



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Mayo 2006



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



SUBSECRETARIO DEL TRABAJO, ZARKO LUKSIC

EL DIALOGO SOCIAL ES UNO DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS DEL MINISTERIO

Con más de cuatro años de tramitación en el Congreso Nacional, el proyecto de Ley que regula a las empresas de suministros y empresas subcontratistas sigue en el centro de la noticia, ya que se encuentra aún en discusión y con arduos debates en el Senado.

El Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo conversó con el subsecretario del Trabajo, Zarko Luksic, sobre los alcances y complicaciones de este proyecto y las prioridades de la cartera durante el período gubernamental.

El proyecto de ley sobre subcontratación que está a punto de ser votado en el Senado presenta como gran complicación la definición de empresa ¿qué pasa en este caso?

Lo que sucede es que el Código del Trabajo establece una definición de empresa que es bastante genérica, habla de una individualidad legal determinada, en el sentido que la empresa tiene una individualidad propia, única, lo que ha traído consigo que para desarrollar una tarea, son decenas las razones sociales que están dentro de la cadena productiva o de la cadena de servicios.

Establecemos que ese concepto no nos va a ayudar para entender el tema de la subcontratación, por lo cual para estos casos, la definición de empresa por primera vez habla de empleador y, de igual forma, habla de una persona que está a cargo de la empresa, porque hoy día tenemos razones sociales que eran el mismo empresario, entonces hablamos de empleador, ya que entende-



"Es una tarea del Estado el fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores".

mos que hay un conjunto de empresas, pero que tienen un destino común y que trabajan en un mismo lugar. Lo anterior ha servido para cometer una serie de abusos, y claramente lo que se busca es poder regular una situación abusiva y poder remediarla. Hablamos de lo que se refiere a los derechos laborales, ni siquiera estamos hablando de la diferencia salarial que existe en una empresa por hacer el mismo trabajo, tampoco lo hacemos respecto de la negociación colectiva de todas las empresas que están en esa cadena productiva. Estamos diciendo que el mandante



"Es un desafío de los trabajadores consolidar sus organizaciones sindicales, es muy baja la sindicalización y muy baja también la negociación colectiva".

también es responsable de todos sus trabajadores.

Pasando a otro tema ¿cuáles son las principales tareas del Ministerio para este período?

Nosotros tenemos, dentro de las 36 medidas, 9 que están vinculadas a nuestro Ministerio, tanto en el ámbito del empleo, laboral propiamente tal, como en el ámbito de la seguridad social, o la previsión, y en ese aspecto creo que la más destacable –fuera de la gran reforma previsional– es una serie de medidas destinadas a entregar empleos a los jóvenes, pero hablamos de un buen trabajo para los jóvenes. También hay algunas medidas destinadas hacia las mujeres, para mejorar su entrada al mercado laboral y hay otras involucradas indirectamente como el tema de las salas cunas que está compartido con el Ministerio de Educación.

Por otro lado, mantenemos los programas de empleo que existen, hay todo un diseño que nos pidió la Presidenta para que estos empleos vayan destinados a ser más permanentes. Todos estos programas de generación de empleos, significa crear los enlaces para que exista un trabajo más perma-

nente de quienes hoy en día están desempleados.

¿Qué espera el Ministerio de lo que debiera ser la función de la Dirección del Trabajo?

La Dirección del Trabajo es fundamental, es un brazo fiscalizador, ejecutor, cumple una tarea de la mayor importancia, que es que todas estas leyes que consagra el derecho, que garantizan derechos fundamentales de protección a los trabajadores se puedan ejecutar. Para fiscalizar tiene todas las facultades, lo que quizás falte es personal.

Creo que en algunos casos las sanciones son tremendamente mínimas respecto a la entidad de la empresa fiscalizada, pero igual hay fiscalización. Por ejemplo en el tema de suministro, podemos cancelar incluso a la misma empresa que tiene que estar registrada y salir del registro significa que no puede seguir desempeñando sus funciones.

Como se señala en otras materias jurídicas, las sanciones también tienen que estar relacionadas a la entidad del daño y también a la entidad de la empresa fiscalizada, sancionada. Es decir, una empresa que tiene un patrimonio, que tiene una tradición, uno debiera ser mucho más drástico que frente a una empresa que está recién partiendo, que le cuesta entrar al mercado, y en ese aspecto creo que la proporcionalidad de la sanción es muy importante y deberíamos avanzar más en eso, como lo son los nuevos procedimientos de fiscalización.

