículo 1°. Ley N° 18.469, artículo 4°.

Mediante presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento sobre la jerarquía de los cargos de jefaturas dentro de la estructura de un Centro de Salud Familiar, en relación con el artículo 27 de la Ley N° 19.378, que contempla al Director de establecimiento y a los Jefes de Programas Materno Infantil, del Adulto y Adulto Mayor, Odontológico y de Salud del Ambiente, como los únicos fun-

cionarios que tendrían derecho a una asignación de responsabilidad directiva.

Agrega que en dicha disposición no se hace referencia a los *"Jefes de Sector"* o *"Jefes de Cabecera de Equipo de Salud"* en el marco de la Reforma Sanitaria y, en este caso, cuál jefatura tiene mayor rango dentro de esa estructura, un Jefe de Programa o un Jefe de Sector, y a quien corresponde calificar a los trabajadores que laboran en el Centro de Salud Familiar, al Jefe del Sector o al Jefe de Programa?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 27 de la Ley N° 19.378, cuyo texto definitivo ha sido fijado por el artículo 2°, N° 4, de la Ley N° 21.157, que concede beneficios al personal de la atención primaria de salud y modifica las Leyes N°s. 19.378 y 19.813, dispone:

"El director de un consultorio de salud municipal de atención primaria tendrá derecho a una asignación de responsabilidad directiva, de un 10% a un 30% de la suma del sueldo base y de la asignación de atención primaria correspondientes a su categoría funcionaria y al nivel de la carrera funcionaria. Esta asignación será incompatible con cualquier otra asignación de las señaladas en el inciso siguiente en el mismo consultorio que él dirige".

"Asimismo, el personal que ejerza funciones de responsabilidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 56, tendrá derecho a percibir esta asignación de responsabilidad directiva, en un porcentaje de un 5% y hasta 15% aplicado sobre igual base. Las respectivas asignaciones serán al menos seis y hasta nueve por consultorio. Con todo, si la entidad administradora define una estructura de más de seis jefaturas, las que excedan de dicho número, deberán financiarse con cargo a los recursos que legalmente le correspondan, sin dar origen a incrementos de éstos o aporte adicional alguno.

"En el evento que la entidad administradora no cuente con consultorio de salud municipal, podrá otorgar hasta un máximo de tres asignaciones de responsabilidad directiva en las mismas condiciones establecidas en el inciso anterior.

"Un mismo trabajador podrá percibir hasta un máximo de dos asignaciones de responsabilidad por cada entidad administradora de salud municipal.

"Los porcentajes a que se refieren los incisos anteriores, se determinarán según los

critérios objetivos que al efecto se fijan en el reglamento municipal respectivo".

Por su parte, el artículo 12 del Decreto N° 2.296, de 1995, de Salud, que Aprueba Reglamento General de la Ley N° 19.378, establece:

"Las Entidades Administradoras de Salud Municipal formularán anualmente un proyecto de programa de salud municipal. Se entenderá por éste al programa anual de actividades formulado por la entidad administradora en base a las programaciones de los establecimientos respectivos, el que contendrá las estrategias de salud a nivel comunal enmarcadas en el plan de desarrollo comunal y en las normas técnicas del Ministerio de Salud.

Este programa deberá contener a lo menos los siguientes aspectos:

"1.- Lineamientos de una política comunal de salud, que recoja los problemas locales de salud, en el marco de las normas técnicas y programáticas impartidas por el Ministerio de Salud y las prioridades fijadas por los Servicios de Salud respectivos;

"2.- Diagnóstico comunal participativo de salud actualizado;

"3.- Evaluación de las acciones y programas ejecutados anteriormente;

"4.- El escenario más probable para la salud comunal en el período a programar;

"5.- Asignación de prioridades a los problemas señalados, a partir del diagnóstico y los recursos existentes y potenciales, en base a los criterios de prevalencia, gravedad, vulnerabilidad y a la intervención e importancia social;

"6.- Determinación de actividades frente a cada problema priorizado, considerando en ellas: acciones de vigilancia epidemiológica, acciones preventivas y promocionales, ac-

ciones de carácter intersectorial que contribuyan a la ejecución de las actividades del programa, y acciones curativas;

"7.- Indicadores de cumplimiento de metas programadas".

De los preceptos transcritos se desprende, en primer lugar, que el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, contempla el pago de la denominada Asignación de Responsabilidad Directiva que perciben los Directores de Consultorio de salud municipal de atención primaria en los porcentajes y montos que dicha norma legal establece.

Pero a la luz de la reciente modificación introducida por la Ley N° 20.155, también percibirán la asignación de responsabilidad directiva el personal que ejerza funciones de responsabilidad en el marco del artículo 56 de la Ley N° 19.378, esto es, quienes puedan desempeñarse en los establecimientos municipales de atención primaria de salud, en el cumplimiento de las normas técnicas, planes y programas que sobre la materia imparta el Ministerio de Salud, en cuyo caso la remuneración para estos trabajadores será equivalente a un porcentaje de un 5% y hasta un 15% aplicado sobre igual base.

Por otra, se establece la facultad de las entidades administradoras de salud primaria municipal, para formular programas de salud municipal a partir de las programaciones de los establecimientos respectivos y las estrategias de salud a nivel comunal, enmarcadas en el plan de desarrollo comunal y en las normas técnicas del Ministerio de Salud.

En la especie y, en primer lugar, se consulta si dentro de la estructura de un Centro de Salud Familiar y en el marco de la Reforma Sanitaria, los *"Jefes de Sector"* o *"Jefes de cabecera de Equipo de Salud"*, tienen mayor rango y responsabilidad que un Jefe de Programa que prevé el artículo 27 de la Ley N° 19.378.

Sobre el particular, corresponde precisar que la Ley N° 19.966, publicada en el Diario

Oficial de 3.09.2004, que establece un Régimen Especial de Garantías de Salud, en su artículo 1° prevé:

"El Régimen General de Garantías en Salud, en adelante el Régimen General de Garantías, es un instrumento de regulación sanitaria que forma parte integrante del Régimen de Prestaciones de salud a que se refiere el artículo 4° de la Ley N° 18.469, elaborado de acuerdo al Plan Nacional de Salud y a los recursos de que disponga el país. Establecerá las prestaciones de carácter promocional, preventivo, curativo, de rehabilitación y paliativo, y los programas que el Fondo Nacional de Salud deberá cubrir a sus respectivos beneficiarios, en su modalidad de atención institucional, conforme a lo establecido en la Ley N° 18.469".

A su turno, el artículo 4° de la Ley N° 18.469, publicada en el Diario Oficial de 23.11.85, que regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud, prescribe:

"Establece un Régimen de Prestaciones de Salud, denominado en adelante el Régimen, sujeto a las disposiciones de esta ley.

"Sus beneficiarios tendrán derecho a las acciones de salud previstas en esta ley en las condiciones que ella establece".

De estos preceptos legales se deriva en lo pertinente, que la denominada *"Reforma Sanitaria"* se refiere al régimen general de garantías en el sistema público de salud, que administra y dirige directamente el Ministerio de Salud, como parte integrante del Régimen de Prestaciones de Salud regulado por la Ley N° 18.469, de manera que su implementación se entiende dentro de una regulación destinada a señalar los beneficios que comprende el régimen en cuestión, los beneficiarios y los requisitos de afiliación al mismo para acceder a esos beneficios de salud, el costo y su financiamiento, y las responsabilidades en materia sanitaria, respectivamente.

En ese contexto normativo, cabe señalar que las citadas Leyes N°s. 19.966 y 18.469, que estructuran funcionalmente la Reforma Sanitaria, no contemplan una nomenclatura de cargos como estructura permanente, de manera que los "*Jefes de Sector*" o "*Jefes de Cabecera de Equipo de Salud*" a que se hace referencia en la presentación que motiva el presente informe, tienen su origen sólo en denominaciones convencionales o instrumentales utilizadas habitualmente en la implementación de los programas de salud del Ministerio del ramo.

Por esta razón, es posible sostener que tales denominaciones de cargos meramente instrumentales, en nada afectan, no sustituyen ni se superponen a los cargos o funciones permanentes a que se alude en el artículo 27 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y, por ende, a los jefes de esas denominaciones funcionales no les corresponde precalificar ni calificar al personal afecto a la Ley N° 19.378.

Ello, se confirma por el sistema de calificaciones que contempla la Ley N° 19.378 y el Decreto N° 1.889, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria, del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, especialmente en sus artículos 59,

60 y 61, en cuya virtud corresponde a los jefes directos realizar las precalificaciones, y a la Comisión de calificación la calificación propiamente tal, cuyos integrantes, en su caso, deben conocer al personal sujeto a la calificación, y deben pertenecer a la entidad donde se desempeña el personal a evaluar, como lo exigen las disposiciones reglamentarias citadas, condición que no cumplen los denominados Jefes de Sector o Jefes de Cabecera de Equipo de Salud.

No altera lo anterior la reciente modificación introducida al artículo 27 de la Ley N° 19.378 por la Ley N° 20.155, por cuanto ella sólo se refiere al otorgamiento de la asignación de responsabilidad directiva también para el personal que ejerza funciones de responsabilidad en establecimientos municipales de atención primaria de salud según las normas técnicas, planes y programas, que sobre la materia imparte el Ministerio de Salud.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúplome informar que los "*Jefes de Sector*" o "*Jefes de Cabecera de Equipo de Salud*", que actúan en el marco de la Reforma Sanitaria, no pueden realizar la precalificación ni la calificación del personal regido por la Ley N° 19.378.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.

828/15, 5.03.07.

Los trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivos los beneficios de un contrato colectivo de trabajo, y que con posterioridad han suscrito un convenio colectivo, se encuentran obligados a seguir efectuando el aporte del setenta y cinco por ciento de la cuota sindical a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo.

Fuentes: Artículo 346 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación del Sr. Jorge Valdebenito de antecedente..., un pronunciamiento jurídico referido a la obligación de aportar el setenta y cinco por ciento de la cuota sindical de trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivos los beneficios de un contrato colectivo de trabajo, pero que con posterioridad han constituido un sindicato y han suscrito un convenio colectivo.

En efecto, el empleador celebró en junio del 2005 un contrato colectivo de trabajo con el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Empresa Rodenstock Chile S.A., haciendo extensivo sus beneficios a los trabajadores no sindicalizados, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo. De este modo, se originó para dichos trabajadores la obligación de aportar un setenta y cinco por ciento de la cuota sindical en los términos previstos en ese mismo precepto legal.

Ahora, los trabajadores que se encontraban en esa situación, constituyeron con posterioridad un sindicato denominado Sindicato de Trabajadores de Empresa Industria Rodenstock Chile S.A., y con fecha 13 de enero del 2006 han suscrito con su empleador convenio colectivo.

En ese sentido, el recurrente consulta sobre la pertinencia de seguir aportando el

setenta y cinco por ciento de la cuota sindical en conformidad al artículo 346 del Código del Trabajo, atendido que han suscrito un convenio colectivo de trabajo que regula sus condiciones de trabajo.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 346, inciso primero, del Código del Trabajo dispone:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa".

Como es posible advertir, el supuesto fundamental del aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, según lo dispone expresamente ese precepto legal, es que los beneficios que le sean extendidos por el empleador al trabajador le resulten aplicables. Así, dicho precepto señala que los trabajadores a quienes el empleador le hiciere extensi-

vos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, deberán efectuar un aporte al sindicato que los hubiera obtenido *"a contar de la fecha en que éste se les aplique"*.

Ahora, como se sigue de la sola lectura de la norma legal recién citada, la suscripción de un nuevo instrumento colectivo, en este caso, un convenio colectivo por parte de un sindicato al que se encuentran afiliados los trabajadores aportantes, no ha sido establecida por la ley como causal de cese de la obligación de aportar en los términos señalados en la ley.

En efecto, la norma legal citada sólo exige que a los trabajadores aportantes les hubiere sido extendidos los beneficios respectivos en las condiciones exigidas por la propia norma contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, para que, suscriban o no un nuevo instrumento colectivo, le sea exigible jurídicamente el aporte señalado.

En ese sentido, junto con la literalidad de la norma aquí citada, no cabe olvidar el axioma interpretativo válido en nuestro sistema legal, y ya utilizado por este Servicio en otras materias, en el sentido de que cuando "el legislador no ha distinguido no cabe al interprete distinguir".

En efecto, cuando la ley establece como es el caso del artículo 346 del Código del Trabajo ya citado, una determinada consecuencia jurídica como es el aporte de una parte de la cuota sindical, y que se condiciona a un específico supuesto de hecho descrito expresamente por la norma legal, como es

la extensión de beneficios por parte del empleador del contrato colectivo suscrito con el sindicato, no cabe al interprete administrativo crear condiciones o supuestos de hecho no previstos por el propio legislador, como sería exigir que el trabajador afecto al aporte no celebre con posterioridad otro instrumento colectivo.

En ese sentido, en la situación de los trabajadores a quienes se le hicieron extensivos beneficios obtenidos por un sindicato, y que han celebrado un nuevo instrumento colectivo representados por otro sindicato al que se encuentran actualmente afiliados, concurre el presupuesto fáctico previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo, según se acaba de señalar, para la obligación de efectuar el aporte sindical, atendido que los beneficios que le fueron extendidos válidamente por su empleador.

Lo anterior, cabe decirlo se aviene coherentemente con la finalidad perseguida por la norma legal en comento, a saber, que no existan trabajadores que se beneficien de la acción sindical sin soportar los costos de la misma, lo que en los hechos constituiría una práctica antisindical.

En consecuencia, de las consideraciones arriba efectuadas, es posible concluir que los trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivos los beneficios de un contrato colectivo de trabajo, y que con posterioridad han suscrito un convenio colectivo, se encuentran obligados a seguir efectuando el aporte del 75 por ciento de la cuota sindical a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo.

JORNADA DE TRABAJO. TRABAJADORES DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS. VIGENCIA.**877/16, 7.03.07.**

- 1) En conformidad a lo prevenido por el artículo 152 bis del Código del Trabajo, los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador, no están sujetos a horario, sino que éste es determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias; entre jornada y jornada, el descanso será ininterrumpido y normalmente de un mínimo de 9 horas, pudiendo, no obstante interrumpirse cuando deban concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones, teniendo el empleador, en este caso, la obligación de compensar adecuadamente ese lapso, otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente.**
Tratándose, por el contrario, de los cuartereros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no viven en dependencias de su empleador, la jornada de trabajo no puede exceder de 12 horas diarias y tienen dentro de ella un descanso no inferior a una hora, imputable a la jornada, el que puede ser interrumpido en los mismos casos y bajo las mismas condiciones señaladas precedentemente.
- 2) La vigencia del artículo 152 bis del Código del Trabajo a partir del 25 de agosto de 2006 no afecta ni modifica las jornadas de trabajo de 45 horas semanales pactadas con anterioridad a la entrada en vigencia de dicho artículo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 152 bis.

Mediante la presentación del antecedente Ud. solicita un pronunciamiento de esta Dirección relativo a las inquietudes que le plantea la entrada en vigencia del artículo 152 bis del Código del Trabajo, incorporado a este cuerpo legal por el artículo único de la Ley N° 20.118, publicada en el Diario Oficial de 25 de agosto de 2006, ello en relación a su jornada de trabajo y a la modificación del contrato de trabajo suscrito el 1° de diciembre de 1971 en calidad de Cuarterero del Cuerpo de Bomberos de San Antonio.

Al respecto, cúmpleme informarle lo siguiente:

En forma previa a responder la consulta formulada por el recurrente, este Servicio ha

estimado conveniente fijar el sentido y alcance del artículo 152 bis aludido, que dispone:

"Tratándose de los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador, les será aplicable la norma contenida en el inciso segundo del artículo 149 de este Código.

El descanso entre jornadas diarias podrá ser interrumpido cuando estos trabajadores deban concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones, debiendo el empleador compensar adecuadamente ese lapso otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente.

Tratándose de los cuartereros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no vivan en dependencias de su empleador, su jornada de trabajo no podrá exceder de 12

horas diarias y tendrán, dentro de esa jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella. Con todo, dicho descanso podrá ser interrumpido en los mismos casos y bajo las mismas condiciones previstas en el inciso anterior".

El inciso 2° del artículo 149 del mismo cuerpo legal, inserto en el Capítulo V del Título II del Libro I del Código del Trabajo, referente a las trabajadoras de casa particular, por su parte, previene:

"Cuando vivan en la casa del empleador no estarán sujetas a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador".

De la interpretación armónica de las normas legales preinsertas se colige que el legislador ha distinguido dos situaciones: a) la de los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador y b) la de los cuarteros conductores de dichas entidades, que no vivan en ellas.

En el primer caso, los dependientes no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso mínimo absoluto de 12 horas diarias. Entre una jornada diaria y la que le sigue, el descanso será ininterrumpido y de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el tiempo destinado a colación. El descanso entre jornadas diarias puede ser interrumpido cuando los trabajadores deban concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones, teniendo el empleador, en este caso, la obligación de compensar adecuadamente ese lapso, otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente.

Tratándose, por el contrario, de los cuarteros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no viven en dependencias de su empleador, situación que es la del consultante, la jornada de trabajo no puede exceder de 12 horas diarias y tienen dentro de ella un descanso no inferior a una hora, imputable a la jornada, el que puede ser interrumpido en los mismos casos y bajo las mismas condiciones anotadas para quienes viven en las dependencias de su empleador.

Fijado el sentido y alcance de la norma contenida en el artículo 152 bis del Código del Trabajo en la forma indicada en los párrafos que anteceden, corresponde referirse a la situación específica del consultante, quien se desempeña como Cuarterero del Cuerpo de Bomberos de San Antonio desde el 1° de diciembre de 1971, estando afecto en la actualidad a una jornada de trabajo de 7,30 horas diarias y 45 horas semanales, a contar del 1° de enero de 2005, esto es, a una jornada inferior a la que le correspondería laborar en conformidad al artículo 152 bis del Código del Trabajo.

Ahora bien, cabe hacer presente que de acuerdo a lo sostenido por la doctrina, las leyes laborales rigen in actum, esto es, son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del Derecho Laboral, que limita la autonomía de la voluntad de las partes al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, irrenunciabilidad ésta que nuestro ordenamiento jurídico consagra en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo.

Aclarado lo anterior, es del caso señalar que la aplicación in actum del artículo 152 bis del Código del Trabajo a la situación que motiva el presente dictamen no implica la renuncia de un derecho mínimo toda vez que con anterioridad a la vigencia de dicho precepto el consultante se encontraba cumpliendo desde hace años una jornada de trabajo inferior a la contemplada en el nuevo precepto, de donde se sigue que en la especie no nos encontramos ante la necesidad de limitar la

autonomía de la voluntad de las partes a fin de proteger un derecho mínimo irrenunciable y es posible concluir, en opinión de la suscrita, que la vigencia del precepto legal señalado no ha producido la modificación de la jornada de trabajo que los dependientes cumplían anteriormente.

Lo expresado en el párrafo que antecede se reafirma recurriendo a la regla de la condición más beneficiosa, una de las formas de expresión del principio protector del Derecho del Trabajo, de acuerdo al cual *"la preocupación central de éste, en vez de asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, parece ser la de proteger a una de las partes para lograr a través de esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes"*. ("Los principios del Derecho del Trabajo", Américo Plá Rodríguez, página 31).

"La regla de la condición más beneficiosa –agrega el tratadista uruguayo– es el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera encontrarse un trabajador: Supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse".

El señor Plá Rodríguez, en la obra citada, señala que Manuel Alonso García en la página 256 de su "Derecho del Trabajo", expresa que la aplicación práctica de la regla en estudio supone estas dos consecuencias:

"1) Cuando se dicte una reglamentación o disposición de carácter general, aplicable a todo un conjunto de situaciones laborales, éstas quedarán modificadas en sus condiciones anteriores en cuanto no sean para el trabajador más beneficiosas que las nuevamente establecidas.

"2) La nueva reglamentación habrá de respetar –salvo que contuviera afirmación expresa en contra– como situaciones con-

cretas reconocidas a favor del trabajador o trabajadores interesados, aquellas condiciones que resulten más beneficiosas para éstos que las establecidas para la materia de que se trate –o en su conjunto– por la nueva reglamentación".

En la especie, la aplicación del artículo 152 bis del Código del Trabajo al consultante le obligaría a cumplir una jornada de trabajo superior a la que venía cumpliendo por años con anterioridad, es decir, al disminuirle condiciones laborales más favorables, significaría infringir todo lo expresado en los párrafos que anteceden en cuanto al principio protector del Derecho Laboral y a la regla de la condición más beneficiosa y sus consecuencias.

Al tenor de lo expresado en los párrafos precedentes es posible sostener, en opinión de la suscrita, que la vigencia de la nueva norma, el artículo 152 bis del Código del Trabajo, que comenzó a regir el 25 de agosto de 2006, no puede afectar ni modificar la jornada de trabajo pactada por el consultante en el contrato de trabajo que suscribió el 1º de diciembre de 1971, toda vez que esta última resulta más beneficiosa para él.

Lo expuesto anteriormente no obsta a que las partes, de común acuerdo, modifiquen el contrato a fin de dar aplicación a las nuevas normas vigentes.

Con respecto a la petición de renuncia que eventualmente pudiera solicitar el empleador, cabe hacer presente que la renuncia es un acto voluntario y unilateral del dependiente, razón por la cual, el empleador no se encuentra legalmente facultado para requerirla, sin perjuicio de que pueda recurrir a una causal legal de terminación de los servicios, si su intención es ponerle fin al respectivo contrato de trabajo.

Es necesario señalar, por otra parte, que en el evento de continuar el consultante prestando servicios para el Cuerpo de Bomberos de San Antonio, las horas que labore en exceso sobre la jornada de trabajo pactada

en el contrato suscrito el 1° de diciembre de 1971, constituyen horas extraordinarias, de suerte que deberán pagársele con el recargo correspondiente.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar lo siguiente:

1) En conformidad a lo prevenido por el artículo 152 bis del Código del Trabajo, incorporado por el artículo único de la Ley N° 20.118, los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador, no están sujetos a horario, sino que éste es determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y normalmente, de un mínimo de 9 horas, pudiendo, no obstante, interrumpirse cuando deban

concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones, teniendo el empleador, en este caso, la obligación de compensar adecuadamente ese lapso, otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente.

Tratándose, por el contrario, de los cuarteros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no viven en dependencias de su empleador, la jornada de trabajo no puede exceder de 12 horas diarias y tienen dentro de ella un descanso no inferior a una hora, imputable a la jornada, el que puede ser interrumpido en los mismos casos y bajo las mismas condiciones anotadas para quienes viven en las dependencias de su empleador.

2) La vigencia del artículo 152 bis del Código del Trabajo a partir del 25 de agosto de 2006 no afecta ni modifica las jornadas de trabajo de 45 horas semanales pactadas con anterioridad a la entrada en vigencia de dicho artículo.

ESTATUTO DOCENTE. BONIFICACION DE EXCELENCIA. CALIFICACION DEFICIENTE.

878/17, 7.03.07.

La expresión "calificación deficiente" que se utiliza en el inciso 4° del artículo 17 de la Ley N° 19.410, para determinar la procedencia del pago de la Bonificación de Excelencia, no corresponde actualmente a la expresión "calificación insatisfactoria" contenida en el artículo 70 del Estatuto Docente, como consecuencia del establecimiento del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente.

Fuentes: Ley N° 19.410, artículo 17.

Mediante ordinario del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la expresión "calificación deficiente" que se utiliza en el inciso 4° del

artículo 17 de la Ley N° 19.410, para determinar la procedencia del pago de la Bonificación de Excelencia, corresponde actualmente a la expresión "calificación insatisfactoria" contenida en el artículo 70 del Estatuto Docente, como consecuencia del establecimien-

to del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente.

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

El artículo 17 de la Ley N° 19.410, en su inciso final dispone:

"No obstante, no podrán ser incluidos en la asignación de la bonificación los profesionales de la educación que tengan una calificación deficiente. Aquellos que estén sometidos a sumario administrativo tendrán derecho a la bonificación, pero su pago sólo se hará efectivo en caso que sean absueltos o sobreseídos".

Del análisis de precepto anotado aparece que los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales que perciben la subvención del D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación tienen derecho al beneficio de la Bonificación de Excelencia pedagógica si el establecimiento en que laboran está calificado como de excelente desempeño, salvo que tengan una calificación deficiente.

Para absolver adecuadamente la consulta planteada, se hace necesario tener presente que a contar de la incorporación al Estatuto Docente de las normas relativas al Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, el legislador cuando ha estimado procedente reemplazar el régimen de calificación por el de evaluación lo ha señalado expresamente como sucede, precisamente, en el artículo 73 del Estatuto Docente.

Lo expuesto en acápites que anteceden, permite concluir que la circunstancia de que un docente obtenga una evaluación insatis-

factoria no obsta a que reciba la Bonificación de Excelencia, toda vez que la pérdida de dicho beneficio no está condicionada al resultado del sistema de evaluación de los profesionales de la educación, sino que única y exclusivamente a la gestión educacional del establecimiento en el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Establecimientos Educacionales Subvencionados al tenor de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley N° 19.410.

En igual sentido se ha pronunciado el Ministerio de Educación en ordinario del antecedente 3), agregando expresamente, que La Ley N° 19.410 fue publicada con fecha 2 de septiembre de 1995 y, en consecuencia, debe entenderse que la expresión "calificación deficiente" que utiliza la norma sólo puede referirse al resultado del procedimiento en el que se examinó la responsabilidad funcionaria de un docente. Lo anterior, porque el Estatuto Docente del año 1991, si bien contempla el principio de la evaluación profesional en su artículo 18, en su artículo 70 estableció para los docentes del sector municipal el mecanismo de las calificaciones propias de los funcionarios públicos, sin que aquéllas consideraran criterios de desempeño específicos de la función docente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que la expresión "calificación deficiente" que se utiliza en el inciso 4° del artículo 17 de la Ley N° 19.410, para determinar la procedencia del pago de la Bonificación de Excelencia, no corresponde actualmente a la expresión "calificación insatisfactoria" contenida en el artículo 70 del Estatuto Docente, como consecuencia del establecimiento del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente.

RADIACION ULTRAVIOLETA. ALCANCE. OBLIGACIONES EMPLEADOR. REGLAMENTO INTERNO. CONTRATO DE TRABAJO.

879/18, 7.03.07.

- 1) El alcance de las expresiones estar "expuesto a radiación ultravioleta", del artículo 19 de la Ley N° 20.096, en el caso de trabajadores que se desempeñan todo el día y permanentemente al aire libre, está referido a la exposición directa al sol o dispersa de nubes, suelo, muros, cerros, etc. en rangos UVA de 315nm a 400nm y UVB, de 280nm a 315nm.**
- 2) Resulta obligatorio para los empleadores de trabajadores que laboran todo el día en forma permanente al aire libre expuestos a radiación ultravioleta en los rangos ya indicados, contemplar en los contratos de trabajo o reglamentos de higiene y seguridad las recomendaciones y medidas de protección señaladas en este dictamen.**

Fuentes: Código del Trabajo, Art. 184. Ley N° 20.096, Art. 19. D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, Art. 109.

Mediante presentación del Ant..., solicita pronunciamiento de esta Dirección, acerca del alcance de las expresiones "estar expuesto a radiación ultravioleta," contenidas en el artículo 19, de la Ley N° 20.096, que fija la obligación del empleador de especificar en los contratos de trabajo o en el reglamento interno de la empresa el uso de elementos de protección para evitar los efectos dañinos de dicha radiación en los trabajadores.

Se haría además necesario aclarar que la ley no distinguiría el tipo o grado de radiación a que se refiere, si es UVA, UVB, o UVC, con longitudes distintas de onda, en circunstancias que el D.S. N° 594, del 1999, del Ministerio de Salud, Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, trataría únicamente de las radiaciones UVA y UVB, y por otro lado, la historia fidedigna de la ley, de informe de la Comisión de Medio Ambiente y Bienes Nacionales del Senado, se desprendería, que los legisladores habrían concordado en que la norma legal se referiría a la radiación UVB,

según la acepción de la Dirección Meteorológica de Chile, con longitudes de onda de 280 a 315 nm.

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

El artículo 19 de la Ley N° 20.096, que "Establece Mecanismos de Control Aplicables a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono," publicada en el Diario Oficial del 23.03.2006, dispone:

"Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo".

"Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las Leyes N°s. 18.834 y 18.883".

De la norma legal anterior se deriva, que los empleadores deberán especificar en los contratos de trabajo o en los reglamentos internos de higiene y seguridad de las empresas, el uso de elementos protectores de la radiación ultravioleta a que se puedan ver expuestos ocupacionalmente los trabajadores, de conformidad con el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, contenido en el D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

Se desprende, asimismo, que igual exigencia regirá en favor de los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo, y por el Estatuto Administrativo Municipal, aprobados por Leyes N°s. 18.834 y 18.883, respectivamente.

Por su parte, el artículo 109, del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, o Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, señala:

"El límite permisible máximo para exposición ocupacional a radiaciones ultravioleta, dependerá de la región del espectro de acuerdo a las siguientes tablas:

"Tabla N° 1, de Límites Permisibles para Piel y Ojos (Longitud de Onda de 320 nm a 400nm)" con detalle, y "Tabla N° 2, de Tiempo Máximo de Exposición Permitido para Piel y Ojos (Longitud de Onda de 200nm a 315 nm.)", también con detalle.

De la disposición reglamentaria anterior se desprende que se fijan límites máximos permisibles para exposición ocupacional a radiaciones ultravioleta en Tabla N° 1, y en Tabla N° 2, el tiempo máximo de exposición permitida, según longitudes de onda especificadas en cada caso, pero no se refiere a otros tópicos como clasificación de la radiación, sólo a rangos, ni a medidas específicas de protección o prevención.

Ahora bien, y de acuerdo a la consulta, se hace necesario precisar el alcance de los

términos estar expuestos a radiación ultravioleta, que utiliza la disposición legal, en el caso de los trabajadores, para enfrentar el cumplimiento de medidas adecuadas de prevención, si es el caso.

Atendida la naturaleza de la materia, esta Dirección requirió informe al organismo competente, el Ministerio de Salud, cuya Ministra, por Oficio Ord. N° 96, de 11.01.2007, del Ant. 1), adjunta pronunciamiento técnico del Departamento de Salud Ocupacional del mismo Ministerio, del tenor siguiente, que se incorpora al presente dictamen:

"Informe técnico sobre alcance y aplicación del Art. 19 de la Ley N° 20.096.

En relación a la aplicación del artículo 19 de la Ley N° 20.096, para la protección de trabajadores ante la exposición a radiaciones UV, se deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones técnicas y recomendaciones que a continuación se indican:

a) *Cuando se habla de radiación ultravioleta, frecuentemente se utiliza la siguiente clasificación:*

<u>Clasificación</u>	<u>Rango</u>
UVA	315nm a 400nm
UVB	280nm a 315nm
UVC	180nm a 280nm.

b) *La radiación solar nativa, tiene componentes en todas las longitudes de onda, pero las distintas capas atmosféricas sólo permiten que lleguen a la superficie del planeta radiaciones en el rango del UVA (90%) y UVB (10%), por lo tanto, la radiación UVC es retenida por las capas atmosféricas y no inciden significativamente e nuestro medio ambiente.*

c) *Se debe considerar que un componente es la radiación que puede afectar a las personas de manera directa desde el sol y otra es la radiación dispersa generada por las nubes, el suelo, muros, cerros, etc.*

- d) *En la aplicación del Decreto Supremo N° 594, para casi cualquiera medición ambiental de radiación ultravioleta al aire libre, se encontrarán niveles superiores a los máximos permisibles, por lo tanto, es posible encontrar efectos agudos o crónicos asociados a la exposición a radiación ultravioleta en la salud de las personas ocupacionalmente expuestas.*
- e) *La evaluación de los puestos de trabajo al aire libre resulta compleja, toda vez que se debe hacer un análisis para cada caso en particular, por las constantes variaciones de ángulo de incidencia, intensidad de la radiación, elementos reflectantes o absorbentes de la misma, zonas del cuerpo expuestas, movimientos de las personas, etc. Por lo que es, en definitiva, recomendable la utilización de elementos de protección personal adecuados y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos o condiciones ambientales tomen las conductas instruidas y utilicen debidamente los elementos proporcionados".*
- f) *Respecto a las medidas de protección se deben considerar los siguientes aspectos:*
- 1) *La radiación solar es mayor entre las 10:00 y 15:00 horas, por lo tanto, es especialmente necesaria la protección de la piel durante este horario.*
 - 2) *Es siempre recomendado el menor tiempo de exposición al agente, pero considerando lo difícil que puede resultar esta medida en ciertas actividades productivas, se deben considerar descansos o pausas, en lo posible bajo techo o a lo menos bajo sombra, para trabajadores que deban pasar todo el día al aire libre.*
 - 3) *La aplicación de crema o loción con filtro solar sobre cara, cuello, manos, antebrazos, orejas y en general, cualquier parte descubierta. El producto debe tener un factor de protección solar (SPF) de 15 o mayor. El que debe ser aplicado antes del inicio de la exposición y debe repetirse su aplicación en otros momentos de la jornada de trabajo.*
 - 4) *El uso de anteojos para el sol con filtro ultravioleta.*
 - 5) *La elección adecuada de la ropa para proteger el resto del cuerpo, procurando que cubra la mayor parte de éste. Las prendas ligeras y cómodas, camisas de punto tupido y pantalones largos para el bloqueo de la mayor parte de la radiación solar. Se observa que en climas cálidos las prendas más cómodas son camisas de algodón de colores claros.*
 - 6) *El uso de sombrero o casco que cubra orejas, las sienes y la parte posterior del cuello, y proteja la cara, puede añadirse tela para cubrir el cuello y orejas".*
- De lo expresado anteriormente y en especial de informe técnico anterior se deriva en primer término, que las expresiones estar "expuestos a radiación ultravioleta" que utiliza el artículo 19 de la Ley N° 20.096, se refiere a los trabajadores que por razones ocupacionales deben estar permanentemente al aire libre, en contacto directo con la radiación del sol o dispersa generada por nubes, suelo, muros, cerros, etc. en rangos UVA de 315nm a 400nm y UVB, de 280nm a 315 nm, si los rangos UVC de 180nm a 280nm son retenidos en las capas atmosféricas por lo que no inciden significativamente en el medio ambiente.
- Asimismo, se deriva que como resultaría compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los distintos rangos de radiación, para

el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se debería contemplar en los contratos de trabajo o en los reglamentos de higiene y seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 15:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcione.

Al efecto, esta Dirección estima que se evitaría la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley N° 20.096 en comento, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre si todo empleador contempla en el contrato de trabajo o en el reglamento de higiene y seguridad que deba elaborar, a lo menos las siguientes recomendaciones, consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

- 1) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 15:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- 2) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.

- 3) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 15 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.
- 4) Uso de anteojos con filtro ultravioleta.
- 5) Elección adecuada por el trabajador de la ropa de vestir para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de contextura de algodón y de colores claros, y
- 6) Uso de sombrero o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud.:

- 1) El alcance de las expresiones estar "*expuesto a radiación ultravioleta*", del artículo 19 de la Ley N° 20.096, en el caso de trabajadores que se desempeñan todo el día y en forma permanente al aire libre, está referido a la exposición directa al sol o a la dispersa de nubes, suelo, muros, cerros, etc. en rangos UVA de 315nm a 400nm y UVB, de 280nm a 315nm.
- 2) Resulta obligatorio para los empleadores de trabajadores que laboran todo el día y permanentemente al aire libre expuestos a radiación ultravioleta en los rangos ya indicados, contemplar en los contratos de trabajo o reglamentos de higiene y seguridad a lo menos las recomendaciones y medidas de protección señaladas en este dictamen.

PERMISO POR MUERTE DE HIJO O CONYUGE. COMPUTO. PERMISO POR MUERTE DE HIJO EN GESTACION, PADRE O MADRE. OPORTUNIDAD. MUERTE DE HIJO O CONYUGE. FUERO LABORAL. PROCEDENCIA. COMPENSACION EN DINERO.

886/19, 8.03.07.

Fija sentido y alcance de artículo 66 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.137.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 66. Ley N° 20.137, artículo 1°, N° 1.

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario precisar el sentido y alcance del artículo 66 del Código del Trabajo, en su nuevo texto fijado por la Ley N° 20.137, publicada en el Diario Oficial de 16.12.06.

En primer término y en cuanto a la vigencia de la nueva normativa, es necesario señalar que atendido que el mencionado cuerpo legal no establece un plazo especial de vigencia, ésta rige a partir del 16.12.06, fecha de su publicación en el Diario Oficial, acorde a lo previsto por el inciso 2° del artículo 7° del Código Civil.

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

- 1) El artículo 1° de la Ley N° 20.137, establece:

"Introduce las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1. Sustitúyese el artículo 66 por el siguiente:

"Artículo 66.- En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

"Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

"Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

"El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

"Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero".

De la disposición legal antes transcrita se desprende en primer término que el legislador ha establecido en favor de todos los trabajadores (as), el derecho a gozar de siete días co-

rridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, en caso de muerte de un hijo o de su cónyuge, beneficio que podrán impetrar sea cual fuere el tiempo de prestación de servicios.

Se colige, asimismo, que dicho permiso será de tres días hábiles en caso de muerte de un hijo en período de gestación o del padre o madre del trabajador(a).

Como es dable apreciar, dándose los supuestos previstos en la norma, la sola calidad de dependiente da derecho al trabajador a acceder al beneficio de que se trata, sin que sea necesario el cumplimiento de requisitos de antigüedad u otras exigencias para tal efecto.

Ahora bien, de la normativa en comentario aparece que el legislador ha establecido reglas diferentes para el goce de los permisos consagrados en los incisos 1° y 2° de la misma, estableciendo expresamente que en caso de muerte de un hijo o cónyuge del trabajador(a), el permiso será de días corridos, en tanto que el previsto en el inciso 2°, esto es, el que procede por muerte del hijo en gestación o del padre o madre del trabajador(a), será de días hábiles.

De este modo, y considerando que los señalados permisos son derechos que deben hacerse efectivos en un período determinado, esto es, dentro de un plazo, para determinar la forma de cómputo de los mismos es necesario recurrir a las disposiciones contenidas en el artículo 50 del Código Civil, que sobre la materia, establece:

"En los plazos que se señalaren en las leyes o en los decretos del Presi-

dente de la República, o de los tribunales o juzgados, se comprenderán aún los días feriados; a menos que el plazo sea de días útiles, expresándose así, pues en tal caso no se contarán los feriados".

En relación con la norma legal precitada, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en Dictamen N° 478/26, de 23.11.98, aplicando las reglas de interpretación legal contempladas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, ha precisado que la expresión días útiles que en ella se utiliza tiene el mismo significado que días hábiles, de suerte tal que en un plazo de esta naturaleza no deben considerarse aquellos que tienen el carácter de feriado conforme a la ley.

En cuanto a que debe entenderse por feriados para los señalados efectos, cabe tenerse presente que el artículo 1° de la Ley N° 2.977, dispone:

Desde la fecha de la presente ley sólo se considerará como feriados los días siguientes:

- 1°. *Los domingos de todo el año;*
- 2°. *Los festivos correspondientes al 1° de enero, 15 de agosto, 1° de noviembre, 8 y 25 de diciembre;*

Estas festividades religiosas podrán ser modificadas por el Presidente de la República en virtud de concordato con la Santa Sede;

- 3°. *Los viernes y sábado de la Semana Santa;*
- 4°. *El 18 de septiembre en conmemoración de la Independencia Nacional;*

5°. *El 19 de septiembre y el 21 de mayo en celebración de todas las glorias del Ejército y de la Armada de Chile;*

6°. *El día que deba tener lugar la elección del Presidente de la República".*

Por su parte, el artículo 35 del Código del Trabajo, en su inciso 2°, prescribe:

"Se declara Día Nacional del Trabajo el 1° de mayo de cada año. Este día será feriado".

Cabe agregar que el Decreto Ley N° 687, de 1974, restableció el carácter de feriado del día 12 de octubre de cada año, al dejar sin efecto el Decreto Ley N° 63, de 1973, que lo había suprimido.

Finalmente, las Leyes N°s. 18.432 y 18.607, asignan el carácter de feriado legal al día 29 de junio y el correspondiente a la fiesta de corpus christi de cada año, respectivamente.

En mérito de todo lo expuesto podemos afirmar entonces, que el cómputo de los siete días corridos de permiso a que tiene derecho el trabajador(a) cuando fallece un hijo o su cónyuge, deberá comprender también los días feriado que incidan en el período de permiso.

Por el contrario, por expreso mandato del legislador, el cómputo de los tres días de permiso a que se tiene derecho cuando muere un hijo en gestación o el padre o madre del trabajador(a), debe comprender sólo días hábiles comprendidos en dicho lapso, correspondiendo, por tanto, excluir para dicho efecto todos aquellos que revistan el carácter de feriados o festivos de acuerdo a la ley.

2) En cuanto a la forma y oportunidad en que deben hacerse efectivos los permisos que nos ocupan, debe señalarse que acorde a lo dispuesto por el artículo 66 del Código del Trabajo, el primero de ellos, esto es, aquél a que tiene derecho el trabajador o trabajadora a causa de la muerte de un hijo o de su cónyuge debe utilizarse en forma continua, esto es, sin interrupciones a partir del día de ocurrido el fallecimiento y el segundo, a partir de la fecha en que se haya producido la muerte del padre o madre del trabajador(a) o desde el momento en que se acredite la defunción fetal a través del correspondiente certificado de defunción, excluyendo los días feriado que incidan en el período.

Así, y a vía de ejemplo, si la acreditación de la muerte del hijo en gestación o la muerte del padre o madre del beneficiario, se produce un día jueves, el permiso correspondiente deberá terminar el día lunes siguiente, toda vez que, como ya se señalara precedentemente, no deben considerarse para el cómputo del beneficio los días festivos o feriados que inciden en el período, carácter que al tenor de lo prevenido en la ley precitada, reviste el día domingo.

3) Respecto al fuero laboral que establece la señalada normativa, cabe señalar que éste sólo corresponde a los trabajadores comprendidos en el inciso 1°, vale decir, aquellos que sufrieren la pérdida de un hijo o de su cónyuge, beneficio que se extiende por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Al tenor de lo previsto por el artículo 174 del Código del Trabajo, la señalada prerrogativa implica que durante dicho lapso el empleador no podrá poner

término a sus contratos de trabajo sin la autorización previa del juez competente, el que sólo podrá concederla si se invocan las causales de término de contrato establecidas en los N°s. 4 ó 5 del artículo 159, vale decir, vencimiento del plazo convenido o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, respectivamente, como también, cualquiera de aquellas que prevé el artículo 160 del mencionado Código.

De acuerdo a la misma norma legal, tratándose de trabajadores afectos a contratos de plazo fijo o por obra o servicio determinado, cuya duración fuere inferior a un mes, la prerrogativa de fuero laboral sólo los amparará durante la vigencia del respectivo contrato, circunstancia ésta que determina que no será ne-

cesario solicitar su desafuero, al término de ellos.