Cuál es su opinión respecto a que en varias oportunidades, personalidades han insistido en la autonomía de la Dirección del Trabajo.

Sobre la autonomía, creo que es una tarea del Estado el fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores, y tengo la impresión que eso tiene que ir vinculado a lo que son las políticas públicas desa-

rolladas por un determinado gobierno. Creo que la Dirección es bastante autónoma respecto a su funcionamiento y tiene bastante potestad en cuanto a sus decisiones. Creo que tiene bastante autonomía.

¿Cuáles cree usted que son los problemas más urgentes que afectan a los trabajadores?

Creo que el más urgente es el desempleo, para lo cual tenemos que propender a mantener una economía sana, una economía bastante activa, de manera de ir disminuyendo las tasas de cesantía. Por otro lado, la precarización de ese empleo, creo que todavía hay un empleo muy precarizado donde no se cumple con todas las obligaciones laborales y es un desafío de los trabajadores consolidar sus organizaciones sindicales, es muy baja la sindicalización y muy baja también la negociación colectiva.

Esto se debe a que existe un sistema económico, donde la economía es mucho más rápida, más dinámica, todo este proceso de subcontratación tiene mucho que ver con la economía, una economía mucho más competitiva, mucho más dinámica y, por lo tanto, no me opongo a la subcontratación sino que hay que regularla y que eso no signifique un desmedro de algunos trabajadores. Pero creo que también hay responsabilidad de todos, de todos los trabajadores, de los dirigentes, de las instituciones, de nosotros también ya que quizás no les hemos dado todo el apoyo necesario para consolidarse.

¿Cómo podemos lograr hacer realidad el término Trabajo Decente?

El trabajo decente es nuestro modelo hacia el cual debemos avanzar, por ejemplo las leyes que se evacuaron el año pasado y que se van a ejecutar durante este Gobierno, que crea un nuevo procedimiento laboral, que crea nuevos tribunales es un aporte al trabajo decente, esta misma Ley que regula el suministro y que establece mayor respon-

sabilidad por parte de los empleadores también es un avance hacia el trabajo decente.

Creo que lo importante es que no nos detengamos ni tampoco retrocedamos, sino que sigamos avanzando en ese diálogo, en ese modelo el cual la OIT ha denominado trabajo decente.

Tengo la impresión que ha habido avances en este sentido, nos gustaría que estos fueran más rápidos, pero siempre tenemos obstáculos...siempre va a ver una suerte de respuesta, que esto va a traer una crisis económica, que va a afectar al empleo, etc. Creo que tenemos que avanzar quizás no tan rápido...pero sin pausa...en este tema del trabajo decente yo avanzaría de manera ordenada pero sin pausa, siempre avanzando y después nos vamos a enfrentar a la negociación colectiva, al sindicato, etc.

¿Cómo ve usted al empresariado chileno?

El empresariado tiene un equipo muy activo...no sólo sus dirigentes sino un pool de profesionales que los apoyan activamente.

Sin lugar a dudas está mucho más abierto, he notado en las polémicas que ha habido, ellos buscan sus argumentos y fundamentos, ya no existe la postura de ganar en todas las circunstancias, están dispuestos a negociar, y ahí creo que es clave, un elemento que está dentro de los objetivos de este Ministerio...que es el diálogo social. El Ministro lo ha señalado en varias ocasiones junto a los empresarios y a los trabajadores, nosotros vamos a emprender con mucha fuerza el diálogo social, como por ejemplo, me acabo de reunir con la confederación de trabajadores del comercio y vamos a iniciar un diálogo social con las cámaras tanto de comercio nacional como de Santiago y queremos desarrollar una serie de tareas y vincularlas a otras entidades que les interesa el tema de diálogo social, como las ecuménicas y esto va a ser una de nuestras prioridades.

Y finalmente ¿cómo ve a las Centrales de Trabajadores?

Las veo mucho más abiertas, muy realistas, lo que me parece tremendamente inteligente, en las conversaciones que yo he

tenido con los dirigentes, ellos reconocen cuáles son sus deficiencias, cuáles son sus problemas y quieren poder crecer, tener mayor interlocución, tener mayor espacio y se nota un cambio de actitud...las veo bastante bien.