- 4) Finalmente es necesario precisar que por expreso mandato del legislador, los permisos en análisis no podrán ser compensados en dinero, situación que obliga al empleador a concederlos y al trabajador de hacer uso efectivo de los días correspondientes, sin que resulte jurídicamente posible a las partes convenir una compensación económica por tal concepto.

Sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme expresar a Ud. que el sentido y alcance del artículo 66 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.137, es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

PERSONAL EMBARCADO O GENTE DE MAR. CONCEPTO. INGRESO MINIMO. IMPUTACION DE BENEFICIOS.

893/20, 9.03.07.

- 1) **Las trabajadoras dependientes de la empresa Comercial Roca Remolino S.A. que prestan servicios de atención de casino a bordo de los transbordadores de propiedad de la empresa Transmarchilay S.A. no tienen la calidad de personal embarcado o gente de mar.**
- 2) **Los pagos por horas extraordinarias no deben ser considerados para efectos de enterar el ingreso mínimo mensual.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 96 y 98. D.S. N° 101 (Trabajo) 2004, artículos 4°, 5° y 11, inciso 1°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 190/13, de 11.01.01 y 110/7, de 11.01.00.

Mediante oficio del antecedente ..., se ha remitido la presentación efectuada por

Ud. solicitando que esta Dirección determine si las trabajadoras dependientes de esa empresa que prestan servicios de atención de casino a bordo de los transbordadores de propiedad de la empresa Transmarchilay S.A. pueden ser consideradas personal embarcado o gente de mar. Se requiere también un pronunciamiento sobre la procedencia jurídica de considerar el sobresueldo parte inte-

grante del sueldo mínimo de las referidas trabajadoras.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 96 del Código del Trabajo, dispone:

"Se entiende por personal embarcado o gente de mar el que, mediando contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales".

A su vez, el artículo 98 del referido texto legal previene:

"El contrato de embarco es el que celebran los hombres de mar con el naviero, sea que éste obre personalmente o representado por el capitán, en virtud del cual aquéllos convienen en prestar a bordo de una o varias naves del naviero, servicios propios de la navegación marítima, y éste a recibirlos en la nave, alimentarlos y pagarles el sueldo o remuneración que se hubiere convenido.

"Dicho contrato debe ser autorizado en la Capitanía de Puerto en el litoral y en los consulados de Chile cuando se celebre en el extranjero. Las partes se regirán, además, por las disposiciones especiales que establezcan las leyes sobre navegación.

"Las cláusulas del contrato de embarco se entenderán incorporadas al respectivo contrato de trabajo, aun cuando éste no conste por escrito".

Por su parte, la letra p. del artículo 3º del D.S. Nº 101, de 2004, que aprueba el Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca, prescribe:

"Para los efectos de este Reglamento, se entiende por:

p. Contrato de Embarco: Es el contrato que celebrado de conformidad a las solemnidades legales, autoriza el embarco de un tripulante a una nave de pesca".

dades legales, autoriza el embarco de un tripulante a una nave de pesca".

A su vez, los artículos 4º, 5º y 11, inciso primero, del mismo cuerpo reglamentario, expresan:

Artículo 4º.- *"El personal que ejerce cargos o funciones inherentes del trabajo a bordo de una nave de pesca se denominará personal embarcado y constituirá su dotación".*

Artículo 5º.- *"Para integrar la dotación se requerirá haber firmado previamente, ante la Autoridad Marítima, el respectivo contrato de embarco".*

Artículo 11.- *"La dotación de una nave de pesca podrá ser contratada para prestar servicios en una o más naves del mismo Armador. La dotación prestará servicios en la nave en la cual ha zarpado y hasta su regreso al puerto de embarco o al que de común acuerdo hayan convenido las partes".*

De las disposiciones legales transcritas precedentemente se infiere, en primer término, que revisten la calidad de personal embarcado o gente de mar quienes suscriben contrato de embarco con el armador o naviero a fin de prestar a bordo de una o varias naves de éste, servicios propios de la navegación marítima o, en otros términos, con el objeto de ejercer profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales.

Ahora bien, la presente consulta dice relación con las trabajadoras que prestan servicios de atención de casino a bordo de los transbordadores de propiedad de la empresa Transmarchilay S.A., esto es, con dependientes que si bien se desempeñan a bordo de una nave, no prestan servicios propios de la navegación marítima, de donde se sigue, en base a las consideraciones formuladas en el párrafo que antecede, que no pueden ser consideradas personal embarcado o gente de mar.

En efecto, en la especie, de los antecedentes acompañados, consta que la empresa Comercial Roca Remolino S.A. suscribió un contrato de "arriendo de espacio para la venta de comida rápida en los transbordadores de Transmarchilay", en virtud del cual las trabajadoras de que se trata cumplen funciones de venta de servicio de cafetería y comida rápida en las dependencias interiores de las naves de la citada empresa.

Lo expresado en los párrafos que anteceden autoriza para sostener que el personal por quien se consulta está sujeto a las normas generales del Código del Trabajo y no a las disposiciones contenidas en el Párrafo 1° del Capítulo III del Título II del Libro I del cuerpo legal citado, que constituye la normativa especial aplicable a la gente de mar ni tampoco al D.S. N° 101, que también constituye un estatuto especial, aplicable a quienes se desempeñan en naves de pesca, realizando cargos o funciones inherentes a dicha actividad y forman su dotación.

Ahora bien, en lo concerniente a la jornada de trabajo de las dependientes a quienes se refiere la presente consulta, es preciso hacer presente que en conformidad al inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, precepto que de acuerdo a lo manifestado en el acápite anterior les es aplicable, la duración de su jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Sobre este particular, sin embargo, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección aparece que la empresa recurrente ha asimilado la jornada que cumplen las trabajadoras que cumplen servicios de atención de casino a bordo por quienes se consulta al régimen excepcional de jornada de trabajo y descansos que esta Dirección autorizó mediante Resolución N° 730, de 10.07.97 a la empresa Transmarchilay S.A. respecto de los oficiales y tripulantes que laboran a bordo de los transbordadores de su propiedad, razón por la cual las dependientes de que se trata laboran una jornada de trabajo com-

puesta por turnos de doce horas diarias durante dos días continuos, seguidos de dos días de descanso, también continuos, cumpliendo jornadas de 36 y/o 48 horas semanales, esto es, un sistema excepcional que se autorizó para otra empresa y otros trabajadores.

En lo concerniente a este punto, es necesario hacer presente que para los efectos de laborar sujetos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos los dependientes requieren contar con una autorización previa del Director del Trabajo quien, en conformidad al inciso 6° del artículo 38 del Código del Trabajo, podrá dictarla en casos calificados y mediante resolución fundada para efectos de autorizar el establecimiento de tales sistemas cuando lo dispuesto en el mismo artículo respecto al otorgamiento de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en día domingo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

Lo expresado anteriormente significa que la autorización de un sistema especial por parte del Director del Trabajo, rige sólo para la empresa y los trabajadores respecto de los cuales se cursó, de suerte que si Comercial Roca Remolino S.A. lo estima necesario deberá solicitarla para las trabajadoras que prestan servicios de atención de casino a bordo de los transbordadores de la empresa Transmarchilay S.A., no resultando jurídicamente procedente que la empresa nombrada aplique a aquéllas el sistema especial que este Servicio autorizó, de acuerdo a los acápites que anteceden, para una empresa y trabajadores distintos, autorización que deberá requerir a la Dirección Regional del Trabajo de Puerto Montt.

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección consta, asimismo, que las trabajadoras que nos ocupan deben realizar, en cumplimiento a las directrices de la Autoridad Marítima, cursos especiales que las habilitan para que, en definitiva, ésta les conceda el "Permiso de Embarco" que requieren para desempeñar labores de venta de

casino a bordo de las naves de Transmarchilay S.A., trabajo que sólo podrán efectuar en tráfico nacional, y que, en ningún caso, las habilita para formar parte de la dotación de seguridad ni para integrar el rol de guardia de la nave.

En estas circunstancias, en mérito a lo expuesto y disposiciones legales transcritas y comentadas, en opinión de esta Dirección, las trabajadoras dependientes de la empresa Comercial Roca Remolino S.A. que prestan servicios de atención de casino a bordo de los transbordadores de propiedad de la empresa Transmarchilay S.A. no pueden ser calificadas de personal embarcado o gente de mar, razón por la cual se rigen, según ya se anotó, por las reglas generales del Código del Trabajo y no por las normas especiales que regulan la actividad de la gente de mar.

En nada obsta a la conclusión anterior el hecho que el personal en cuestión firme un contrato de embarco, conjuntamente con la tripulación de dotación de la nave, toda vez que éste aparecería mas bien como un mero permiso de embarque que no produciría los efectos jurídicos propios de tal convención, cual es ser un contrato de enrolamiento celebrado por la gente de mar con el armador o naviero en virtud del cual las partes contraen las obligaciones y derechos que indica el

inciso primero del artículo 98 del Código del Trabajo.

En lo concerniente a la procedencia jurídica de imputar el sobresueldo al ingreso mínimo mensual, cabe señalar que la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio, pudiendo citarse al respecto los Dictámenes N°s. 190/13 de 11.01.2001 y 110/7 de 11.01.2000, copia de los cuales se adjunta, ha sostenido que los pagos por horas extraordinarias no deben ser considerados para efectos de enterar el ingreso mínimo mensual.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones efectuadas, cúmplame informar a Ud lo siguiente:

- 1) Las trabajadoras dependientes de la empresa Comercial Roca Remolino S.A. que prestan servicios de atención de casino a bordo de los transbordadores de propiedad de la empresa Transmarchilay S.A. no tienen la calidad de personal embarcado o gente de mar.
- 2) Los pagos por horas extraordinarias no deben ser considerados para efectos de enterar el ingreso mínimo mensual.

ESTATUTO DE SALUD. CALIFICACION.**894/21, 9.03.07.**

No se ajusta a derecho la calificación correspondiente al período 2005-2006, de la funcionaria..., realizada por la Corporación Municipal de Educación, Salud y Educación al Menor de Conchalí, por haberse infringido los artículos 59 y 65 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, por lo que deberá realizarse una nueva calificación del período indicado sólo respecto de la funcionaria individualizada.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 46. Decreto N° 1.889, artículos 59, 65 y 67.

Mediante presentación del antecedente..., se solicita que se determine si se ajusta a derecho la calificación correspondiente al período 2005-2006, de funcionaria de salud primaria municipal que se desempeña como matrona en la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de Conchalí, estimando la trabajadora que la calificación en lista 3), que le fuera notificada el 28.11.2005, no se condice con las precalificaciones efectuadas por sus jefes directos Dr. Espínola y doña Jessica Pinto, Jefa del sector B, el 8.03.2005 y 8.09.2005, quienes la precalificaron con Muy Bueno (MB) y Bueno (B), respectivamente, sin embargo en octubre de 2005 las Sras. Ruth Castro, Directora de Salud, Sra. Angélica Saldivia, Directora del CESFAM J.J. Aguirre, Sra. Estela Lebrini, Asistente Social y Sra. Maricielo Avenaño, Nutricionista, integrantes de la Comisión de Calificación, la calificaron con 55,75 puntos, quedando en lista 3.

Agrega la trabajadora que el 30.11.2005, apeló de la calificación ante el Sr. Fernando Echeverría, Secretario General de la Corporación Municipal de Conchalí, con copia al Alcalde de la Municipalidad de Conchalí, don Carlos Sottolichio, y en respuestas de 19.12.2005 y 22.12.2005, se habría resuelto acoger la apelación, elevando la calificación en 3 pun-

tos por lo que en los Factores de Competencia totaliza un puntaje de 37,15.

Sin embargo, continúa la funcionaria indicando que el Sr. Echeverría al resolver la apelación, le sugiere que mejore su conducta funcionaria, hecho que mal podía cumplirse porque en el período evaluado ella se encontraba con licencia médica por hiperémesis dravídica, colé litiasis, amenaza de parto prematuro y descanso de maternidad, por lo que se habría mantenido la calificación anterior.

Finalmente, la consultante señala que, con anterioridad a las calificaciones que impugna, siempre ha sido calificada en lista 1 y 2, y en los demás Consultorios se ha desempeñado con excelentes calificaciones, según lo confirma con los certificados que acompaña.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 59, inciso primero, del Decreto N° 1.889, que aprueba reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, dispone:

"El sistema de calificación comprenderá, a lo menos, la precalificación realizada por el jefe directo, la calificación efectuada por la Comisión de Calificación y la apelación que se deduzca ante el Alcalde. Asimismo, com-

prende una fase, al inicio del respectivo período, de determinación de metas o compromisos de desempeño individual, definición de lo que se espera de cada individuo o grupo y especificación de cuál debe ser su contribución a mejorar la calidad de los servicios del establecimiento, todo ello por escrito en documento destinado a su fin".

Del precepto reglamentario transcrito, se desprende, por una parte, que la calificación del personal que labora en salud primaria municipal, constituye un sistema que comprende la precalificación realizada por el jefe directo, la calificación propiamente tal que realiza la Comisión de Calificación, y la apelación como instancia de revisión de la calificación que debe ser resuelta por el Alcalde respectivo.

Por otra, al comienzo del período a evaluarse, se incorpora una fase para determinar las metas o compromisos de desempeño individual o del grupo, y la contribución individual o grupal al mejoramiento de la calidad de los servicios del establecimiento.

En la especie, la trabajadora que ocurre estima que no se ajusta a derecho la última calificación correspondiente al período 2005-2006 hecha por su empleador, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Conchalí, por cuanto en octubre de 2005 la Comisión Calificadora le asignó 55,75 puntos, dejándola en Lista 3 Condicional, en circunstancias que en las precalificaciones efectuadas por sus jefes directos la evaluaron con Muy Bueno y Bueno, respectivamente, y que la apelación que interpuso ante el Alcalde fue resuelta por el Secretario General de la Corporación denunciada, quien luego de sugerirle que mejorara su desempeño funcionario, resolvió acoger su apelación subiendo la calificación pero dejándola igualmente en Lista 3, Condicional, sin indicar el puntaje final de la calificación y sin hacerse cargo de los antecedentes del recurso, particularmente las precalificaciones que la evaluaron con Muy Bueno y Bueno, respectivamente, y los demás antecedentes profesionales de la trabajadora

en lo Consultorios anteriores donde ella laboró desde 1989 hasta 1996, según lo precisa en su presentación.

Por su parte, la corporación empleadora denunciada, en informe de 1°.02.2007, en lo pertinente, señala:

"5.- En efecto, la Sra. Arias fue calificada en el año 2005 con 55,75 puntos (de un esperado de 100), lo que acredita ubicación en Lista 3, Condicional, quedando establecido en acta "la comisión calificadora baja puntaje en Competencia y Conducta funcionaria a Sra. Arias Chura debido a reclamos por escrito en ambos aspectos; falta de interés e iniciativa para trabajar en equipo". Destaco que la Comisión de Calificaciones está conformada por dos funcionarios elegidos por sus pares en votación directa, por el Director del establecimiento, por un profesional del Area de Salud designado por el Jefe Superior de la entidad administradora, generalmente es el Director del Area de Salud de esta Corporación. Durante ese período, la Sra. Arias acumula 5 reclamos. Al efectuarse la apelación correspondiente, resuelve elevar la calificación en 3 subfactores, quedando finalmente con un puntaje de 63,4 puntos = Lista 3. Con el consejo de considerar seriamente el mejoramiento de su conducta funcionaria. Esta resolución de la apelación tiene fecha 19 de diciembre de 2005, lo que no hizo la Sra. Arias.

"7.- Para el proceso de Calificaciones período 2005-2006, dada su no presencia en el establecimiento, lo que corresponde es mantener la Calificación del período anterior, en este caso, mantener 63,4 puntos = Lista 3.

"9.-Agrego, con fecha diciembre 22 del 2006, ante la apelación a lo descrito en el Punto 7.-, esta autoridad resuelve mantener la calificación, pues no hay excusas para desconocer por parte de esta funcionaria las normas que rigen sus obligaciones laborales".

De acuerdo con la normativa legal citada, la calificación comprenderá a lo menos la

precalificación del jefe directo y en cada período deberá haber, a lo menos, dos precalificaciones según lo ordena el inciso 5° del artículo 59 del Decreto N° 1.889 y que, en la especie, se realizaron el 8.03.2005 y el 8.09.2005, evaluándose a la funcionaria con Muy Bueno y Bueno, respectivamente.

Sin embargo, la Comisión de Calificación no habría considerado las precalificaciones aludidas y, eventualmente, con otros antecedentes desconocidos para la trabajadora como lo serían únicamente 5 reclamaciones de usuarios del sistema en todo el período evaluado, se le asignó solamente 55,75 puntos ubicándola en lista 3, Condicional, con lo que se habría infringido manifiestamente el mandato legal contenido en el artículo 59 en relación con el artículo 67 del reglamento de la ley del ramo, que establece perentoriamente que la calificación comprende necesariamente, a lo menos, la precalificación del jefe directo.

Igualmente, se ha infringido el artículo 65 del Decreto N° 1.889, que dispone que la apelación interpuesta en contra de la resolución de la calificación, debe ser resuelta por el Alcalde quien es además el presidente de la Corporación Municipal respectiva y, en la especie, el recurso de marras aparece resuelto por don Fernando Echeverría Bascuñán, Secretario General de la Corporación Municipal de Conchalí.

Pero además, también se ha infringido el mismo artículo 65 citado, luego que al resolverse la apelación el 19.12.2005, se señala que se eleva la calificación quedando con 3 puntos en los factores Interés; Iniciativa y Responsabilidad, por lo que en factores de competencia totaliza un puntaje de 37,15, sin especificarse el puntaje final de la calificación que correspondería con el aumento en los factores indicados, como tampoco la instancia de apelación se hizo cargo de los argumentos invocados por la trabajadora en su libelo, particularmente las precalificacio-

nes y demás antecedentes sobre la idoneidad profesional y funcionaria que la trabajadora acredita en su libelo de apelación.

Del mismo modo, y ante un nuevo requerimiento de la funcionaria afectada, el 22.12.2006 el mismo Secretario General de la Corporación denunciada responde con un simple llamado de atención a la trabajadora, al señalar que *"En consideración que usted es una profesional universitaria, por lo que no hay excusas para desconocer las normas que rigen sus obligaciones laborales, he resuelto mantener la calificación que le corresponde por el período 2005-2006. En vista de lo anterior, usted queda en lista 3"*.

En este último caso, la infracción al procedimiento de apelación aparece particularmente de manifiesto porque, al resolver la impugnación de la trabajadora de la manera indicada en una segunda oportunidad, el Secretario General de la Corporación denunciada tampoco se hace cargo de los fundamentos de la apelación ni precisa los antecedentes que pudieren fundamentar la resolución que se pronuncia sobre ella ni señala el puntaje final de la calificación recurrida y, lejos de ello, sólo contiene ese llamado de atención por el desempeño laboral de la apelante que no corresponde, al no estar indicados los antecedentes que pudieren explicar ese llamado de atención.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y reglamentarias, cúpleme informar que no se ajusta a derecho la calificación correspondiente al período 2005-2006, de la funcionaria Edith Arias Chura, realizada por la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de Conchalí, por haberse infringido los artículos 59, 65 y 67 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, por lo que deberá realizarse una nueva calificación del período indicado sólo respecto de la funcionaria ya individualizada.

ESTATUTO DE SALUD. DIRECTORES. NOMBRAMIENTO.**976/22, 15.03.07.**

Resulta improcedente nombrar como Director del Area de Salud en la Administración Central de la Corporación Municipal de Conchalí, a un funcionario de la misma entidad de la dotación de salud regido por la Ley N° 19.378 sin que pierda la titularidad en esta última función.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 4°, Inc. 1°. Ley N° 19.883, artículo 84.

Concordancias: Dictamen N° 2.417/135, de 25.07.2002.

Mediante presentación del antecedente, se consulta si existe algún impedimento legal para nombrar como Director del Area de Salud en la Administración Central de la Corporación Municipal de Conchalí, a un funcionario de la dotación de Salud regido por la Ley N° 19.378, sin que pierda la titularidad del cargo mientras se desempeña como Director de Area.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.378, dispone:

"En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales".

Por su parte, el artículo 84 de la Ley N° 18.883, del Párrafo 6°: De las Incompatibilidades, del Título III: De las Obligaciones Funcionarias, establece:

"Todos los empleos a que se refiere el presente Estatuto serán incompatibles entre sí. Lo serán también con todo empleo o toda

otra función que se preste al Estado, aún cuando los empleados o funcionarios de que se trate, se encuentren regidos por normas distintas de las contenidas en este Estatuto. Se incluyen en esta incompatibilidad las funciones o cargos de elección popular.

"Son también incompatibles los empleos regidos por este Estatuto, con cargos remunerados por funcionarios docentes en establecimientos dependientes o vinculados a la respectiva municipalidad.

"Sin embargo, puede un empleado ser nombrado para un empleo incompatible, en cuyo caso, si asumiere el nuevo empleo, cesará por el solo ministerio de la ley en el cargo anterior.

"Lo dispuesto en los incisos precedentes será aplicable a los cargos de jornada parcial en los casos que, en conjunto, excedan de cuarenta y cuatro horas semanales".

Del precepto supletorio transcrito, según lo ha señalado la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 2.417/135, de 25.07.2002, se desprende en primer lugar, que en el régimen funcionario municipal todos los empleos son incompatibles entre sí y con todo otro empleo o función prestado al Estado, cualquiera que sea el sistema jurídico que los rige distinto del Estatuto Municipal, incluídos los cargos de elección popular.

Por otra, se colige que dicha incompatibilidad se extiende a las actividades docen-

tes remuneradas y desempeñadas en establecimientos administrados o vinculados a la administración municipal, y a los cargos con jornadas parciales si, en conjunto, exceden el máximo semanal de 44 horas semanales.

Por último, se establece que en el caso de que un funcionario sea nombrado en un cargo o empleo incompatible, por el hecho de asumir el nuevo empleo, cesa en el cargo anterior por el solo ministerio de la ley.

En la especie, se consulta si existe algún impedimento legal para nombrar como Director del Area de Salud en la Administración Central de la Corporación ocurrente, a un funcionario de la dotación de Salud regido por la Ley N° 19.378, sin que pierda la titularidad de este cargo mientras se desempeña como Director de Area.

De acuerdo con la normativa legal invocada, en el régimen funcionario municipal la circunstanciada regulación de las incompatibilidades funcionarias, tiene por objeto favorecer la transparencia del sistema e imponer al funcionario la obligación de observar estrictamente el principio de probidad funcionaria, como se establece en la letra g) del artículo 58 del Estatuto de los Funcionarios Municipales.

En este contexto jurídico, el nombramiento de un funcionario de la dotación de salud regido por la Ley N° 19.378 como Director del Area de Salud en la Administración Central de la Corporación que consulta, y, por tanto, distinta de aquellas por las que fue inicialmente contratado en salud primaria municipal, implica que contractualmente tendría dos funciones, una como funcionario de la salud primaria municipal en la que se pretende mantener la titularidad del cargo, y otra como empleado de la misma corporación pero en la Administración Central.

Esta es precisamente la situación que prevé el inciso tercero de la ley supletoria, al disponer expresamente que puede un empleado ser nombrado para un empleo incompatible, pero en este caso, si asumiere el nuevo empleo, cesará por el solo ministerio de la ley en el cargo anterior.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que resulta improcedente nombrar como Director del Area de Salud en la Administración Central de la Corporación Municipal de Conchalí, a un funcionario de la dotación de salud de la misma entidad regido por la Ley N° 19.378 sin que pierda la titularidad en esta última función.

ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- ORDEN DE SERVICIO

03, 5.03.07.

División de Relaciones Laborales

Modifica el Título VII de la Orden de Servicio N° 8 del 9.11.05 en lo referente al envío de copias del expediente de constitución, reforma o fusión a la División de Relaciones Laborales.

La Dirección del Trabajo ha hecho un gran esfuerzo para dotar a la totalidad de sus oficinas de herramientas que han permitido un acceso más inmediato a la información y mejorar las comunicaciones entre ellas. Herramientas que deben ser optimizadas en su uso a fin de lograr una mayor eficiencia en la utilización de los recursos tanto humanos como de infraestructura.

Por lo señalado, se ha estimado pertinente modificar el Título VII de la Orden de Servicio N° 8 del 9 de noviembre del 2005. Dicha modificación, que se adjunta, sustituye en su totalidad el título vigente hasta esta fecha, por lo cual se deberá tomar la precaución de reemplazar el Título, ya indicado, en dicha Orden de Servicio.^(*)

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

TITULO VII

Devolución de expediente, notificación de observaciones y verificación de cumplimiento de observaciones

Revisado por el funcionario a cargo el correspondiente expediente, éste procederá de la siguiente forma:

- a) Si el mismo ha merecido observaciones y/o sugerencias, confeccionará el documento en que éstas se contendrán⁽¹⁾ y remitirá el expediente y este documento a la Inspección correspondiente para que ésta proceda a la notificación de rigor.
- b) Si por el contrario, no hay lugar a observaciones ni sugerencias, lo dejará así establecido en el documento que al efecto confeccionará, devolviendo el expediente respectivo a la Inspección de origen.

Las instrucciones para la notificación de las observaciones a la constitución o a los estatutos, a la reforma o a la fusión y la veri-

(*) La Orden de Servicio citada, fue publicada en Boletín Oficial N° 203, diciembre 2005, pp. 76 y ss.

(1) Ver modelo de Observaciones.

ficación de su cumplimiento, están contenidas, respectivamente, en los Títulos I, II y III de la Orden de Servicio N° 8 del 9 de noviembre del 2005.

Se debe tener presente que nuestro Servicio posee un plazo de 90 días para efectuar las observaciones, plazo que a contar de esta fecha considera todas las etapas del proceso incluyendo la notificación de las mismas.

Finalizados los trámites pertinentes a la notificación y verificación del cumplimiento de observaciones y/o sugerencias, en el caso que éstas se hubieren realizado, se escanearán los documentos que forman parte del

expediente, esto es: Acta y Nómina, Estatutos afinados, y Certificados que den cuenta del trámite realizado; y se enviarán vía correo electrónico a la casilla: divisionrrll@dt.gob.cl.

En el "asunto" del correo se indicará el número de registro sindical o de asociaciones de funcionarios correspondiente y si el trámite es una constitución, reforma o fusión. Se recomienda imprimir y guardar en la carpeta de la respectiva organización el correo de envío.

A partir de la fecha de publicación de la modificación a este Título los expedientes afinados deberán ser remitidos a la División de Relaciones Laborales sólo por la vía señalada.

2.- RESOLUCIÓN

239, (extracto) 14.03.07.

Dirección del Trabajo

Créase el Comité Estadístico y señala funciones del (de la) Coordinador(a) Nacional Estadístico(a).

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

FIS- 29-S, 09.06.

Informa sobre procedencia de cotizar al Seguro de Cesantía en el caso de un socio de sociedad de personas y del dueño de una empresa individual de responsabilidad limitada.

Concordancias: Oficios Ord. N°s. 2.601, de fecha 25 de febrero de 2000 y 19.352, de fecha 21 de octubre de 2005, ambos de esta Superintendencia.

Se ha solicitado a esta Superintendencia un pronunciamiento acerca de la procedencia de que los socios de una sociedad de personas puedan efectuar cotizaciones para el Seguro de Cesantía.

Al respecto, podemos informar en primer término que el artículo 1° de la Ley N° 19.728 dispone: "Establécese un seguro obligatorio de cesantía, en adelante "el Seguro", a favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, en las condiciones previstas en la presente ley". Como se desprende del tenor literal de la disposición enunciada, ella se aplica a los trabajadores dependientes cuya vinculación con su empleador se regula por las normas contenidas en el Código del Trabajo.

A su turno, se debe precisar que la Dirección del Trabajo mediante Oficio Ord. N° 0673/0056, de fecha 14 de febrero de 2000, ha informado que de acuerdo a lo dispuesto en la letra b) del artículo 3° del Código del Trabajo,

se entiende por trabajador a toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo. Agrega, que el artículo 7° de este cuerpo legal define el contrato de trabajo como una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada; en tanto que, su artículo 8° prescribe que toda prestación de servicios en los términos señalados, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando las partes hayan dado otra denominación a la relación jurídica que las une o hayan suscrito un convenio de otra naturaleza.

Expresa la citada Dirección, que del contexto de los preceptos citados se desprende que constituye contrato de trabajo toda relación contractual que reúna las siguientes condiciones:

- a. Una prestación de servicios personales;
- b. Una remuneración por dicha prestación,

- c. Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, que se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como la continuidad de los servicios prestados, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc.

Precisado lo anterior, la Dirección del Trabajo ha señalado que según su reiterada jurisprudencia en materia de vínculo laboral entre una sociedad y los socios de la misma, el hecho que una persona detente copulativamente la calidad de accionista o socio mayoritario de una sociedad y cuente con facultades de administración y representación de la misma, le impide prestar servicios en condiciones de subordinación o dependencia, toda vez que tales circunstancias importan que su voluntad se confunda con la de la respectiva sociedad.

Asimismo, la citada Dirección ha concluido, entre otros, mediante Oficio Ord. N° 7.109/337, de 1° de diciembre de 1994, que la ausencia de uno de los requisitos copulativos antes señalados permitiría entender que sí existe relación laboral entre la sociedad y el socio de la misma.

En tal contexto, necesariamente se genera para el empleador, la obligación de retener y enterar cotizaciones que descuentan de la remuneración de su trabajador, imperativo que a su vez no le será exigible a la sociedad en el evento de determinarse que la relación del socio con ésta no constituye un vínculo de subordinación o dependencia.

También cabe precisar que la Dirección del Trabajo ha hecho presente que no se puede efectuar una calificación genérica o abstracta de la relación jurídica que une a las partes, por cuanto el vínculo de subordina-

ción y dependencia que define la existencia de la relación laboral, requiere de un análisis en concreto de cada situación, que debe efectuarse sopesando las particularidades y características del caso.

Teniendo en cuenta lo resuelto por la Dirección del Trabajo, esta Superintendencia mediante Oficio Ord. N° 2.601 de 2000, citado en concordancia dirigido a los Gerentes Generales de las A.F.P., ha señalado que los socios de sociedades de personas pueden afiliarse al Sistema de Pensiones establecido por el D.L. N° 3.500, de 1980 y enterar cotizaciones en calidad de trabajadores dependientes, cuando aquellos socios detentando la condición de dueños mayoritarios del capital social, no invistan la representación y/o administración de la misma, presten servicios a la sociedad bajo el vínculo de subordinación o dependencia. De igual modo, en caso que un socio ejerza la representación y/o administración de la sociedad, pero no detente la condición de mayoritario y se desempeñe para ésta en las condiciones antes indicadas, también podrá incorporarse a una A.F.P. y cotizar en ella en calidad de trabajador dependiente.

Precisado lo anterior, es posible conciliar la disposición del artículo 1° de la Ley N° 19.728, sobre la aplicación del Seguro de Cesantía a los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, con los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo anteriormente reseñados, en relación a las características que debe tener un socio de una sociedad de personas para retener la calidad de trabajador dependiente, y en consecuencia, concluir que los socios de una sociedad de personas que presten servicios bajo subordinación y dependencia en las condiciones antes indicadas, pueden incorporarse al Seguro de Cesantía y cotizar en éste.

Finalmente, debemos señalar que el dueño de una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, creada por Ley N° 19.857, no puede incorporarse al Seguro de Cesantía y efectuar cotizaciones, ya que éste no tiene la calidad de trabajador, ni posee un empleador.

FIS-818, 09.06.

Informa que es requisito previo a la suscripción de la solicitud de pensión de sobrevivencia, la designación de un tutor que actúe en representación del menor en cuyo beneficio se ha devengado dicha pensión.

Una persona ha puesto en conocimiento de esta Superintendencia las dificultades que ha tenido ante una A.F.P. para cobrar la pensión de sobrevivencia a que tiene derecho su nieto, luego del fallecimiento de la madre de este último y ha solicitado, por lo mismo, autorización para efectuar dicho cobro personalmente, mientras los Tribunales de Justicia determinan el tutor del único beneficiario de dicha prestación.

Requerida al efecto, la Administradora ha informado lo siguiente:

1. Con fecha 6 de abril de 1999, la afiliada suscribió una solicitud de pensión de invalidez transitoria, cubierta por el seguro de invalidez y sobrevivencia, quedando ejecutoriado el respectivo dictamen el 22 de junio de 1999. Luego, con fecha 3 de agosto de 2000, la afiliada suscribió solicitud de Garantía Estatal, la que fue aprobada en el mes de noviembre, con disponibilidad de pago para el mes de diciembre de ese año, como consecuencia que el saldo de la cuenta individual se había agotado en el mes de julio de 2000.
2. Con posterioridad, el 8 de abril de 2002, la afiliada suscribió solicitud de reevaluación de invalidez, quedando ejecutoriado el dictamen el 6 de julio de 2002. El 15 de julio de 2002, la Compañía de Seguros procedió al pago del aporte adicional. Durante el mes de junio de 2003, se agotó nuevamente el saldo de la cuenta individual de la afiliada, y, por ello, con fecha 27 de ese mismo mes y año, la afiliada suscribió una nueva solicitud de Garantía Estatal, quedando con disponibilidad de pago, para el mes de octubre de 2003.
3. La afiliada fallece con fecha 26 de mayo de 2006.
4. El 2 de agosto de 2006, el recurrente, en su calidad de padre de la causante, suscribió la solicitud de pensión de sobrevivencia, declarando en ella como único beneficiario al hijo de filiación no matrimonial de su hija, aportando la documentación civil correspondiente, pero sin presentar documentación que acreditase la tutoría respecto del menor.
5. Con fecha 22 de agosto de 2006, la Administradora procedió a cerrar el trámite de pensión de sobrevivencia, como consecuencia que el saldo de la cuenta de capitalización individual de la afiliada se encontraba a la fecha agotado.
6. Finalmente, la A.F.P. informó que la afiliada cumplió con los requisitos para invocar el beneficio de la Garantía Estatal, por lo que señaló que el representante legal o tutor del menor debía suscribir una solicitud invocando tal beneficio estatal, y precisó que para el cobro de la pensión de sobrevivencia se debía presentar la correspondiente resolución emanada del Tribunal competente, en la que se hubiere designado el tutor del menor.

Al respecto, y teniendo presente el informe de la Administradora, este Organismo cumple con señalar que efectivamente quien se encuentra facultado para suscribir la solicitud de Garantía Estatal, en representación del menor, es su tutor, el cual por disponerlo así

las normas generales del derecho, debe ser designado por el Juzgado de Familia competente.

En efecto, el fundamento jurídico de lo anteriormente expuesto, se encuentra en el artículo 43 del Código Civil que señala "Son representantes legales de una persona el padre o madre, el adoptante y su tutor o curador", a lo que el inciso primero del artículo 338 del mismo Código añade "Las tutelas y las curadurías o curatelas son cargos impuestos a ciertas personas a favor de aquellos que no pueden dirigirse a sí mismos o administrar competentemente sus negocios; y que no se hallan bajo potestad de padre o madre, que pueda darles la protección debida", y agrega el artículo 340 que "La tutela y

las curadurías generales se extienden no sólo a los bienes sino a la persona de los individuos sometidos a ellas", y finalmente, el artículo 341 especifica que "Están sujetos a tutela los impúberes", siendo éstos, de acuerdo al artículo 26, y en el caso concreto de un varón, aquel que no ha cumplido 14 años.

En consecuencia, en conformidad a las normas citadas, el recurrente no se encuentra facultado en la actualidad para cobrar en nombre de su nieto la pensión de sobrevivencia causada por su hija, y sólo quien resulte designado tutor del menor por una resolución judicial, estará facultado para suscribir, en representación del menor, la solicitud de Garantía Estatal como asimismo la solicitud de cobro de la referida pensión de sobrevivencia.

FIS-890, 09.06.

Informa sobre afiliación de trabajadores independientes.

Concordancias: Oficio Ord. N° 10.840, de fecha 24 de julio de 2002, de esta Superintendencia.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la forma de materializar la afiliación en calidad de trabajadora independiente al Sistema de Pensiones regulado por el D.L. N° 3.500, de 1980, de una persona de 92 años de edad, de nacionalidad inglesa, que percibe pensión del sistema previsional inglés, para efectos de acceder a los beneficios de salud del sistema público de salud, de conformidad con lo previsto en la Ley N° 18.469, cuyo texto actualizado, coordinado y sistematizado está contenido en el D.F.L. N° 1 del Ministerio de Salud, de 2006.

Agrega la recurrente que los familiares de esta persona han intentado afiliarla como trabajadora independiente, pero las A.F.P. se

niegan a ello en consideración a la edad de la persona, haciendo presente al respecto que esta Superintendencia mediante Circular N° 1.098, instruyó a las Administradoras de Fondos de Pensiones, y de acuerdo a los artículos 2° y 32 del citado D.L. N° 3.500, en el sentido de que no pueden rechazar la solicitud de afiliación que presente un trabajador y además éste tiene derecho a traspasar con posterioridad su cuenta personal a la A.F.P. que estime conveniente; la Administradora que él elija no puede impedir dicha afiliación o la recepción de esa cuenta, fundándose en características específicas del trabajador tales como sexo, edad, remuneración, cantidad de veces en que ha suscrito una orden de traspaso, calidad de trabajador (activo, pensionado, dependiente, independiente, cesante), o si su empleador adeuda o no las respectivas cotizaciones previsionales.

En consecuencia, la recurrente solicita un pronunciamiento sobre la materia y una orientación respecto de la legalidad en la negativa de las A.F.P. respecto del requerimiento de afiliación al Nuevo Sistema de Pensiones a personas mayores de 60 ó 65 años de edad, como trabajadores independientes, lo cual les permitiría acceder al sistema público de salud.

En relación con la materia objeto de esta consulta, debemos considerar en primer término que la letra b) del artículo 135 del D.F.L. N° 1 de 2006, de salud, que fijó el texto actualizado, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.469, sobre el ejercicio del derecho constitucional de la protección a la salud, prescribe que tendrán la calidad de afiliados al régimen los trabajadores independientes que coticen en cualquier régimen legal de previsión.

A su turno, cabe precisar que para los efectos del derecho a la Seguridad Social y obtener los beneficios que establece el Sistema de Pensiones establecido por el D.L. N° 3.500, de 1980, el inciso primero del artículo 89 del D.L. N° 3.500, dispone que toda persona natural que sin estar subordinada a un empleador, ejerza una actividad mediante la cual obtiene un ingreso, podrá afiliarse al Sistema.

Respecto del alcance de la disposición anteriormente transcrita, esta Superintendencia ha sostenido reiterada y uniformemente que el único requisito que se exige para que

una persona pueda efectuar cotizaciones previsionales en la calidad de trabajador independiente, es que desarrolle en forma autónoma e independiente, esto es, sin vínculo de subordinación y dependencia, cualquier profesión, ocupación lucrativa, oficio, trabajo o actividad mediante la cual obtenga un ingreso. Todo ello, en atención a que no resulta procedente darle un alcance más amplio al citado artículo 89 del D.L. N° 3.500, como sería fundar el derecho a cotizar en la calidad de independiente, sobre la base de una declaración de renta proveniente de una actividad ficticia, para el solo efecto de la declaración y pago de las cotizaciones previsionales obligatorias, pues en el D.L. N° 3.500 no está establecida la calidad de imponente voluntario, que en virtud de la Ley N° 18.095 sí existe para los imponentes de algunos regímenes previsionales del Antiguo Sistema administrados por el Instituto de Normalización Previsional y bajo ciertos supuestos.

En conformidad a lo señalado precedentemente, las A.F.P. están obligadas a admitir la afiliación de trabajadores independientes, si efectivamente desarrollan en forma autónoma e independiente un actividad mediante la cual obtengan un ingreso, pudiendo enterar en la calidad de independiente cotizaciones obligatorias para pensiones y salud determinadas sobre la renta que declare mensualmente a las Administradoras de Fondos de Pensiones, la que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo, ni superior al equivalente a sesenta unidades de fomento.

FIS-899, 09.06.***Cuenta de Ahorro Voluntario no es instrumento autorizado para mantener y acreditar ahorro en dinero para postular al subsidio habitacional.***

Se ha solicitado información respecto de la existencia de un pronunciamiento de certificación que otorguen las Administradoras de Fondos de Pensiones para acreditar la existencia de una cuenta de ahorro voluntario tendiente a postular al subsidio habitacional y si esta reglamentación fue dictada o se encuentra en trámite.

Agrega el recurrente que mediante Oficio Ord. N° 1.270 de fecha 7 de diciembre de 2005, el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, ante su reclamo por no poder postular al subsidio habitacional al no considerarse los fondos depositados en su cuenta de ahorro voluntario de la A.F.P., le habría informado que las Administradoras deben atenerse a lo dispuesto por el D.S. N° 57 y a las normas que al efecto imparta esta Superintendencia, normas que a su juicio no han sido dictadas.

Al respecto cabe informar que en conformidad a lo prescrito en los primeros dos incisos del artículo 21 del D.L. N° 3.500, de 1980, cada trabajador puede efectuar voluntariamente en su A.F.P., 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 personal para cada afiliado, y que se denomina cuenta de ahorro voluntario, la cual será independiente de su cuenta de capitalización individual. Agrega su inciso cuarto, que *"Los afiliados podrán efectuar hasta cuatro retiros de libre disposición con cargo a su cuenta de ahorro voluntario en cada año calendario. Los fondos existentes en dicha cuenta podrán, además, acreditarse como ahorro en dinero en los sistemas habitacionales que operan a través de los Servicios de Vivienda y Urbanización en la forma que determine el reglamento, el que también establecerá las modali-*

dades y condiciones en que podrán realizarse los referidos retiros para aplicarse a dicha finalidad."

Por su parte, el Reglamento del D.L. N° 3.500, contenido en el Decreto Supremo N° 57, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Subsecretaría de Previsión Social), de 1990, dispone en el inciso primero de su artículo 15, que *"Los fondos existentes en una cuenta de ahorro voluntario, podrán acreditarse como ahorro en dinero en los sistemas habitacionales que operan a través de los Servicios de Vivienda y Urbanización, para lo que las Administradoras y afiliados deberán atenerse a lo dispuesto por este reglamento a las normas que imparta la Superintendencia"*.

Las disposiciones legales y reglamentarias anteriormente transcritas, dan cuenta de la posibilidad de acreditar los fondos de la cuenta de ahorro voluntario como ahorro en dinero en los sistemas habitacionales que operan a través de los Servicios de Vivienda y Urbanización.

No obstante lo anterior, cabe hacer presente que el nuevo Reglamento del Sistema del Subsidio Habitacional contenido en el D.S. N° 40, de Vivienda y Urbanismo, publicado en el Diario Oficial de 19 de marzo de 2004, que disponía en el literal d. de su artículo 5.- que: *"los instrumentos para mantener y acreditar ahorro en dinero para postular al subsidio habitacional son entre otros, la Cuenta de Ahorro Voluntario a que se refiere el artículo 21 del D.L. N° 3.500, de 1980 y su reglamento, contenido en el Título II del D.S. N° 57 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1990, en una entidad sujeta a la fiscalización de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones"*, fue modificado por

el D.S. N° 206, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, publicado en el Diario Oficial con fecha 1° de febrero de 2006.