MEDIACION Y TRABAJO: LAS EXTRAÑAS FORMAS DE LA TIERRA NUEVA⁽¹⁾

Roberto Lobo vander Schraft^(*)

Concebir cualquier conocimiento como una realidad zanjada, inmutable y valedera por su sola efectividad ante un instante de la historia, constituye no sólo un atentado a la dinámica intrínseca de la vida como la conocemos en este planeta, sino un error que, aun cuando la historia del pensamiento se ha encargado de enrostrarnos a lo largo de los años, nos vuelve a tentar con mucha más frecuencia de la que quisiéramos admitir.

En efecto, quizá una de las premisas básicas del pensamiento no revelado, pero al mismo tiempo más dificultosa de asumir, sea la resignación ante la esencial mortalidad y transformación de las cosas. Una convicción que los primeros edificadores de las ciencias sociales afincaron como pieza clave de su método y, al mismo tiempo, como un resguardo ante las trampas del ego para consigo misma⁽²⁾. Y, sin embargo, pese a todo, resulta comprensible entender por qué subsiste la natural tendencia a soslayar esta directriz de comportamiento, y por qué todo conocimiento es siempre tentado a entronizarse en los aposentos de su propia inmortalidad, alcanzando de este modo, un anhelo que –aunque impresentable en la constatación de nuestras propias limitaciones sigue– subsistiendo en lo más recóndito de toda pulsión por conocer.

Pues bien, resulta entonces evidente que el tema de la resolución alternativa de disputas no tendría por qué escapar a esta constante de precariedad que caracteriza el conocimiento en todas las disciplinas, y, por lo mismo, no deberían sus principales cultores olvidar aquella esencial actividad crítica que tonifica y protege el saber dentro del ámbito de las ciencias humanas, cual es: la permanente revisión –crítica y desapasionada– de aquellos postulados que a la fecha le han servido de sustento⁽³⁾. Más aún, esta idea resulta urgente en su aplicación con respecto a una disciplina como la nuestra (la resolución de conflictos), en que su desarrollo contemporáneo (no así su dimensión histórica) data no más allá de unos decenios, y cuya recopilación sistemática recién es una tarea en progresión para los tiempos en que vivimos.

Siguiendo este plano de ideas, y ya centrado en el motivo principal que nos ocupa, ha surgido como imperativo prioritario para todos aquellos partícipes de la mediación laboral, iniciar, a partir de la experiencia acumulada de ya tres años, un estudio cualitativo y crítico de aquélla con respecto a sus postulados centrales, atendida la experiencia dominante a nivel nacional, así como una comparación reflexiva, tanto para con nuestras propias raíces como la de nuestros pares en los distintos ámbitos en que la mediación se ha ido desarrollando en el país (familiar, escolar, penal, etc.).⁽⁴⁾

(*) Abogado y Mediador Laboral de la Dirección del Trabajo.

(1) Documento fundado en conclusiones del Primer Congreso Nacional de Mediación Laboral, celebrado en la localidad de Toconao, II Región, los días 2, 3 y 4 de septiembre de 2003.

(2) **Weber, Max** "La Teoría de las Ciencias Sociales". Edit. Ercilla S.A., Santiago de Chile. 1988.

(3) **Weber, Max** "La Metodología de las Ciencias Sociales". Edit. Shils and Finch. New York. 1949.

(4) En efecto, las primeras experiencias institucionalizadas de la mediación en nuestro país fueron

LA MEDIACION Y LA TIERRA NUEVA

En efecto, habiendo transcurrido tres años desde la puesta en marcha del nuevo sistema de mediación laboral en la Dirección del Trabajo, y, teniendo a la vista resultados estadísticos que arrojan un total nacional, en incremento desde el primer año, que bordea las 692 mediaciones anuales, con un número de involucrados girando alrededor de los 73.245 y con un porcentaje de acuerdo cercano al 73%⁽⁵⁾, resultaba insoslayable para todos aquellos que directa o indirectamente componen su cuerpo ejecutor, concluir que la primera etapa del proyecto, centrada en la subsistencia y consolidación de su propio quehacer, había alcanzado su mayoría de edad, (en un plazo definitivamente menor al proyectado), y que, consecuencia de lo anterior, se disponía de un bagaje experimental que reclamaba a todas voces bajar la vista hacia un análisis cualitativo de la acción que se ha ido desarrollando en la esfera misma de su experiencia cotidiana.