Dicha modificación suprime la letra d. del artículo 5° antes citado, eliminando como instrumento para mantener y acreditar ahorro para postular al subsidio habitacional, la cuenta

de ahorro voluntario. En este sentido, la cuenta de ahorro voluntario actualmente no es una cuenta de ahorro para la vivienda, y en consecuencia, la disposición del artículo 21 del D.L. N° 3.500, de 1980 y la del artículo 15 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, precedentemente transcritas, son inaplicables.

FIS-919, 10.06.

Obligación de efectuar cobranza de cotizaciones previsionales se extiende a los herederos del empleador fallecido en los casos que se indica.

Se ha sometido a consideración de esta Superintendencia la situación de un trabajador cuyo ex empleador adeuda cotizaciones previsionales desde el año 1994, y hasta la fecha no se ha podido obtener el pago debido a que se han agotado casi todas las instancias judiciales, no existiendo bienes susceptibles de embargo, como tampoco ha sido posible ubicar al representante legal de la empresa.

Agrega que un ejecutivo de una A.F.P le habría manifestado que las deudas previsionales son inextinguibles y, ante la imposibilidad de ubicar al representante legal, se puede demandar legalmente el pago a sus herederos en caso de fallecimiento, o a sus descendientes legales si éste se encuentra prófugo, y solicita se le informe acerca de su procedencia legal.

Al respecto cabe informar en primer término que la cobranza de cotizaciones previsionales por parte de las Administradoras de Fondos de Pensiones se encuentra normada por el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980 y por la Ley N° 17.322, modificada por la Ley N° 20.023.

Por su parte, cabe señalar que las instrucciones para su cobro se encuentran im-

partidas en la Circular N° 336, modificada por las Circulares N°s. 362 y 372, todas de esta Superintendencia, cuyo Capítulo VII se refiere a la "Responsabilidad de la Administradora", disponiendo, que *"las Administradoras serán siempre responsables de todas las actuaciones o gestiones tendientes al cobro de las cotizaciones, hasta su total y entero pago, incluido el correspondiente abono o ingreso al Fondo de Pensiones.*

La falta de cumplimiento a las disposiciones de esta circular o su infracción, que acaerren perjuicios al Fondo de Pensiones o al afiliado harán responsable de la indemnización y multa correspondiente a la Administradora solidariamente con el Gerente General de ella".

Seguidamente cabe señalar, que la existencia de un representante legal distinto del dueño de la empresa, sólo procede en el caso de las personas jurídicas, constituidas como sociedades de personas o sociedades anónimas, corporaciones y fundaciones y ninguna de las disposiciones legales precedentemente referidas contempla la situación de cobranza judicial a los herederos del representante legal, ya que en caso de fallecimiento del representante legal del empleador, el mandato de

representación termina con su muerte conforme lo dispone el artículo 2163 del Código Civil.

Precisado lo anterior, se debe tener presente que en el caso de que el demandado sea una persona natural o el dueño de la empresa, la cobranza de cotizaciones previsionales puede efectuarse a los herederos del dueño o empleador, situación que se encuentra regulada por las normas generales sobre

los aspectos patrimoniales del causante, regidos por las disposiciones del Código Civil sobre Sucesión por Causa de Muerte.

En tal sentido, cabe considerar lo dispuesto en los artículos 1097 y 1242 del Código Civil, pues los herederos suceden al causante en todos sus derechos y obligaciones transmisibles, entre las cuales están las deudas contraídas por éste a título personal.

FIS-973, 10.06.

Obligación de los herederos de acreditar la exención o pago de impuestos de herencia, no obstante la exención que establece el artículo 72 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Se ha solicitado la intervención de este Organismo para que se instruya a la Fiscalía de una A.F.P., dar curso al pago de los fondos previsionales quedados a título de herencia al fallecimiento de una afiliada, sin que se tenga que presentar el certificado emitido por el Servicio de Impuestos Internos para acreditar la exención del pago de impuesto de herencia que favorecería a la sucesión.

Al respecto, cabe señalar que la forma de acreditar la exención del impuesto a la herencia o su pago, ha sido regulada por el Servicio de Impuestos Internos a través de su Circular N° 19, de fecha 8 de abril de 2004, que en su numeral 1.6 en relación al numeral 1.6.1 de letra A de su Capítulo IV dispone que para todos los efectos legales, la circunstancia de encontrarse una asignación exenta del impuesto a la herencia, se debe acreditar con un certificado emitido por el Servicio de Impuestos Internos, en que se declara la exención de la totalidad de las asignaciones que componen la herencia quedada al fallecimiento del causante.

Finalmente, se ha estimado útil señalar que por tratarse de una materia de competen-

cia del Servicio de Impuestos Internos, y teniendo presente las obligaciones que establece el Título V de la Ley N° 16.271, respecto de los valores en custodia o depósitos, esta Superintendencia mediante Oficio Ord. N° J/13.352, de fecha 30 de octubre de 1995, consultó al Servicio de Impuestos Internos, si considerando que la exención de impuesto de herencia establecido en el inciso primero del artículo 72 del D.L. N° 3.500, es de carácter específico y determinado, las A.F.P. podrían hacer entrega de la parte del saldo que quedare en la cuenta de capitalización individual o en la cuenta de ahorro voluntario de un afiliado fallecido que no exceda de 4.000 U.F. a los herederos del causante, una vez que éstos hayan acreditado la inscripción de la resolución que da la posesión efectiva de la herencia e inclusión del saldo total en el inventario, sin exigir previamente a éstos, acreditar la exención o haberse pagado o garantizado el pago del impuesto de herencia, según corresponda.

Por su parte, el aludido Servicio se pronunció al tenor de dicha consulta, mediante Oficio Ord. N° 3.784, de 18 de diciembre de 1995, concluyendo, en síntesis, que el saldo

de la cuenta de ahorro voluntario o de la cuenta de capitalización individual que no exceda de 4.000 U.F., exento del impuesto que establece la Ley N° 16.271, no puede retirarse sin que previamente se cumplan los requisitos del artículo 44 de dicha norma, especialmente aquel que se refiere a haber pagado o garantizado el pago de las contribuciones de herencia que correspondan, debido a que la herencia constituye una universali-

dad jurídica que se encuentra sujeta al pago del impuesto que correspondiere, por lo que, aunque una determinada suma de dicha herencia, se encuentre exenta del impuesto, dicha suma debe responder por el impuesto, que corresponda al resto de la herencia. Lo anterior, sin perjuicio de que el Servicio de Impuestos Internos autorice por escrito la entrega, cuando en su concepto no hay menoscabo del interés fiscal.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

52.648, 7.11.06.

Sobre aplicación supletoria del Código del Trabajo respecto de los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo, en lo relativo al Título V Libro II, de ese Código, denominado "De la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual".

La Asociación Chilena de Seguridad ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento en torno a la eventual aplicación supletoria del Código del Trabajo respecto de los funcionarios regidos por 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, en especial, en lo relativo al Título V del Libro II de ese Código, denominado "De protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual".

Sostiene la asociación ocurrente, que el Código Laboral, si bien previene en el inciso segundo de su artículo 1°, que las normas de dicho cuerpo legal no se aplicarán, entre otros, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, no es menos cierto –agrega– que a continuación el inciso tercero, del citado artículo 1°, dispone que: "con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos".

Añade la consultante, que habida cuenta de su calidad de mutualidad de empleadores de conformidad a Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, le asiste interés en precisar si las normas de Ley N° 20.001, que introdujo el referido Título V, en el Libro II, del Código del Trabajo, resultan aplicables a los empleadores regidos por Ley N° 18.834, quienes por así disponerlo Ley N° 19.345, están afectos a las normas de Ley N° 16.744, primeramente citada.

Sobre la materia, conviene tener presente que el artículo 38 de la Constitución Política de la República preceptúa que una ley orgánica constitucional determinará la organización básica de la Administración Pública, garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes.

Que la ley a que alude el precepto constitucional antes señalado es la N° 18.575, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, consta en el D.F.L. N° 1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Ahora bien, Ley N° 18.575, en su artículo 15, dispone que el personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones.

En concordancia con lo recién expresado, el inciso primero del artículo 43 de la mencionada ley orgánica constitucional establece que el Estatuto Administrativo del personal de los organismos señalados en el inciso primero del artículo 21 (Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa) regulará la carrera funcionaria y considerará especialmente el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones, en conformidad con las bases que se establecen en los artículos siguientes y en el Título III de esta ley.

A su vez, el inciso segundo del artículo 43 recién citado, dispone que cuando las características de su ejercicio lo requieran, podrán existir estatutos de carácter especial para determinadas profesiones o actividades. Añadiendo, el inciso tercero de la misma norma, que estos estatutos deberán ajustarse, en todo caso, a las disposiciones de este Párrafo.

Según se colige de las normas constitucionales y legales antes aludidas, las materias que según el constituyente y el legislador orgánico constitucional, son privativas del Estatuto Administrativo, son aquellas referidas a la garantía de la carrera funcionaria, los principios de carácter técnico y profesional en que dicha carrera debe fundarse, la capacitación y perfeccionamiento, el ingreso en condiciones de igualdad de oportunidades, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones.

Por su parte, Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, prescribe en su artículo 1° que las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Goberna-

ciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo, con las excepciones que establece el inciso segundo del artículo 21 de Ley N° 18.575.

A su turno, el artículo 1° del Código del Trabajo, junto con disponer que dicho cuerpo legal regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, señala en su inciso segundo, que sus normas no se aplicarán, entre otros, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, siempre que dichos funcionarios se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Que, como es posible apreciar de la relación de los artículos recién citados, las normas del Código del Trabajo no son aplicables respecto de los funcionarios del Estado que se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, como es el caso, precisamente, de los empleados de los Organos de la Administración del Estado que se rigen por las prescripciones del Estatuto Administrativo, el que sólo para estos efectos tiene el carácter de norma especial respecto de tales servidores.

Sin embargo, y tal como se plantea en la consulta del inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo aparece que no obstante que los funcionarios de la Administración del Estado, estén regidos por un estatuto especial fijado por ley, quedarán de todas formas sujetos a las normas de dicho Código, en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que tales normas no fueren contrarias a aquéllos.

En relación con la norma contenida en este último inciso, cumple hacer notar que tratándose de los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo, en caso alguno el Código del Trabajo podrá regular aquellas materias que por así ordenarlo el constituyente o el legislador orgánico constitucional, son

propias y exclusivas de un texto estatutario, como son, por ejemplo, las referidas al ingreso, la carrera funcionaria o la cesación de funciones.

De igual forma, tampoco podrán recibir aplicación a su respecto las normas del Código Laboral, en aquellas materias que no siendo de aquellas indicadas en el párrafo precedente, estén, sin embargo, expresamente reguladas en los textos estatutarios, tal como sucede con la jornada de trabajo, las remuneraciones y asignaciones y la responsabilidad administrativa, por citar sólo algunos aspectos de interés.

Luego, y tal como aparece expresamente previsto en el propio inciso tercero del artículo 1º, del Código del Trabajo, cabe entender que sus normas sólo tendrán aplicación cuando concurren las siguientes condiciones copulativas: a) que la materia no esté tratada en el estatuto respectivo y b) que la regulación que contempla el Código, no contrarie ninguna de las normas y principios que informan el cuerpo estatutario cuyo silencio se suple.

Sobre la base de lo antes razonado, procede examinar si las normas del Título V, del Libro II, del Código Laboral, que como antes se indicó, se refiere a la protección de los trabajadores que realizan labores de carga y descarga de manipulación manual, cumplen las condiciones que hacen admisible su aplicación supletoria a los funcionarios regidos por Ley Nº 18.834.

Por de pronto, es dable advertir que las normas del antedicho título, no forman parte de aquéllas que de conformidad a la Constitución o Ley Nº 18.575, son privativas de un texto estatutario.

A continuación, conviene recordar que el inciso segundo del artículo 89 de Ley Nº 18.834,

dispone que todo funcionario tendrá derecho a gozar de las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social de conformidad a la ley.

Por otra parte, cumple tener en cuenta que las disposiciones de los artículos 211-F y siguientes del Código Laboral, sobre protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual, como queda de manifiesto de la sola presentación de la Mutualidad de Empleadores consultante, guardan una íntima relación con la ponderación y prevención de los riesgos asociados al desarrollo de actividades laborales, materia que es atendida por Ley Nº 16.744, que, a su vez, forma parte del sistema de seguridad social al que los servidores regidos por el Estatuto Administrativo están afectos por mandato de Ley Nº 19.345.

En tales condiciones, las normas del aludido Título V del Libro II del Código Laboral, no contrarían las disposiciones del Estatuto Administrativo, sino que exhiben unidad de principios con este último cuerpo legal, lo que permite dar por satisfechos los requisitos que hacen procedente la aplicación supletoria por la que se consulta.

En consecuencia, no conteniendo Ley Nº 18.834 normas sobre la protección de los funcionarios que realizan labores de carga y descarga de manipulación manual, y considerando que las referidas normas de los artículos 211-F y siguientes del Código del Trabajo, guardan plena armonía con las disposiciones y principios consagrados en aquel texto estatutario, es dable concluir que dicha preceptiva del Título V del Libro II del Código Laboral debe aplicarse supletoriamente respecto de los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo.

55.290, 20.11.06.

La resolución que ordene un término probatorio en un sumario administrativo debe ser notificada al inculpado que lo ha solicitado, pero la omisión de dicha notificación afectará la medida disciplinaria que se le aplica si ella ha significado que dicho servidor no conoció de ese acto y se vio privado del derecho que tiene para rendir sus probanzas.

El fiscal del Ministerio de Obras Públicas ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento que precise si la resolución que ordene un término probatorio en un sumario administrativo, debe ser notificada al inculpado que ha solicitado tal derecho.

Al efecto, el recurrente expresa que, contrariamente a la opinión de que las resoluciones administrativas deben ser notificadas a los afectados, en razón del principio del debido proceso y con el fin de impedir la indefensión del encausado, cuando la ley exige que una determinada actuación administrativa deba ser notificada, lo establece expresamente lo que no ocurriría en la materia que nos ocupa.

Además, sostiene que, de acuerdo con lo que habría manifestado esta Entidad Fiscalizadora, a través de su Dictamen N° 25.594, de 1993, la mencionada notificación no sería exigible.

Sobre el particular, corresponde anotar que el artículo 138 de Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, prescribe que en los sumarios administrativos "el inculpado será notificado de los cargos y tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación de estos cargos y tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar sus descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas". Agrega el inciso segundo de dicho precepto, que "si el inculpado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en el total de veinte días".

En este sentido, cabe manifestar, en armonía con la jurisprudencia administrativa contenida en los Dictámenes N°s. 25.594, de 1993 y 40.714, de 1999, entre otros, que la norma estatutaria citada contempla como uno de los derechos fundamentales del funcionario al cual se le han formulado cargos en un proceso disciplinario, el de solicitar y rendir las pruebas que estime pertinentes y que sean conducentes a acreditar los hechos que alegue en su favor.

De esta manera, entonces, si en un sumario administrativo el funcionario inculpado hace uso del referido derecho y que expresamente le confiere el inciso segundo del artículo 138 de la citada Ley N° 18.834, el fiscal debe conceder un término probatorio, el que no puede exceder de un total de veinte días.

En este orden de ideas, es preciso considerar que dicho término debe tener una fecha cierta y determinada de inicio, lo cual no sólo será necesario para efectuar el cómputo del mismo y, por ende, también para los efectos de precisar su término, sino que, además, para que el inculpado pueda rendir, dentro del plazo fijado para ello, las pruebas que estime procedentes.

Lo expresado requiere de una actuación formal en el proceso que otorgue certeza al inculpado respecto de la data desde la cual se cuenta el plazo concedido por el fiscal y no, como parece estimarlo el ocurrente, en orden a que dicho plazo debe computarse desde que se dicta la resolución que lo concede y cuyo conocimiento queda sujeto a la obliga-

ción del inculpado de "informarse" de los actos del procedimiento.

Ahora bien, para que la resolución que otorga el término probatorio produzca efecto en la forma señalada, es necesario que el inculpado sea notificado de tal hecho, ya sea personalmente o por carta certificada, de acuerdo con lo preceptuado en el inciso primero del artículo 131 del mencionado texto estatutario.

Lo anterior, por lo demás, se encuentra en plena armonía con lo prescrito en el artículo 45 de Ley N° 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos, conforme al cual los actos administrativos de efectos individuales deberán ser notificados a los interesados.

Enseguida, resulta forzoso hacer presente que, a diferencia de lo que sostiene el ocurrente, en ninguna de las partes del Dictamen N° 25.594, de 1993, de este Órgano Contralor, se señala que la mencionada notificación no sería exigible.

En consecuencia, cumple esta Contraloría General con manifestar que la resolución a través de la cual el fiscal de un sumario administrativo fija un término probatorio, debe ser notificada al inculpado que ha solicitado tal derecho.

Por otra parte, también se requiere que se determine si la falta de la mencionada

notificación, implicaría la nulidad de la sanción de que pueda ser objeto el inculpado que solicitó el término probatorio.

Al respecto, cabe manifestar que según lo prescrito en el artículo 144 de Ley N° 18.834, "los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad de la resolución que aplique la medida disciplinaria, cuando incidan en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del sumario".

En este sentido, resulta forzoso manifestar que, de acuerdo a lo ya informado, resulta evidente que la falta de notificación de la resolución que dispone un término probatorio, puede tener una influencia decisiva en el respectivo proceso sumarial, en la medida, por cierto, que tal omisión haya implicado que el inculpado no tomó conocimiento de dicho acto administrativo y, por consiguiente, no rindió las pruebas que estimaba pertinentes, toda vez que ello perjudicaría gravemente su derecho a defensa.

Por consiguiente, es preciso señalar que la falta de notificación al inculpado de la referida resolución, afectará la legalidad de la medida disciplinaria que a aquél se le haya aplicado en el respectivo proceso sumarial, sólo en la medida de que ello haya implicado que dicho servidor no tuvo conocimiento de la misma y, en consecuencia, se vio privado del derecho que le asiste para rendir sus probanzas.

55.344, 21.11.06.

Sobre la procedencia de terminar los contratos de funcionarios regidos por el Código del Trabajo que obtienen pensión por vejez o invalidez y la de admitir la existencia de cláusulas contractuales tácitas.

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana de Santiago ha solicitado a esta Contraloría General, un pronunciamiento que precise, en primer lugar, la procedencia de poner término a la relación laboral con aquellos funcionarios que obtienen pensión por vejez o invalidez y, en segundo lugar, acerca de si resulta posible admitir en las relaciones laborales que mantiene con sus funcionarios, la existencia de cláusulas contractuales tácitas.

Sobre la materia, cumple tener presente que la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana de Santiago, fue creada mediante Ley N° 17.995, cuyo artículo 2°, previene que dicha corporación goza de personalidad jurídica, tiene patrimonio propio y no persigue fines de lucro.

A su turno, el artículo único de Ley N° 19.263, estableció que las disposiciones del Estatuto Administrativo no se aplican al personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial, creadas de conformidad con lo dispuesto en Leyes N°s. 17.995 y 18.632, el que se ha regido y continuará rigiéndose exclusivamente por los respectivos contratos de trabajo y las normas aplicables al sector privado, en virtud de lo prescrito en los citados cuerpos legales.

En este sentido, es necesario señalar que, tal como se informara entre otros en los Dicitámenes N°s. 7.480, de 1995 y 14.871, de 2000, de esta Entidad Fiscalizadora, las Corporaciones de Asistencia Judicial, por tener su origen en la ley, en razón de sus fines, de la naturaleza de sus recursos y del régimen jurídico especial a que están afectas, tienen la

condición de servicios públicos descentralizados y, por ende, integran la Administración del Estado.

Así entonces, los trabajadores de tales entidades revisten la calidad de funcionarios públicos, y que se desempeñan en organismos que forman parte de la Administración, sin que ello se vea alterado por la circunstancia de que se rijan por las normas aplicables al sector privado, según lo ordenado en Ley N° 19.263, ya que este mandato no tiene otro alcance que fijar el régimen jurídico que regula el vínculo laboral de dicho personal, pero no altera la condición de servidores públicos que ellos poseen.

Establecido lo anterior, y en lo relativo al término de las funciones de los aludidos empleados conviene anotar que, tal como lo admite la entidad consultante, las normas del Código del Trabajo –artículos 159 y siguientes– no prevén la obtención de jubilación por edad o vejez como causales de terminación del contrato de trabajo, por lo cual no corresponde que esa Corporación disponga, por tal motivo, el cese de servicios de tales dependiente.

Ello, por cierto es sin perjuicio de las atribuciones que le asisten a dicha entidad, en su calidad de empleadora, para poner término a las funciones de tales servidores por necesidades de la empresa, acorde con lo previsto en el artículo 161 del Código del Trabajo, pagándoles la indemnización correspondiente, cuando éstos, por sus circunstancias particulares, dejan de tener una adecuación laboral o técnica en relación con los requerimientos institucionales.

Lo anterior, porque el referido artículo 161 regula el cese de servicios fundado en las necesidades de la empresa, mencionando un conjunto de causales que no tienen un carácter taxativo, motivo por el cual se infiere que otras situaciones que afecten el buen funcionamiento de una entidad empleadora, como por ejemplo, la falta de aptitud laboral o técnica de un trabajador, también se incluyen en ellas y habilitan al empleador para separar a uno o más trabajadores de sus funciones, tal como se advierte del análisis de la historia fidedigna de Ley N° 19.759 y de la jurisprudencia de esta Contraloría General, expresada, entre otros, en el Dictamen N° 22.077, de 2002.

Por otra parte, en lo concerniente a la invalidez, es dable considerar que el artículo 161 bis del Código del Trabajo previene que la invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168.