De la labor propia de este desafío surgieron constataciones que por un lado confirmaban las proyecciones de la experiencia mediadora en el país, (dominada en su mayoría por la vertiente familiar) pero también, y junto con aquéllas, se obtuvo la confirmación de condiciones que se alejaban de los postulados indicados y que, en importante medida, desdecían, modificaban y alteraban ciertas metodologías, aparentemente generales por su masiva presencia dentro de la literatura respectiva.⁽⁶⁾

Continuación Nota (4)

desarrolladas en programas pilotos vinculados a las Corporaciones de Asistencia Judicial y, específicamente dentro de ellas, en la vertiente de los conflictos familiares, configurando, sin ella proponérselo, un natural ascendente para el resto de las experiencias desarrolladas en el futuro.

- (5) Dirección del Trabajo; Departamento de Relaciones Laborales. "Estadísticas de Mediación, año 2005".
- (6) Destácase en la materia, las experiencias y reflexiones surgidas en el III Encuentro de las Américas para la Resolución Pacífica de Conflictos, celebrado en la ciudad de Viña del Mar (Chile), los días 22 al 24 de septiembre del 2004.

En un solo recuento aproximativo de las características que ha demostrado la mediación laboral y la injerencia que aquéllas han generado en los métodos y recetas tradicionales, deberíamos mencionar por de pronto cinco; a saber: la especial naturaleza jerárquica del conflicto laboral; la irrenunciable juridicidad de la relación de trabajo; la potente identidad cultural de sus agentes; el arraigado descreimiento en sistemas colaborativos de cumplimiento laboral y la dependencia del servicio de mediación respecto de un órgano fiscalizador como la Dirección del Trabajo.

I. ESPECIAL NATURALEZA JERARQUICA DEL CONFLICTO LABORAL

No es un misterio para nadie que la relación de trabajo se define por ser un vínculo eminentemente jerarquizado, en donde el empleador, por definición legal, utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo. Sin embargo, la extensión de esta jerarquía engloba aspectos que, como se verá, exceden por mucho la tradicional facultad del empleador de ordenar, reglamentar y dirigir la actividad de sus dependientes (facultad de dirección), incluyendo aspectos mucho más íntimos e incluso inconscientes que ni las propias partes logran aquilatar en su verdadera dimensión. En efecto, una somera revisión de las formas del trabajo en la historia moderna, pasando desde los modelos fordistas a los más recientes sistemas de administración de empresas, nos dan luz en cuanto al hecho de que la jerarquía y el poder de decisión de todo empleador constituyen realidades esencialmente arraigadas en el inconsciente de los actores laborales y determinantes con el resto de interacciones que dan consistencia a la experiencia laboral.

Pues bien, decir que toda la gama de actividades que surgen dentro de una relación de trabajo, deben reconocer como fuente determinante y moderadora de las

mismas, una relación de jerarquía irrenunciable en los hechos (y muchas veces la mente de las partes actuantes), determina, por decir lo menos, un necesario replanteamiento de las estrategias tradicionales con que el mediador debe abordar el proceso, especialmente en lo referente al encuentro de poderes y la factibilidad de su nivelación en una mesa de diálogo⁽⁷⁾⁽⁸⁾. Todo ello, con miras a evitar que el sistema de mediación sea percibido por la parte empleadora como una estrategia soslayada para vulnerar sus facultades legales de dirección y, al mismo tiempo, lograr otorgarle a los trabajadores un espacio real (informado y legítimo) para poder exponer sus puntos de vista y buscar propuestas de solución que pasen por el tema de la administración empresarial.

Consecuencia de lo expuesto, resulta importante en toda mediación laboral la conveniencia de calibrar el grado de profundidad emocional que debe buscarse entre

las partes con respecto al conflicto presentado en mesa. No es un misterio para nadie que la apertura de sentimientos honestos e íntimos en relación a la persona de la contraparte constituye, en la percepción general, un riesgo exacerbado para el interlocutor en cuestión, pero, en el caso de la mediación laboral, además puede ser percibido como una temática inapropiada y perturbadora para los intereses y materias que comúnmente determinan sus conflictos, siendo muchas veces censurada en su aparición por los propios compañeros de interés en la mesa.

La situación antes descrita, se agudiza si consideramos que muchos de los conflictos son abordados desde la perspectiva de representantes que, por lo mismo, están exigiendo en forma permanente adecuar el actuar de cada uno de sus miembros a una posición relativamente unívoca con respecto a sus requerimientos y, con ello, marcando el proceso con una constante rutina de consulta y realineación en sus posiciones.

En esta situación –y sobre todo respecto de conflictos colectivos de trabajo, como son los que se atienden en esta etapa del proyecto de mediación laboral–, resulta difícil la construcción de dinámicas interactivas orientadas hacia la profundización del sentir emotivo de cada parte con respecto al mismo, debido quizá al marcado tinte estratégico que tiñe el actuar de las partes y la común reticencia de la empleadora para analizar su actuación referente a temas de administración.

Lo dicho, por supuesto, no significa que deban desdeñarse técnicas de aproximación hacia sentimientos profundos y particulares de los participantes, pero la experiencia indicaría que aquella manifestación resulta en forma esporádica, casi siempre como fruto del avance experimentado en los temas centrales y, en otros, como señal de aceptación y confianza ante el acuerdo que a esas alturas casi siempre se encuentra en ciernes.

- (7) Interesante resulta revisar en la temática del equilibrio de poder en los procesos de mediación, el trabajo de Albie Davis y Richard Salem ("La Mediación, una forma de nivelar el poder de las partes"; *Mediation Quarterly*, N° 6, San Francisco: Lossey Bass. Diciembre 2004. Traducido y publicado en sitio web de Fundación Libra: www.fundacionlibra.org.ar) y, asimismo, el artículo de Mario Varas Castillo, "Poder y Mediación Laboral" (*Boletín Oficial Dirección del Trabajo*, N°186. Julio 2004. Ed. NexisLexis) en donde los autores, desde sus particulares perspectivas, concluyen la necesidad de "incorporar la problemática del poder y de la desigualdad como una más de las que el mediador debe hacerse cargo dentro del procedimiento", reivindicando al mismo tiempo a la mediación como uno de los modelos más idóneos al momento de trabajar con grupos teñidos por una estructural desigualdad.
- (8) Por otro lado, de igual importancia resultan en la materia los postulados de Rafael Echeverría en su libro "Ontología del Lenguaje" (Ediciones Lom Ltda., Santiago, Chile. Septiembre 2003), especialmente en su capítulo final: "Lenguaje y Poder"; en donde se analiza el fenómeno del poder como una realidad lingüística, y, por tanto, especialmente atingente en su manejo por sistemas interactivos de resolución como lo serían los modelos en análisis.

Por el contrario, la profundización de sentimientos personales con respecto al actuar de la contraparte, aunque legítimos, reales y atingentes en algunos casos con el conflicto manifiesto, tienden a ser detonantes de fuertes distanciamientos y rupturas en la mesa, sobre todo cuando no ha existido ningún tipo de aproximación con respecto a los temas centrales, que por lo mismo vienen cubiertos de un discurso mucho más técnico y neutral con respecto a la controversia que subyace al conflicto expresado.

Sobre el particular, importante resulta destacar que, al menos en el caso de controversias laborales colectivas, parecieran responder en mejor forma a aquéllas algunos métodos de negociación colaborativa, como el modelo de Harvard⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾. En efecto, este sistema realiza una mezcla de los métodos y principios tradicionales de una negociación, con las técnicas propias de los modelos cooperativos de solución de conflictos, a fin de alcanzar beneficios mutuos entre las partes a través de una negociación colaborativa de sus desavenencias. En este modelo, al igual que los de mediación pura⁽¹¹⁾, se concentran los esfuerzos del conciliador en hacer salir a las partes de sus posiciones para entrar

en los intereses, pero, a diferencia de aquéllos, acentúan su interés por el carácter transaccional y estratégico de la dinámica, privilegiando muchas veces el actuar coordinado de las partes en pos de sus expectativas, por sobre una búsqueda irrestricta de los sentires profundos que subyacen a la base del conflicto mismo.

II. LA IRRENUNCIABLE JURIDICIDAD DE LA RELACION DE TRABAJO

Asimismo, el conflicto laboral es uno de aquellos que reconoce el mayor grado de juridización en la sociedad y, por lo mismo, aun cuando las bases del proceso mediador se centren en la autocomposición de las partes, nunca se va a poder estar fuera de un piso legal que los involucrados entienden, (y la ley impone), natural e inamovible al momento de negociar sus expectativas propias.

Una rotunda cristalización de esta realidad lo constituye el propio Código del Trabajo quien prescribe en el Art. 5° de su regulación uno de los principios centrales de toda la normativa al efecto, cual es: "la irrenunciabilidad de los derechos laborales". En efecto, en el ámbito del trabajo, y producto de la función protectorista que inspiraron sus orígenes, la autonomía de voluntad se encuentra fuertemente restringida a la letra de la ley, siendo impropio del actuar de las partes todo acuerdo que la vulnere o perjudique en términos de reducir el mínimo de beneficios que ella misma consagra.