En este orden de ideas, cabe recordar que la jurisprudencia de este Organismo Contralor contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 24.463 y 45.105, ambos de 2003 y 22.963, de 2006, ha manifestado que la invalidez del trabajador no constituye un justo motivo para poner término a un vínculo laboral, razón por la cual aquél está obligado a cumplir con las exigencias que le impone el acuerdo de voluntades.

El último de los oficios recién indicados, ha precisado también que si las condiciones físicas o síquicas del trabajador le impiden desarrollar adecuadamente y sin riesgos para su salud las labores propias de su cargo, el empleador debe adoptar las medidas necesarias para que a dicho servidor se le asignen tareas que, según la autoridad pertinente, sean conciliables con su estado de salud, puesto que así lo previene el artículo 187 del

Código del Trabajo al disponer que no podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

No obstante lo anterior, si la capacidad residual de trabajo del respectivo funcionario no le permitiese desarrollar labor alguna, o si no hubiere otras actividades aptas con su estado de salud para asignarle, todo ello certificado por el organismo competente, el empleador deberá proceder a poner término al vínculo laboral de ese servidor por necesidades de la empresa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 161 del Código del Trabajo, pagándole la indemnización que este precepto contempla.

En consecuencia, en lo relativo a la primera consulta formulada, cumple informar que resulta improcedente fundar la desvinculación de un funcionario únicamente en razón de haber obtenido jubilación por edad o antigüedad. Del mismo modo, la entidad empleadora no puede terminar el contrato de trabajo de un trabajador inválido, sin antes adoptar las medidas tendientes a asignarle tareas, que según la autoridad competente, sean conciliables con su estado de salud, y sólo en el evento de no ser posible la reubicación del funcionario, debe proceder a su despido por necesidades de la empresa, según ha quedado ya explicado.

Ahora bien, en cuanto a la segunda cuestión planteada, esto es, acerca de la procedencia de las llamadas cláusulas tácitas del contrato de trabajo, la Corporación de Asistencia Judicial recurrente expone que el asunto se ha suscitado por la reclamación efectuada por algunos trabajadores de dicha entidad, quienes sostienen haber incorporado en sus respectivos contratos cláusulas o estipulaciones que sin estar expresamente contenidas en los instrumentos acreditativos de la voluntad de las partes se habrían incorporado a la convención laboral por así haberlo consentido los contratantes de forma implícita, lo cual quedaría de manifiesto en la observancia de

conductas de ejecución de parte de la entidad empleadora en cumplimiento del alegado pacto tácito.

Al respecto, conviene anotar que según ha tenido ocasión de precisarlo esta Entidad de Control, mediante el Dictamen N° 24.823 del año 2002, las disposiciones del Código del Trabajo que rigen a determinados servidores del Estado tienen el carácter de normas estatutarias, que constituyen mandatos imperativos para la autoridad administrativa, la que, por tanto, se encuentra obligada a otorgar a esos funcionarios los beneficios contemplados expresamente en ese cuerpo legal, como asimismo, los establecidos en los respectivos contratos de trabajo que se hubieren legítimamente pactado conforme a él.

De este modo, cuando el legislador faculta a un organismo del Estado para controlar personal regido por el Código del Trabajo, debe entenderse que es la propia ley la que autoriza a la autoridad para convenir en la forma descrita las franquicias a que tendrá derecho el trabajador, todo ello, por cierto, en armonía con las limitaciones y modalidades a que dicho órgano se encuentra afecto dado su carácter de ente público que debe sujetarse estrictamente a los mandatos constitucionales y legales que rigen su actuar.

Es este aspecto, es útil también recordar que la jurisprudencia de este Organismo Contralor ha tenido ocasión de manifestar, por ejemplo, en el Dictamen N° 39.628, de 1974, que las normas contenidas en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias no pueden aplicarse con la misma amplitud que en el caso de un administrador privado, cuando regula las relaciones laborales en una entidad del Estado, como quiera que en las reparticiones públicas se administran bienes públicos y las personas naturales que actúan como administradores, deben sujetarse a la ley y al fin del servicio a que pertenecen.

Luego, según es posible colegir de lo antes señalado, la voluntad de un organismo del Estado dentro del marco de las relaciones

estatutarias de orden público que mantiene con sus funcionarios, sólo puede exteriorizarse y producir efectos jurídicos en la medida que ella se exprese en términos formales y explícitos, sin que sea procedente aceptar que aquél tenga una voluntad distinta a la manifestada de ese modo, como sucedería en el caso de las llamadas cláusulas tácitas.

Lo anterior, además, por cuanto si bien el personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial se rige por sus contratos de trabajo y por las normas aplicables al sector privado, ello no obsta a que, en el plano estatutario-contractual que nos ocupa, la actuación del servicio, por imperativo del artículo 7° de la Constitución, requiera para ser válida, que se materialice en la forma que prescribe la ley, la cual, en la especie resulta ser el Código del Trabajo, cuerpo de leyes que obliga al ente público empleador a la escrituración del contrato para dar prueba de él.

Acto seguido, y habida cuenta que el artículo 9° del Código del Trabajo en tanto norma estatutaria, obliga a la escrituración del contrato de trabajo, ello constituye un mandato imperativo para el órgano público; imperativo que no resulta sólo de la naturaleza estatutaria que reviste para estos efectos dicha norma legal, sino que, particularmente de la voluntad del constituyente, quien se señalara precedentemente, exige que la actividad jurídica de los Organos del Estado se exteriorice de manera formal.

En otro orden de consideraciones y a mayor abundamiento, es dable hacer presente que según ha tenido ocasión de precisarlo la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, entre otros, en el Oficio N° 32.888, de 1994, tanto el contrato de trabajo como sus modificaciones están sujetos al trámite toma de razón, pues dicho control preventivo de legalidad, que el artículo 99 de la Constitución encarga de modo privativo a este Organismo Contralor, se efectúa respecto de todos aquellos decretos y resoluciones que no hayan sido eximidos de dicho

trámite por resolución del Contralor General, según al efecto lo faculta el artículo 10 de Ley N° 10.336.

Que en tal sentido, y tal como antes lo concluyó el Dictamen N° 31.584, de 1989, la circunstancia que ciertos personales estén afectos al Código del Trabajo, no obsta a su condición de funcionarios públicos, razón por la cual, de acuerdo con el artículo 1° número 6 de la Resolución N° 520, de 1996, de esta Contraloría General, los actos de la autoridad administrativa que aprueben estas contrataciones y sus modificaciones deben materializarse mediante resoluciones afectas al trámite de toma de razón.

Enseguida, aquellos decretos o resoluciones que aprueban las contrataciones de que se trata, sólo están en condiciones de surtir los efectos que les son propios una vez que están completamente tramitados, y se entiende que lo están cuando, entre otras cosas, se cumpla el trámite constitucional de la toma de razón.

Que así entonces, y dado que las resoluciones aprobatorias de contrataciones efectuadas bajo normas del Código del Trabajo, consisten en decisiones formales y escritas de los Organos de la Administración del Estado

en las que se contienen declaraciones de voluntad, realizadas en el ejercicio de una potestad pública, según conceptúa el artículo 3° de Ley N° 19.880, no cabe sino colegir que en aquellas contrataciones de orden estatutario sólo pueden tenerse como válidas las estipulaciones explícitamente convenidas, cuyo contenido hubiere sido aprobado mediante el correspondiente decreto o resolución y siempre que el mismo haya sido debidamente tomado de razón.

Por las razones antes anotadas, esta Contraloría General estima que dentro del contexto de una relación laboral de derecho público regida por el Código del Trabajo, sólo pueden hacerse valer aquellas estipulaciones que el órgano público empleador ha pactado en términos formales y explícitos, siendo por lo tanto inadmisibles en dicho ámbito estatutario-contractual, la concurrencia de manifestaciones tácitas de voluntad del Estado y sus organismos.

Asimismo, considerando lo antes expuesto se reconsidera la jurisprudencia preexistente sólo en lo que sea contraria al presente oficio, en especial, y con la prevención anotada, la contenida en los Dictámenes N°s. 22.802, de 1990; 26.610, de 1994 y 608 y 41.100, ambos de 2002.

55.925, 23.11.06.

Sobre permiso paternal respecto de funcionarios que prestan servicios mediante el sistema de turnos rotativos que se cumplen todo el año en jornada semanal de 24 horas cada seis días, más cuatro horas semanales que se cumplen a fin de mes.

Don XX, ha solicitado un pronunciamiento de esta Contraloría General, que precise la duración del permiso paternal previsto en el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, respecto de aquellos funciona-

rios que prestan servicios mediante el sistema de turnos rotativos que se cumplen durante todo el año, en una jornada semanal de veinticuatro horas cada seis días, más cuatro horas semanales que se cumplen al final del

mes, por cuanto no comparte el criterio que la oficina de personal del Hospital Padre Alberto Hurtado le informó que se aplicaría a su respecto.

Requerido el informe de rigor, el establecimiento asistencial antes referido, lo evacuó mediante el Ordinario N° 000222, del 30 de mayo del presente, en el cual se señala que atendido el carácter de jornada parcial estipulada en el contrato del señor XX., para efectos del otorgamiento del permiso, se observó un criterio de proporcionalidad, dividiendo la jornada de 28 horas que el funcionario cumple una vez por semana en una rotativa de turnos cada seis días, considerándose cada fracción de 5,6 horas resultante de esta división, como equivalente a una jornada diaria de trabajo.

Añade que, consecuente con lo anterior, cada día de permiso paternal equivale a esta fracción de 5,6 horas, por lo que al concederse al interesado un turno completo de permiso –materializado el día 6 de mayo de 2006–, se satisfizo plenamente respecto del funcionario la exigencia del derecho a uso de permiso paternal por el equivalente a cuatro días.

Sobre la materia, conviene dejar establecido como cuestión previa, que el D.F.L. N° 29, de 2000, del Ministerio de Salud, creó el establecimiento de salud experimental denominado "Hospital Padre Alberto Hurtado", el cual, de conformidad al artículo 2° de dicho texto legal, es un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto de los Servicios de Salud a que se refiere el D.L. N° 2.763, de 1979.

En este mismo sentido, es necesario anotar que, por así prevenirlo el artículo 13 del cuerpo legal antes indicado, las relaciones entre el establecimiento y quienes se desempeñen en él como trabajadores, se regularán por las normas de ese D.F.L. N° 29, de 2000, del Ministerio de Salud, agregando a continuación, que supletoriamente les serán aplicables –a esas relaciones–, cuando corres-

ponda, las disposiciones del Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834, que aquel artículo indica particularmente, dentro de las que cabe destacar las relativas a la jornada de trabajo.

Que, sin perjuicio de lo anterior, el artículo 15, del decreto con fuerza de ley antes señalado, dispone que el establecimiento y el funcionario celebrarán un contrato que deberá contener, a lo menos las menciones que allí se indican, dentro de las que conviene mencionar, la signada con la letra e), esto es, la duración y distribución de la jornada de trabajo y turnos en su caso.

Asimismo, el inciso final del artículo 36 del decreto con fuerza de ley en análisis, establece que los médicos, entre otros profesionales, no podrán contratar jornadas inferiores a 11 horas semanales.

De lo expuesto, cabe colegir que la autoridad del establecimiento está legalmente facultada para efectuar contrataciones de personal médico por jornadas parciales de trabajo, pudiendo fijar la distribución de aquella jornada y pactar que ella sea cumplida mediante el sistema de turnos, todo lo cual concurre en la especie, pues el interesado, ha sido contratado por ventiocho horas semanales, que se cumplen mediante turnos rotativos cada seis días.

Ahora bien, en otro orden de ideas, es dable recordar que de conformidad al artículo 194 del Código del Trabajo, están sujetos a las normas de la protección a la maternidad contenidas en el Título II, del Libro II, de dicho cuerpo legal, entre otros, los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales y de administración autónoma y todos los servicios y establecimientos, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado, de modo que, atendida la naturaleza del establecimiento asistencial de que se trata, los beneficios de la protección a la maternidad que nos ocupan, también favorecen a los funcionarios que allí laboran.

Precisado lo anterior, cumple tener presente que el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, en su texto introducido por Ley N° 20.047, expresa 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".

Como es posible apreciar de la lectura de la norma recién reproducida, el permiso que allí se consagra permite al trabajador ausentarse con goce de remuneraciones, por un lapso de cuatro días, los cuales pueden ser utilizados como días corridos a contar del momento del parto o distribuidos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento del hijo, todo ello a elección del funcionario.

En la especie, sin embargo, la jornada semanal, que según el artículo 65 del Estatuto Administrativo se distribuye de lunes a viernes, ha sido concentrada, por así permitirlo la ley orgánica del establecimiento asistencial, para ser cumplida en un solo día de la semana, razón por la cual, debe entenderse que es con cargo a dicha distribución horaria que debe ser cumplido el descanso paternal de que se trata, puesto que precisamente en aquel día de labores se cumple la jornada semanal de trabajo y no en otros días respecto de los cuales el funcionario no tiene la obligación de asistir.

Concebir una aplicación diferente del beneficio en análisis, conduciría a sostener que en la hipótesis de optar el funcionario por ejercer el permiso paternal de la manera continua e ininterrumpida que le permite la ley, consumiría en dicho goce aquellos días que si bien integran la jornada semanal de trabajo, no le obligan a presentarse en el servicio, de modo tal que si el turno que le correspondiese

desarrollar estuviese fijado para un día posterior al cuarto día contado desde el nacimiento, no gozaría en la práctica del beneficio que le favorece, pues habría consumido los días de permiso en aquellos inmediatamente siguientes al parto, durante los cuales, no obstante ser funcionario, no tiene el deber de asistir al establecimiento, desnaturalizándose así el derecho al extremo de tornarse de hecho inexistente.

De igual modo, puestos en la situación del ejercicio parcelado de la franquicia, esto es, distribuyendo el trabajador los cuatro días de permiso pagado dentro del primer mes desde el nacimiento, bien podría el funcionario, a través del simple expediente de escoger para el ejercicio del derecho precisamente aquellos días en que por turno le correspondería cumplir la totalidad de su jornada semanal, gozar de un permiso que en la práctica no equivaldría a cuatro días, sino a cuatro jornadas semanales completas, lo que también contraría la naturaleza y alcance del beneficio.

Que así entonces, ha sido procedente que la entidad recurrida adoptara un criterio de proporcionalidad, considerando que, como se ha dicho, la jornada diaria de trabajo del funcionario recurrente no está distribuida de lunes a viernes sino que concentrada en un solo día de la semana.

Ello, por cuanto al referir el Código del Trabajo que el permiso paternal equivale a cuatro días, supone la autorización para ausentarse del lugar de trabajo durante cuatro jornadas laborales diarias, lo que unido a la circunstancia de que conforme al Estatuto Administrativo –aplicable supletoriamente en esta materia a los funcionarios del Hospital Padre Alberto Hurtado– la jornada semanal se divide en cinco días (de lunes a viernes), lleva a concluir que si la jornada semanal ha sido concentrada en un solo día, lo mismo ha sucedido con las jornadas diarias de trabajo.

Luego, es precisamente en aquel día de turno fijado para el cumplimiento de la jornada semanal, con cargo al cual debe hacerse

efectivo el derecho al descanso paternal establecido en el inciso segundo del artículo 195, del Código del Trabajo, para lo cual es menester que el número de horas contratadas sea dividido por el número de días en que de conformidad al artículo 65 del Estatuto Administrativo, se distribuye la jornada semanal de trabajo de los funcionarios públicos, vale decir, cinco.

De esta forma, la fracción de tiempo resultante equivaldrá a un día de trabajo para los efectos del permiso de que se trata; fracción de tiempo que el funcionario podrá, a su arbitrio, elegir acumular en su integridad e imputarlo de una sola vez al turno más inmediato que le corresponda cumplir o, en su defecto, distribuir dichas parcialidades, aplicándolas a cualquiera de los turnos en que

cumpla su jornada semanal, siempre que estos turnos queden comprendidos dentro del mes siguiente al nacimiento del hijo causante del beneficio.

En consecuencia, atendidas las consideraciones que anteceden cumple esta Contraloría General en informar que comparte el criterio aplicado por el Hospital Padre Alberto Hurtado respecto del funcionario recurrente con la salvedad que en lo sucesivo dicho establecimiento asistencial deberá reconocer la opción de ejercer el derecho al permiso paternal, ya de una sola vez aplicado al turno más inmediato o mediante la imputación de las parcialidades de tiempo antes referidas a cualquiera de los turnos que los padres beneficiarios deban cumplir durante el mes siguiente al nacimiento del hijo.

56.127, 24.11.06.

No procede aplicar normas sobre fuero del artículo 25 de Ley N° 19.296 a directores de establecimientos educacionales que son dirigentes gremiales y que estén en las situaciones previstas en los artículos 32 permanente y 38 transitorio de Ley N° 19.070.

El alcalde de la Municipalidad de Cerrillos se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento acerca de si procede aplicar las normas sobre fuero que establece el artículo 25, de Ley N° 19.296, a los directores de establecimientos educacionales que tienen la calidad de dirigentes gremiales y que se encuentren en las situaciones previstas en los artículos 32 permanente, y 38 transitorio, ambos de Ley N° 19.070.

En relación con la materia, es útil recordar que el artículo 25 de Ley N° 19.296 dispone, en lo que interesa, que los directores de asociaciones de funcionarios gozarán de fuero, esto es, de inamovilidad en sus cargos, desde la fecha de su elección y hasta seis

meses después de haber cesado su mandato como tales, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea de la asociación o mediante aplicación de la medida disciplinaria de destitución ratificada por este Organismo de Control.

Acerca de la norma transcrita, la jurisprudencia administrativa de este Organismo ha manifestado que el derecho a la inamovilidad que consagra a favor de quienes detentan la condición de directores de asociaciones de funcionarios, implica que, durante el período allí señalado, esas personas no pueden ser separadas del cargo que sirven por simple determinación de la autoridad. Lo anterior, por cuanto el aludido fuero constituye

un privilegio que la ley concede a la investidura que ostenta un funcionario de la Administración del Estado, el cual se adquiere por el hecho de haber sido elegido director de una asociación. (Aplica criterio contenido en Dictamen N° 39.432, de 2004).

De lo expresado se desprende que la inamovilidad que otorga el artículo 25, de Ley N° 19.296, dice estricta relación con la eventual facultad de la autoridad respectiva de poner término a las funciones de un servidor que goza de fuero, mas en ningún caso puede aplicarse a las situaciones en que el alejamiento o desvinculación del funcionario deviene de la propia ley, en cuyo caso, la inamovilidad no producirá efecto alguno. (Aplica criterio contenido en Dictámenes N°s. 45.885, de 2002 y 39.432, de 2004, entre otros).

Pues bien, tratándose de los directores de establecimientos a que aluden los artículos 32 permanente y 38 transitorio, ambos de Ley N° 19.070, cabe señalar que en las situaciones que las normas tratan, es la propia ley la que establece el término de las relaciones laborales de esos profesionales.

En efecto, el artículo 32, de Ley N° 19.070, regula la situación de los directores de establecimientos cuyos cargos por disposición de la ley deben concursarse al cabo de 5 años de ejercicio. En tal evento el director que no vuelva a postular o que haciéndolo pierde el concurso, podrá seguir desempeñándose en alguna de las funciones señaladas en el artículo 5°, de esa ley, en la medida que exista disponibilidad para ello en la respectiva dotación docente. En caso de no haber tal disponibilidad, el director tendrá derecho a los beneficios establecidos en el inciso tercero del artículo 73, de esa ley, esto es, a percibir la indemnización que esa disposición prevé.

Como puede advertirse, en el caso propuesto, aun cuando el legislador permite que el director que no vuelve a postular al cargo o que haciéndolo pierde el concurso, pueda seguir desempeñándose en alguna de las funciones señaladas en el artículo 5°, de esa ley,

ello es a condición de que exista disponibilidad en la respectiva dotación docente, pues en caso contrario, la ley expresamente dispone el término de su vínculo laboral.

Así, entonces, la disponibilidad que debe existir en una dotación docente para que un director de los enunciados pueda seguir cumpliendo funciones, es una condición sine qua non de permanencia, la cual tiene su origen directamente en la ley, es decir, en cuya ocurrencia no interviene la voluntad de la autoridad, como quiera que constituye un hecho objetivo, cierto y determinado, limitándose aquélla, en este aspecto, a la mera constatación de la aludida disponibilidad.

Luego, y en concordancia con lo anteriormente manifestado, es posible concluir que los directores de establecimientos cuyas relaciones laborales terminan por la causal anotada en el párrafo anterior y que por ser dirigentes gremiales gozan de la inamovilidad que les confiere el artículo 25, de Ley N° 19.296, perderán tal privilegio una vez que perciban la indemnización a que se refiere el artículo 73, de Ley N° 19.070.

Por su parte, el artículo 38 transitorio de Ley N° 19.070, contempla el caso de los directores de establecimientos que, por aplicación del artículo 37 transitorio, cesan en sus cargos y que no vuelven a postular al concurso pertinente o que haciéndolo no son elegidos por un nuevo período de 5 años, en cuyo caso, tienen derecho a ser designados o contratados hasta cumplir la edad de jubilación en alguna de las funciones del artículo 5°, de Ley N° 19.070, u optar, derechamente, por la indemnización establecida en el artículo 73, de la misma ley, de acuerdo al ya aludido artículo 32.

El precepto citado, establece de manera explícita y expresa como causal de término de la relación laboral de los profesionales de la educación a que se refiere, el cumplimiento de la edad para jubilar. De acuerdo con ello, una vez verificada tal condición, en la que no

media otra voluntad que la del propio legislador –al igual que en el caso del artículo 32– aquellos cesan en sus funciones, por el solo ministerio de la ley, y, por consiguiente, pierden la inamovilidad de que gozaban mientras ejercían sus labores, atendido que no es posible conservarla si no existe relación de trabajo que la justifique.

Así, entonces, el fuero que concede el artículo 25, de Ley N° 19.296 a los profesionales de la educación que se encuentren en el caso que regula el artículo 38 transitorio de Ley N° 19.070, se extiende hasta que cumplan la edad para jubilar, sin que exista la posibilidad legal de que se extienda más allá de la fecha en que ocurra ese suceso.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

4.979, de 28.12.06.

Tratamiento Tributario de retiro efectuado de Cuenta de Ahorro Voluntario en una AFP. Retiro efectuado de Cuenta de Ahorro Voluntario en una AFP – Los fondos traspasados a una cuenta de capitalización individual para incrementar el monto de la pensión, no son considerados como un giro, para los fines del artículo 21 del Decreto Ley N° 3.500 – Instrucciones impartidas por el Servicio de Impuestos Internos respecto de la tributación de la cuenta de ahorro voluntario.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta. Arts. 21 y 22 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980. Circulares N°s. 56, de 1993 y 32, de 1994.

1. Por presentación indicada en el antecedente, expresa que tiene unos recursos depositados en una Cuenta de Ahorro Voluntario (no se trata de ahorro previsional voluntario), los que se han incrementado en el curso de varios años.

Agrega, que entiende que al girar dichos recursos, la AFP deberá retener cierto porcentaje de ese incremento, cuyo monto deberá enterar en Tesorería.

En relación con lo anteriormente expuesto, consulta si aplicara esos recursos para incrementar lo que ha acumulado por concepto de cotización obligatoria y cotización voluntaria, con el objeto de contratar una renta vitalicia con una compañía de seguros, igualmente la AFP debería retener un porcentaje de la rentabilidad de los recursos acumulados en su cuenta de Ahorro Voluntario?

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que este Servicio, de acuerdo a la situación que describe en su escrito, entiende que lo que el recurrente posee es una Cuenta de Ahorro Voluntario abierta en la AFP en que se encuentra afiliado, denominada comúnmente como "Cuenta Dos". La situación previsional y tributaria de esta cuenta se encuentra reglamentada por los artículos 21 y 22 del D.L. N° 3.500, de 1980.

El artículo 21 del citado texto legal establece lo siguiente:

"Artículo 21.- Cada trabajador podrá efectuar además, voluntariamente, en la Administradora a que se encuentra afiliado, depósitos que no tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Los depósitos a que se refiere este artículo se abonarán en una cuenta personal para cada afiliado, que se denominará cuenta de ahorro voluntario, la cual

será independiente de su cuenta de capitalización individual.

Las Administradoras estarán obligadas a seguir las acciones tendientes al cobro de los depósitos que no se hubieren pagado oportunamente, cuando el afiliado les otorgue mandato explícito para ello. Para estos efectos será aplicable además, lo dispuesto en los incisos octavo al decimoquinto del artículo 19.

Los afiliados podrán efectuar hasta cuatro retiros de libre disposición con cargo a su cuenta de ahorro voluntario en cada año calendario. Los fondos existentes en dicha cuenta podrán, además, acreditarse como ahorro en dinero en los sistemas habitacionales que operan a través de los Servicios de Vivienda y Urbanización en la forma que determine el reglamento, el que también establecerá las modalidades y condiciones en que podrán realizarse los referidos retiros para aplicarse a dicha finalidad.

Los afiliados independientes podrán otorgar mandato facultando a la Administradora a que están incorporados para traspasar mensualmente fondos de su cuenta de ahorro voluntario a su cuenta de capitalización individual, a fin de cubrir las cotizaciones previsionales correspondientes, y para retirar de aquélla los fondos necesarios para enterar las demás cotizaciones previsionales en las instituciones que corresponda, en relación a la renta y por el período que señalen. La Administradora deberá aceptar el mandato, siempre que existan fondos suficientes en la cuenta de ahorro voluntario como para cumplirlo. Los traspasos y retiros a que se refiere este inciso no se contabilizarán para efectos de lo dispuesto en el inciso anterior.

Las cuentas de ahorro voluntario a que se refiere este artículo no gozarán de la inembargabilidad a que se refieren los artículos 34 y 35".

Por su parte, el artículo 22 del referido decreto ley establece lo siguiente:

"Artículo 22° Los afiliados que cumplan los requisitos para pensionarse según las disposiciones de esta ley, podrán optar por traspasar todo o parte de los fondos de su cuenta de ahorro voluntario, a su cuenta de capitalización individual, con el objeto de incrementar el monto de su pensión. Este traspaso no se considerará giro para los fines del artículo 21.

Los excedentes que quedaren en la cuenta individual del afiliado después de contratada su pensión en conformidad a lo dispuesto en el Título VI, serán de libre disposición.

Los fondos acumulados en la cuenta de ahorro voluntario no serán considerados en la determinación del derecho a garantía estatal de la pensión mínima a que se refiere el Título VII.

Los afiliados que opten por pensionarse anticipadamente, conforme a lo dispuesto en el artículo 68, podrán traspasar parte o el total del saldo de su cuenta de ahorro voluntario, a su cuenta de capitalización individual, con el objeto de constituir el capital requerido para financiar su pensión.

El saldo de la cuenta de ahorro voluntario de un afiliado fallecido incrementará la masa de bienes del difunto. Sin embargo, si éste hubiere cumplido con los requisitos para pensionarse, o si fuere pensionado conforme a las disposiciones de esta ley, y hubiere optado por la alternativa señalada en el inciso primero, sólo incrementará la masa de bienes del difunto el saldo que quedare después de efectuado el traspaso correspondiente.

Los afiliados podrán acogerse, por su cuenta de ahorro voluntario, a las nor-

mas que se establecen en la letra B.- del artículo 57 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de los retiros que se destinen a incrementar el saldo de la cuenta de capitalización individual y a los fines indicados en el inciso quinto del artículo 21.

En el caso que no opten por acogerse a dicha normativa, quedarán sujetos a las disposiciones generales de esa ley sobre la renta que se les determine por los retiros, que no sean los exceptuados anteriormente, que efectúen de su cuenta de ahorro voluntario.

Para lo dispuesto en el inciso anterior, la rentabilidad de cada retiro deberá determinarla la Administradora de la manera que se indica a continuación, sujetándose al siguiente procedimiento:

- a) Deberá registrar separadamente el saldo del capital invertido expresado en unidades tributarias mensuales, que corresponderá a la diferencia entre los depósitos y los retiros netos, convertidos cada uno de ellos al valor que tenga esta unidad en el mes en que se efectúen estas operaciones.
- b) Cada vez que se efectúe un retiro, la Administradora calculará la cantidad que corresponda a la renta de este retiro, aplicándole un coeficiente de rentabilidad.

Para este efecto, antes de deducir el retiro, determinará la diferencia que exista entre el saldo de la cuenta de ahorro y el saldo del capital invertido convertido a pesos según la unidad tributaria mensual vigente. De la relación entre esta diferencia y el saldo de la cuenta de ahorro, la Administradora calculará el referido coeficiente de rentabilidad.

- c) Para calcular el nuevo saldo en unidades tributarias mensuales deberá

rebajar el monto neto del retiro del capital invertido.

- d) Si el afiliado se cambia de Administradora, la antigua deberá informar a la nueva el saldo del capital invertido a la fecha del cambio, expresado en número de unidades tributarias mensuales.
- e) La Administradora deberá emitir anualmente, antes del 31 de enero del año tributario respectivo, un certificado por cada afiliado, que efectúe retiros, el cual deberá contener la información suficiente para los efectos tributarios. El Servicio de Impuestos Internos establecerá las formalidades de este certificado.

La renta que se determine, de acuerdo con el procedimiento establecido en el inciso anterior, tendrá el mismo tratamiento tributario que para el mayor valor por el rescate de las cuotas de los fondos mutuos dispone el artículo 19 del Decreto Ley N° 1.328, de 1976. A igual disposición legal deberán someterse las Administradoras, respecto de dicha renta. También se le aplicará a dicha renta lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley sobre el Impuesto a la Renta para el mayor valor que se obtenga en el rescate de las cuotas de fondos mutuos".

3. Ahora bien, respondiendo la consulta específica formulada, se informa que de acuerdo a lo establecido en el anterior y actual texto del artículo 22 del D.L. N° 3.500, los fondos que se traspasen a la cuenta de capitalización individual con el objeto de incrementar el monto de la pensión, no se consideran un giro para los fines del artículo 21 de dicho texto legal. Esto es, tales traspasos no se consideran como un retiro, y por lo tanto, no quedan sujetos a la tributación que disponía con anterioridad o estable-

ce actualmente la citada norma legal. Respecto de la tributación de la cuenta de ahorro voluntario, este Servicio ha impartido las instrucciones pertinentes mediante las Circulares N°s. 56, de 1993 y 32, de 1994, ambas publicadas en su

sitio web de Internet (www.sii.cl) y la Superintendencia de AFP ha establecido las normas relativas a dicha cuenta a través de la Circular N° 1.058, de 1998, publicada en su sitio web de Internet (www.safp.cl).

4.906, de 20.12.06.

Consultas sobre situación tributaria de Ingresos Obtenidos por un Establecimiento Particular Subvencionado. Ingresos Obtenidos por un Establecimiento Particular Subvencionado – La subvención no constituye remuneración, no existiendo prestación del establecimiento educacional al Estado – Las sumas cobradas por el colegio a los apoderados constituyen remuneración de los servicios prestados en el ejercicio de la función docente y deben ser declarados como ingresos por servicios exentos – Documentos tributarios que deben ser emitidos – Posibilidad de no emitir boletas exentas de IVA – Instrucciones impartidas a través de Circular N° 11, de 2004 – Los intereses moratorios estarán gravados o no, con el Impuesto al Valor Agregado si la operación, ya sea venta o servicio, que genera dichos intereses, se encuentra afecta o no a IVA.

Fuentes: Arts. 13°, N° 4; 15, N° 1; 55, y 69 de Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios. Art. 12 de Ley N° 18.092. Circular N° 11, de 2004.

1. Se ha recibido en esta Dirección Nacional su presentación del antecedente mediante la cual realiza las siguientes consultas:
 - a) ¿Se debe informar en la declaración mensual (F29), los ingresos por concepto de subvención estatal en la medida que formen parte de los ingresos efectivos (resultado) y no deudas con terceros?
 - b) Respecto de la utilización de los sistemas de cobro mediante cuponeras vía banco comercial surgen las siguientes dudas:
 - ¿Se puede emitir sólo una boleta por la recaudación diaria informada por el banco?

- De ser negativa la respuesta anterior ¿cuál es la fecha de emisión de boleta exenta que se debe utilizar, cuando el banco recibe el pago o cuando se recibe la nómina por parte del banco con el detalle? (El banco recibe el pago el día 5 y entrega el detalle el día 7).
- c) En este sistema de pago de la mensualidad, existe un cobro adicional por mora. Dicho cobro, ¿Se encuentra afecto a IVA?, considerando que nace de un hecho no gravado como lo es la mensualidad.
- d) Si existiera un documento que garantiza el pago de las mensualidades por financiamiento compartido, como puede ser un cheque, un pagaré o una letra de cambio. Y por otro lado la realización del servicio

que se produce en forma mensual en el año comercial siguiente. ¿Los ingresos deben reflejarse atendiendo el concepto de "Devengado", y por ende como ingreso en el año comercial que nace la obligación, o al momento de ir cobrando en forma mensual los documentos bajo el criterio de "Percibido", es decir, a resultado en el año comercial siguiente?

2. Sobre el particular, se procederá a dar respuesta a sus consultas en el mismo orden en que fueron formuladas:

- a) Respecto de la información que debe declararse en el Formulario 29, de Declaración Mensual y Pago Simultáneo de Impuestos, cabe señalar que en dicho formulario deben informarse las remuneraciones correspondientes a servicios no afectos y exentos de IVA; mientras que en el caso planteado, no obstante que la subvención se entrega con motivo del desarrollo de una actividad educacional, su naturaleza sigue siendo la de una subvención y no la de una remuneración, no existiendo prestación del establecimiento educacional al Estado que sea retribuida mediante la subvención; vale decir, no existe servicio, ni aún exento, motivo por el cual no procede incluirles en el Formulario 29 y tampoco corresponde que el establecimiento emita al Fisco una boleta o factura exenta.

Distinta es la situación respecto de las sumas que el establecimiento cobre a los apoderados, pues las mismas constituyen remuneración de los servicios que el establecimiento ha prestado en el ejercicio de su función docente, y por tanto, sí deben ser declarados en el Formulario 29 como ingresos por servicios exentos de IVA, debiendo ade-

más emitirse por los mismos la correspondiente boleta exenta.

- b) En cuanto a la documentación a emitir, puedo manifestar a usted, que conforme a lo dispuesto por el Art. 69, del D.L. N° 825, las boletas deben ser emitidas al comprador o al beneficiario del servicio, según corresponda. De ello se desprende entonces que en el caso en consulta, no procede emitir una sola boleta por la recaudación diaria informada por el banco, debiendo emitir a cada uno de los beneficiarios del servicio de educación, la respectiva boleta.

Respecto de la fecha de emisión de las boletas, cabe señalar que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 55, inciso séptimo, del D.L. N° 825, tratándose de la prestación de servicios, la boleta debe ser emitida en el momento mismo en que la remuneración se perciba o se ponga, en cualquier forma, a disposición del prestador del servicio; estimándose que cuando el beneficiario del servicio concurre al banco a pagar, depositando la remuneración en la cuenta del prestador mediante el sistema de cuponera, está poniendo la remuneración a disposición del prestador del servicio. Por tanto, cabe concluir que la boleta debe ser emitida al momento de efectuarse el pago en el banco.

Ahora bien, atendido el problema práctico que ello puede significar, la Circular N° 11, de 2004, ha dispuesto que aquellos establecimientos que deseen eximirse de la obligación de emitir boletas exentas de IVA, deberán así solicitarlo a la Dirección Regional que corresponda a su domicilio, debiendo cumplir con los requisitos establecidos en el punto IV, letra e), número 2 de la Circu-

lar N° 39, del 2000. Por su parte, esta última circular dispone que los contribuyentes que lo deseen, podrán ser autorizados, previa solicitud a eximirse de la obligación de emitir boletas exentas cumpliendo con una serie de requisitos que allí se enumeran; no obstante, agrega, respecto de los establecimientos educacionales exentos de impuesto a la renta, por aquellos ingresos que perciban por las actividades docentes que desarrollen referidas a dicha exención, no será necesario el cumplimiento de dichos requisitos, bastando con presentar la respectiva solicitud.

- c) En lo que dice relación con el Impuesto al Valor Agregado que afecta a las sumas cobradas adicionalmente por concepto de mora, es preciso aclarar que conforme al Art. 15, N° 1, los intereses moratorios forman parte de la base imponible del Impuesto al Valor Agregado. Por lo tanto, si la operación, ya sea venta o servicio, que genera dichos intereses, se encuentra afecta a IVA, los intereses asociados a la misma, también lo estarán. Por el contrario si la operación se encuentra no gravada con el tributo en comento, las sumas por concepto de intereses moratorios, tampoco se afectarán con Impuesto al Valor Agregado.

En el caso en consulta, como el servicio de docencia se encuentra gravado con Impuesto al Valor Agregado, pero exento expresamente por el Art. 13, N° 4, del D.L. N° 825, los intereses que se originen por causa del pago no oportuno de las mensualidades, también se encuentran liberados del tributo en comento, pues forman parte del precio de la prestación.

- d) Finalmente, respecto de su última consulta, cabe señalar que en rela-

ción con las normas de la Ley de la Renta, los N°s. 2 y 3 del artículo 2° de dicha ley definen, respectivamente como "renta devengada", aquella sobre la cual se tiene un título o derecho, independiente de su actual exigibilidad y que constituye un crédito para su titular, y por "renta percibida", aquella que ha ingresado materialmente al patrimonio de una persona, debiendo, asimismo, entenderse que una renta devengada se percibe desde que la obligación se cumple por algún modo de extinguir distinto al pago.

Por su parte, el artículo 19 de la Ley del ramo dispone que las normas relativas a la Primera Categoría se aplicarán a todas las rentas percibidas o devengadas, agregando el artículo 29, en su inciso segundo, que el monto a que asciende la suma de los ingresos a que se refiere su inciso primero, será incluido en los ingresos brutos del año en que ellos sean devengados o, en su defecto, del año en que sean percibidos por el contribuyente, con la única excepción de las rentas mencionadas en el N° 2 del artículo 20 de la Ley precitada (renta de capitales mobiliarios), que se incluirán en el ingreso bruto del año en que se perciban.

Ahora bien, cabe señalar que en el caso planteado el ingreso no ha sido percibido, por cuanto la aceptación de una letra de cambio, la suscripción de un pagaré o el giro de un cheque no implican el ingreso material de una renta al patrimonio del beneficiario del documento. Por otra parte, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley N° 18.092, sobre letras de cambio y pagarés, el giro, aceptación o transferencia de una letra no extinguen, salvo pacto expreso, las relaciones jurídicas que le dieron origen, no producen nova-

ción; disposición que también es aplicable respecto de los pagarés. A su vez, el artículo 37 de la Ley sobre Cuentas Corrientes Bancarias y Cheques, dispone que el cheque girado en pago de obligaciones no produce la novación de éstas cuando no es pagado.

Por otra parte, es preciso tener presente que la emisión de los documentos tiene por objeto facilitar únicamente el pago de las mensualidades por financiamiento compartido

a medida que las mismas se vayan devengando; consecuentemente, cabe concluir que los ingresos correspondientes deberán computarse en el ejercicio en que las cada mensualidad se devengue, o bien, cuando el pago correspondiente sea percibido por el establecimiento educacional, si ello ocurriere antes, pues como lo ha señalado previamente este Servicio, tratándose de ingresos percibidos en forma anticipada, deberán computarse en el ejercicio de su percepción.

EMPRESAS CONDENADAS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES SEGUNDO SEMESTRE 2006

Dando cumplimiento a la obligación dispuesta en el artículo 294 bis del Código del Trabajo, conforme al cual la Dirección del Trabajo debe llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras, a continuación se individualizan aquellas empresas que se encuentran en la situación descrita, con la indicación de las respectivas sentencias, los hechos sancionados y el monto de las multas aplicadas.

Nº	Razón social/ nombre fantasía	Juzgado/Rol	Fecha sentencia/ ejecutoria-cumplase	Monto multa	Hechos sancionados
1	Red Bus S.A.	7º JLT Stgo. / 3922-2003	31.08.2004 / 09.06.2006	100 UTM	Obstaculizar el funcionamiento de la organización sindical. Nulidad del despido antisindical y reincorporación.
2	Evercrisp Snack Productos Chile S.A.	4º JLT Stgo. / 4520-2003	16.05.2005 / 21.07.2006	20 UTM	Atentado a la libertad sindical y acciones de injerencia sindical, al ofrecer u otorgar beneficios especiales mediante la celebración de un convenio colectivo con el fin de obstaculizar la formación de un sindicato. No efectuar el descuento del 75% de la cuota sindical a los suscriptores del convenio colectivo en favor del sindicato.
3	Telefónica CTC Chile. Cía. de Telecomunicaciones de Chile S.A.	5º JLT Stgo. / 5295-2003	22.07. 2004 / 27.07.2006	150 UTM	Impedir el libre acceso de los dirigentes a dependencias de la empresa. Favorecer a algunos para fomentar la desafiliación de sus socios a través de desventajosas proposiciones de convenio. Celebración de reuniones en que se infunde el temor de perder el empleo a quienes se encuentran acogidos a un derecho laboral, ejercido por los socios del sindicato denunciante.
4	Home Store ex Home Depot (C&H Chile S.A. actual Home Center)	2º JLT Stgo. / 6730-2002	15.10.2004 / 17.08.2006	150 UTM	Negociar con el sindicato un contrato colectivo y simultáneamente un convenio que confiere mejores beneficios con un comité de ocho empleados, ofreciendo extensión del convenio a todos los trabajadores, sin descontar el 75% de la cuota sindical. Realizar actos de injerencia sindical durante la votación de la huelga. Prohibir pertenecer al sindicato y negociar colectivamente con los jefes de departamento, los supervisores y la planta ejecutiva; medidas que provocaron renuncias al sindicato, obstaculizar su funcionamiento y discriminan a sus afiliados.
5	DIN S.A. Distribuidora de Industrias Nacionales	8º JLT Stgo. / 5503-2003	06.10.2005 / 18.08.2006	100 UTM	Despido antisindical de trabajadores afiliados al sindicato Nº 1. No descontar el 75% de la cuota ordinaria a trabajadores no sindicalizados a los que se hizo extensivo el contrato colectivo.
6	Sociedad de Productos Marinos Delfisch Ltda.	6º JLT Stgo. / 702-2006	08.06.2006 / 22.08.2006	15 UTM	Actos de hostigamiento a dirigente sindical destinados a obstaculizar el funcionamiento de la organización sindical.
7	Banco Santander S.A.	2º JLT Stgo. / 3642-2004	16.06.2005 / 23.08.2006	50 UTM	Impedir el ingreso de dirigentes sindicales a dependencias de la empresa y retenerlos afectando la comunicación con los afiliados.
8	Comunidad Mercado Matadero	2º JLT Stgo. / 3201-2005	16.08.2006 / 06.09.2006	75 UTM	Actos tendientes a alterar el quórum del sindicato y de injerencia sindical realizados por el representante legal de la empresa: redactar y entregar a los trabajadores sindicalizados las cartas de renuncia al sindicato, luego de promover las ventajas y desventajas de la afiliación sindical.
9	Sociedad Comercial Agua Chile Edén S.A.	6º JLT Stgo. / 4561-2005	14.10.2005 / 08.09.2006	130 UTM	Nulidad del despido antisindical y reincorporación. Pago de remuneraciones por tiempo de separación ilegal.
10	Gama Service Ltda.	1º JLT Stgo. / 3906-2004	31.08.2005 / 12.09.2006	30 UTM	Retardo en el pago de las cuotas sindicales descontadas a los trabajadores.
11	Sociedad Comercial Agua Edén S.A.	2º JLT Stgo. / 6583-2004	30.11.2005 / 25.09.2006	70 UTM	Nulidad del despido antisindical y reincorporación de trabajadores de grupo negociador y del delegado del Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores Metalúrgicos. Pago de remuneraciones por tiempo de separación ilegal.
12	Sociedad Educacional Los Navegantes Colegio San José	8º JLT Stgo. / 2207-2005	08.06.2006 / 25.09.2006	10 UTM	Nulidad del despido antisindical y reincorporación. Pago de remuneraciones por tiempo de separación ilegal.
13	Empresa de Transportes Ovalle Negrete S.A.	8º JLT Stgo. / 1105-2004	28.07.2006 / 27.09.2006	50 UTM	Separación ilegal de dirigente sindical. Negativa a descontar cuotas sindicales.
14	Comercial Maifa Ltda.	4º JLT Stgo. / 7634-2005	07.09.2006 / 02.10.2006	30 UTM	Actos de injerencia sindical y de discriminación por parte del representante legal de la empresa a causa de la actividad sindical de los trabajadores.
15	Manufactura de Polietileno S.A.	4º JLT Stgo. / 6473-2005	06.09.2006 / 02.10.2006	50 UTM	Despido antisindical y pago de remuneraciones por tiempo de separación ilegal.
16	Automotriz Siglo XXI	5º JLT Stgo. / 3682-2005	31.05.2006 / 03.10.2006	10 UTM	Discriminar en perjuicio de los trabajadores sindicalizados al momento de poner fin a los contratos de los trabajadores.

N°	Razón social/ nombre fantasía	Juzgado/Rol	Fecha sentencia/ ejecutoria-cúmplase	Monto multa	Hechos sancionados
					Nullidad del despido antisindical. Injerencia de la empresa en la renuncia de trabajadores a la organización sindical.
17	Empresa Constructora Huarte Andina S.A.	5° JLT Stgo. / 1104-2005	02.12.2005 / 03.10.2006	20 UTM	Nullidad del despido antisindical y reincorporación. Pago de remuneraciones por tiempo de separación ilegal.
18	Alimentos Lucerna Ltda.	8° JLT Stgo. / 329-2005	16.08.2006 / 03.10.2006	75 UTM	Actos tendientes a evitar la afiliación de los trabajadores al sindicato, ejerciendo discriminaciones con el fin de alterar el quórum del sindicato otorgando beneficios exclusivamente a los no sindicalizados. Actos de injerencia sindical por el gerente general de la empresa: redacción y entrega a los trabajadores sindicalizados de cartas de renuncia al sindicato.
19	Refractarios Lunge Ltda.	1° JLT Stgo. / 1057-2003	25.07.2005 / 12.10.2006	10 UTM	Reemplazo ilegal de trabajadores en huelga.
20	Transportes CCU Ltda.	6° JLT Stgo. / 5866-2003	30.03.2004 / 31.10.2006	30 UTM	No cancelar las remuneraciones íntegras respecto de dirigentes sindicales.
21	Pentacrom S.A.	8° JLT Stgo. / 1155-2005	23.12.2005 / 10.11.2006	100 UTM	Actos de discriminación en razón de la afiliación sindical: despido de trabajadores sindicalizados.
22	Compañía de Procesos y Servicios S.A.	8° JLT Stgo. / 5916-2004	22.11.2005 / 16.10.2006	100 UTM	Dificultar la afiliación y obstaculizar el funcionamiento del sindicato. Ejercer actos de hostilización sobre dirigentes y asociados al sindicato con disminución progresiva de la afiliación sindical.
23	Compañía CIC S.A.	3° JLT Stgo. / 4589-2003	30.05.2006 / 17.07.2006	20 UTM	Actos de hostigamiento a los dirigentes sindicales para indisponerlos con los trabajadores. Actos de injerencia sindical por parte de personeros de la empresa respecto de la citación y contenido de la convocatoria a una asamblea de la organización. Actos ilícitos de intromisión sindical: promover o intermediar en las renuncias de los socios al sindicato con el objeto de inducir a adelantar una negociación colectiva con trabajadores no sindicalizados. Intromisión en los asuntos internos de la organización para la formación de diversos grupos negociadores promoviendo la desafiliación de los trabajadores al sindicato.
24	Empresa de Transportes Santa Fe Ltda.	2° JLT Stgo. / 4509-2004	31.10.2006 / 27.11.2006	10 UTM	Nullidad del despido antisindical y reincorporación. Pago de remuneraciones por tiempo de separación ilegal.
25	Soc. Educacional Sol de Chile S.A.	1° JLT San Miguel / 1381-2006	26.10.2006 / 23.11.2006	20 UTM	Separación ilegal de dirigente sindical.
26	Empresa Inmobiliaria Las Américas Ltda.	3° JLT Stgo. / 4649-2005	09.08.2006 / 01.12.2006	80 UTM	Hostigamiento a dirigentes y socios de la organización sindical. Interrogar a los socios sobre su condición de tales. Despedir a dirigentes sindicales. No pagar remuneraciones a delegada sindical. Realizar actos de injerencia sindical.
27	Tigre Chile S.A.	1° JLT Stgo. / 3133-2004	31.08.2005 / 06.12.2006	50 UTM	No descontar el 75% de la cuota sindical a trabajadores a quienes se hicieron extensivos los beneficios del contrato colectivo. Impedir o dificultar la afiliación sindical por despido de trabajadores luego del proceso de negociación colectiva liderado por el sindicato.
28	Inversiones Ronda S.A.	1° JLT Stgo. / 3437-2004	31.08.2005 / 06.12.2006	60 UTM	Despido de trabajadores en razón de su afiliación sindical. Actos de amenaza y prohibición de afiliación al sindicato.
29	Industrias de Plásticos Serplas S.A.	4° JLT Stgo. / 3681-2005	22.08.2006 / 14.12.2006	150 UTM	Actos tendientes a alterar el quórum del sindicato: poner término a contratos de trabajo de trabajadores, la mayoría sindicalizados, invocando necesidades de funcionamiento de la empresa y al mismo tiempo contratar trabajadores aumentando la plantilla y disminuyendo la afiliación. Actos de injerencia sindical consistentes en que el empleador coordinó la renuncia de trabajadores al sindicato y otorgó aumentos en las remuneraciones luego de la renuncia. Extensión de instrumentos colectivos pactados por el sindicato sin el descuento del 75% de la cotización en su favor.
30	Externalización y Administración de Recursos S.A.	1° JLT Stgo. / 7091-2005	02.05.2006 / 19.12.2006	100 UTM	Despido de trabajadoras sindicalizadas con el objeto de debilitar la organización sindical. Otorgar bonos, remuneraciones y beneficios más favorables a trabajadoras no sindicalizadas en perjuicio de las afiliadas al sindicato. Discriminación de socios durante la vigencia de la relación laboral, desincentivando la afiliación sindical y debilitando al sindicato.
31	Empresa Hirsch y Gassmann Ltda.	6° JLT Stgo. / 1181-2006	30.11.2006 / 22.12.2006	10 UTM	No descontar el 75% de la cuota sindical a trabajadores a quienes se hicieron extensivos los beneficios del contrato colectivo pactado con el sindicato.
32	Mármol Profesional Ltda.	9° JLT Stgo. / 687-2004	27.09.2006 / 31.10.2006	50 UTM	Despido ilegal de dirigente sindical.
33	Hipermercado Huechuraba Ltda. (Lider)	5° JLT Stgo. / 3200 - 2005	25.05.2006 / 30.06.2006	10 UTM	Discriminar entre los directores del sindicato al efectuar descuentos de los permisos sindicales; otorgar a algunos facilidades para publicitar la postulación a la reelección. Fomentar las renuncias de los socios al sindicato.
34	Emilio Fernández Herrera	2° JLT San Fernando / 7901-2004	03.09.2004 / 13.07.2006	10 UTM	Actos tendientes a desincentivar la actividad sindical: alterar la jornada de trabajo de un dirigente sindical sin que concurren los requisitos legales para hacerlo. No descontar el 75% de la cuota sindical por extensión de beneficios de instrumento colectivo a trabajadores no sindicalizados. No pago de beneficios a trabajadores sindicalizados.

Nº	Razón social/ nombre fantasía	Juzgado/Rol	Fecha sentencia/ ejecutoria-cumplase	Monto multa	Hechos sancionados
35	Servipag Ltda.	2º JL Temuco/47160-2003	28.03.2006 / 24.07.2006	10 UTM	Acciones de hostigamiento a los dirigentes y de presión a los socios del sindicato para obtener su renuncia a él. Impedir o dificultar la afiliación y discriminar a los trabajadores en razón de su actividad sindical.
36	Easy S.A.	2º JLT Valparaíso / 158-2005	23.09.2005 / 27.11.2006	20 UTM	Desincentivar la formación del sindicato e impedir la participación como socios o dirigentes.
37	Sociedad de Administración y Servicios Valdivia Ltda. (Soval Ltda. e Hipermercado Arauco Ltda.	2º JLT Valdivia / 813-2003	01.10.2004 / 06.09.2006	100 UTM	Fingir la disolución de la empresa para recontratar en otra firma a los trabajadores despedidos, con exclusión de la directiva sindical y de los adherentes al sindicato. Condena a ambas empresas solidariamente. Ordena la reincorporación de los afectados y el pago de las prestaciones durante la separación ilegal.
38	Trans - H. Sociedad de Transporte de Carga y Descarga Ltda.	2º JL Coronel/ 4.445-2006	16.08.2006 / 23.01.2007	10 UTM	Separación ilegal de 49 trabajadores aforados por negociación colectiva y de un director sindical.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

ÍNDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
<ul style="list-style-type: none"> • Enrique Pérez. "La formación de una cultura preventiva en materia de protección de la seguridad y salud en el trabajo. El gran desafío que debemos afrontar" 	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo en invernaderos. V Región. Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – UCYMAT 	7
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
<ul style="list-style-type: none"> • Decreto N° 19, de 24.01.07, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del Programa de Diálogo Social 	46
DEL DIARIO OFICIAL	49
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
<ul style="list-style-type: none"> • Interpretación cláusula contractual contenida en contrato colectivo suscrito por la empresa con sus trabajadores 	52
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
<ul style="list-style-type: none"> Indice temático 	56
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES	
825/12, 5.03.2007.	
<ul style="list-style-type: none"> 1) Las Corporaciones Municipales se encuentran facultadas para convocar con carácter obligatorio, en virtud de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto Docente, a los profesionales de la educación que de conformidad a la ley deben constituir las Comisiones Calificadoras de Concursos. 2) En virtud de lo dispuesto en el artículo 39 transitorio de la Ley N° 19.070, los directores de establecimientos educacionales 	

contratados antes de la vigencia de la Ley N° 19.410, que cumplen con la edad legal para acogerse a jubilación tienen derecho a integrar la quina a que alude el citado artículo 39 57

826/13, 5.03.07.

Para determinar el monto del feriado proporcional, la fracción de día –por ínfima que ella sea– que no alcanza hacerse valer en el último día hábil anterior a un sábado, domingo o festivo, pasa al día hábil siguiente, de tal forma que estos días intermedios deben servir de base para liquidar el beneficio 59

827/14, 5.03.07.

Los "Jefes de Sector" o "Jefes de Cabecera de Equipo de Salud", que actúan en el marco de la Reforma Sanitaria implementada por el Ministerio de Salud, no pueden precalificar ni calificar al personal regido por la Ley N° 19.378 61

828/15, 5.03.07.

Los trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivos los beneficios de un contrato colectivo de trabajo, y que con posterioridad han suscrito un convenio colectivo, se encuentran obligados a seguir efectuando el aporte del setenta y cinco por ciento de la cuota sindical a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo 65

877/16, 7.03.07.

- 1) En conformidad a lo prevenido por el artículo 152 bis del Código del Trabajo, los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador, no están sujetos a horario, sino que éste es determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias; entre jornada y jornada, el descanso será ininterrumpido y normalmente de un mínimo de 9 horas, pudiendo, no obstante interrumpirse cuando deban concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones, teniendo el empleador, en este caso, la obligación de compensar adecuadamente ese lapso, otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente.
Tratándose, por el contrario, de los cuartereros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no viven en dependencias de su empleador, la jornada de trabajo no puede exceder de 12 horas diarias y tienen dentro de ella un descanso no inferior a una hora, imputable a la jornada, el que puede ser interrumpido en los mismos casos y bajo las mismas condiciones señaladas precedentemente.
- 2) La vigencia del artículo 152 bis del Código del Trabajo a partir del 25 de agosto de 2006 no afecta ni modifica las jornadas de trabajo de 45 horas semanales pactadas con anterioridad a la entrada en vigencia de dicho artículo 67

878/17, 7.03.07.

La expresión "calificación deficiente" que se utiliza en el inciso 4° del artículo 17 de la Ley N° 19.410, para determinar la procedencia del pago de la Bonificación de Excelencia, no corresponde actualmente a la expresión "calificación insatisfactoria" contenida en el artículo 70 del Estatuto Docente, como consecuencia del establecimiento del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente

70

879/18, 7.03.07.

- 1) El alcance de las expresiones estar "expuesto a radiación ultravioleta", del artículo 19 de la Ley N° 20.096, en el caso de trabajadores que se desempeñan todo el día y permanentemente al aire libre, está referido a la exposición directa al sol o dispersa de nubes, suelo, muros, cerros, etc. en rangos UVA de 315nm a 400nm y UVB, de 280nm a 315nm.
- 2) Resulta obligatorio para los empleadores de trabajadores que laboran todo el día en forma permanente al aire libre expuestos a radiación ultravioleta en los rangos ya indicados, contemplar en los contratos de trabajo o reglamentos de higiene y seguridad las recomendaciones y medidas de protección señaladas en este dictamen

72

886/19, 8.03.07.

Fija sentido y alcance de artículo 66 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.137

76

893/20, 9.03.07.

- 1) Las trabajadoras dependientes de la empresa Comercial Roca Remolino S.A. que prestan servicios de atención de casino a bordo de los transbordadores de propiedad de la empresa Transmarchilay S.A. no tienen la calidad de personal embarcado o gente de mar.
- 2) Los pagos por horas extraordinarias no deben ser considerados para efectos de enterar el ingreso mínimo mensual

79

894/21, 9.03.07

No se ajusta a derecho la calificación correspondiente al período 2005-2006, de la funcionaria ..., realizada por la Corporación Municipal de Educación, Salud y Educación al Menor de Conchalí, por haberse infringido los artículos 59 y 65 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, por lo que deberá realizarse una nueva calificación del período indicado sólo respecto de la funcionaria individualizada

83

976/22, 15.03.07.

Resulta improcedente nombrar como Director del Area de Salud en la Administración Central de la Corporación Municipal de Conchalí, a un funcionario de la misma entidad de la dota-

ción de salud regido por la Ley N° 19.378 sin que pierda la titularidad en esta última función	86
--	----

ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Orden de Servicio

03, 5.03.07.

Modifica el Título VII de la Orden de Servicio N° 8 del 9.11.05 en lo referente al envío de copias del expediente de constitución, reforma o fusión a la División de Relaciones Laborales	88
---	----

2.- Resolución

239, (extracto) 14.03.07.

Créase el Comité Estadístico y señala funciones del (de la) Coordinador(a) Nacional Estadístico(a)	89
--	----

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.

Selección de Dictámenes

FIS- 29-S, 09.06.

Informa sobre procedencia de cotizar al Seguro de Cesantía en el caso de un socio de sociedad de personas y del dueño de una empresa individual de responsabilidad limitada	90
---	----

FIS-818, 09.06.

Informa que es requisito previo a la suscripción de la solicitud de pensión de sobrevivencia, la designación de un tutor que actúe en representación del menor en cuyo beneficio se ha devengado dicha pensión	92
--	----

FIS-890, 09.06.

Informa sobre afiliación de trabajadores independientes	93
---	----

FIS-899, 09.06.

Cuenta de Ahorro Voluntario no es instrumento autorizado para mantener y acreditar ahorro en dinero para postular al subsidio habitacional	95
--	----

FIS-919, 10.06.

Obligación de efectuar cobranza de cotizaciones previsionales se extiende a los herederos del empleador fallecido en los casos que se indica	96
--	----

FIS-973, 10.06.

Obligación de los herederos de acreditar la exención o pago de impuestos de herencia, no obstante la exención que establece el artículo 72 del D.L. N° 3.500, de 1980	97
---	----

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes

52.648, 7.11.06.

Sobre aplicación supletoria del Código del Trabajo respecto de los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo, en lo relativo al Título V Libro II, de ese Código, denominado "De la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual" 99

55.290, 20.11.06.

La resolución que ordene un término probatorio en un sumario administrativo debe ser notificada al inculpado que lo ha solicitado, pero la omisión de dicha notificación afectará la medida disciplinaria que se le aplica si ella ha significado que dicho servidor no conoció de ese acto y se vio privado del derecho que tiene para rendir sus probanzas 102

55.344, 21.11.06.

Sobre la procedencia de terminar los contratos de funcionarios regidos por el Código del Trabajo que obtienen pensión por vejez o invalidez y la de admitir la existencia de cláusulas contractuales tácitas 104

55.925, 23.11.06.

Sobre permiso paternal respecto de funcionarios que prestan servicios mediante el sistema de turnos rotativos que se cumplen todo el año en jornada semanal de 24 horas cada seis días, más cuatro horas semanales que se cumplen a fin de mes 107

56.127, 24.11.06.

No procede aplicar normas sobre fuero del artículo 25 de Ley N° 19.296 a directores de establecimientos educacionales que son dirigentes gremiales y que estén en las situaciones previstas en los artículos 32 permanente y 38 transitorio de Ley N° 19.070 110

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes

4.979, 28.12.06.

Tratamiento Tributario de retiro efectuado de Cuenta de Ahorro Voluntario en una A.F.P. Retiro efectuado de Cuenta de Ahorro Voluntario en una A.F.P. – Los fondos traspasados a una cuenta de capitalización individual para incrementar el monto de la pensión, no son considerados como un giro, para los fines del artículo 21 del Decreto Ley N° 3.500 – Instrucciones impartidas por el Servicio de Impuestos Internos respecto de la tributación de la cuenta de ahorro voluntario 113

4.906, 20.12.06.

Consultas sobre situación tributaria de Ingresos Obtenidos por un Establecimiento Particular Subvencionado. Ingresos Obtenidos por un Establecimiento Particular Subvencionado – La subvención no constituye remuneración, no existiendo prestación del establecimiento educacional al Estado – Las sumas cobradas por el colegio a los apoderados constituyen remuneración de los servicios prestados en el ejercicio de la función docente y deben ser declarados como ingresos por servicios exentos – Documentos tributarios que deben ser emitidos – Posibilidad de no emitir boletas exentas de IVA – Instrucciones impartidas a través de Circular N° 11, de 2004 – Los intereses moratorios estarán gravados o no, con el Impuesto al Valor Agregado si la operación, ya sea venta o servicio, que genera dichos intereses, se encuentra afecta o no a IVA

116

EMPRESAS CONDENADAS POR PRACTICAS ANTISINDICALES.

Segundo semestre 2006

120



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XX • Nº 219
Abril de 2007

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

- Enrique Pérez. "La formación de una cultura preventiva en materia de protección de la seguridad y salud en el trabajo. El gran desafío que debemos afrontar".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Condiciones de trabajo en invernaderos. V Región. Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – UCYMAT.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto Nº 19, de 24.01.07, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del Programa de Diálogo Social.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Interpretación cláusula contractual contenida en contrato colectivo suscrito por la empresa con sus trabajadores.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes..

ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

EMPRESAS CONDENADAS POR PRACTICAS ANTISINDICALES

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 División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Gloria Vio Grossi	Jefa Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Cristián Rojas Grüzmacher	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)
Guillermo Oliveros López	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

En la entrevista del mes, Enrique Pérez Mendoza, Ingeniero en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente, Máster en Ergonomía, se refiere al gran desafío que importa la formación de una cultura preventiva en materia de protección de la seguridad y salud en el trabajo.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, publicamos un diagnóstico sobre las condiciones de trabajo, salud y seguridad en el trabajo en los invernaderos de la provincia de Petorca, realizado por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - UCYMAT.

En la sección de Jurisprudencia judicial, incluimos un fallo de la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago que resuelve un recurso a favor de la Dirección del Trabajo ratificando que a ésta le corresponde la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, su interpretación y la fijación, de oficio o a petición de parte, por medio de dictámenes, del sentido y alcance de las leyes del ramo. La sentencia, aclara que interpretar es explicar o declarar el sentido de una cosa o explicar, acertadamente o no, acciones, dichos o sucesos que pueden ser entendidos de diferentes modos, por lo tanto, la interpretación es un acto racional que exige del intérprete una labor de análisis del asunto que se solicita que sea desentrañado.

Por último, de la jurisprudencia institucional destacamos los Dictámenes N°s. 826/13, que señala que para determinar el monto del feriado proporcional, la fracción de día –por ínfima que ella sea– que no alcanza hacerse valer en el último día hábil anterior a un sábado, domingo o festivo, pasa al día hábil siguiente, de tal forma que estos días intermedios deben servir de base para liquidar el beneficio, y el 886/19, que fija sentido y alcance de artículo 66 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.137.

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Subjefe División de Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

Marcela Torrejón Román

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

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 de División Jurídica

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe de División Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

Verónica Riquelme Giagnoni

Abogado
Jefa de División 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.