Este piso legal que configura la ley del trabajo, impide cualquier acuerdo entre las partes que reduzca sus derechos garantizados, afectando de nulidad a dichos convenios (en caso que se produzcan) haciendo acreedora a la empresa de sanciones efectivas en caso de su aplicación, del mismo modo como a los trabajadores de quedar en entredicho con respecto a la idoneidad de su accionar en el conflicto.

(9) **Ury, William; Fisher, Roger.** "Sí...¡De acuerdo! Como negociar sin ceder". Ed. Norma. Argentina 2002.

(10) En efecto, no debe atemorizarnos la idea de que quizá el mejor modelo de solución de conflictos laborales corresponda, en términos de la clasificación hecha por **Kagel y Kellyk**, –("Anatomía de la Mediación". BNA Books, Washington, 1989. XVI)– a un sistema híbrido que conjugue métodos y directrices propias de la mediación, la conciliación y algún otro modelo que la experiencia aconseje a lo largo del tiempo. Muy bien puede sostenerse que lo que hoy llamamos mediación laboral es, en definitiva, y a la luz de estos primeros años de existencia profesional, un método en construcción, fundado en principios de acción colaborativa, pero aún pendiente en su definición y contenido final.

(11) Remitirse a clasificación hecha por **Kagel y Kellyk** en obra citada.

Por lo expuesto, resulta imprescindible a los mediadores laborales un conocimiento efectivo y actualizado con respecto a la legislación laboral, permitiendo de ese modo monitorear la observancia de la propia ley frente a cualquier vía de acuerdo que vulnere la misma y someta a las partes involucradas (incluido el mismo mediador) a consecuencias perjudiciales con motivo de un acto ilícito en la materia.

Sin duda, esta marcada legalización del tema laboral, tiñe la mediación de particulares características que se hace primordial asumir al momento de llevarla a cabo y que exige una experticia especial del profesional al momento de dirigir una mesa de mediación, debiendo equilibrar su función tutelar con las cualidades de neutralidad que dan vida al proceso en sí.

Sobre el particular, conveniente resulta indicar que muchos mediadores laborales han resuelto la coyuntura que se les presenta (respecto de vías de acuerdo ilegales o consultas legales al efecto), excusando su mención y derivando a las partes a un profesional del Servicio que instruya o informe respecto a sus inquietudes propias o aquellas que, en ciertos casos, el propio mediador haya advertido en el curso del proceso.

Este método ha arrojado muy buenos resultados en cuanto a la prosecución de las conversaciones, manteniendo la posición de neutralidad del mediador frente a los participantes y permitiendo, al mismo tiempo, una correcta información con respecto a temas que los participantes simplemente desconocían a la fecha.

III. LA POTENTE IDENTIDAD CULTURAL DE LOS AGENTES LABORALES

Del mismo modo como se apreciara en el punto anterior, una realidad insoslayable al momento de abordar un conflicto laboral (sobre todo colectivo), se funda en el

reconocimiento de toda una historia y tradición que informa al movimiento trabajador y empresarial, y que casi siempre determina, en forma inconsciente o inadvertada, la forma de intervención de cualquiera de las partes en un proceso de mediación.

En toda negociación laboral la terminología que se utiliza da fe inmediata de este hecho, encontrándose fuertemente teñida por una carga histórica, que las define y petrifica, aun cuando su propio autor no lo sopesa en forma consciente.

Al intercambiar impresiones respecto a distintas experiencias mediadoras, coinciden los profesionales en el reconocimiento de un "inconsciente colectivo histórico" que influencia, aún en el caso de generaciones jóvenes y desprovistas de un contacto común, de una homogénea sensibilidad de grupo –según se trate de trabajadores o empleadores–, manifiesta en una serie de discursos, proclamas, costumbres y tradiciones que tienden a repetirse ante disputas semejantes, definiendo un marco conceptual y emocional que influye en el curso de las conversaciones y que, por lo mismo, debe ser muy bien sopesado por el mediador en su actuar para con las mismas.

La circunstancia descrita, al igual que en el acápite anterior, aconsejan que el mediador sea una persona con experiencia y permeabilidad respecto a estos sentires, por ser una importante herramienta al momento de lograr una empatía que facilite su desempeño en la mediación.

Ahora bien, muchas veces es dable reconocer que estos arraigados discursos son los responsables de buena parte del conflicto que motivó la mesa. En estos casos, es el mediador quien percatándose de aquello, debe buscar la forma de hacer evidente a las partes este hecho y la fuerte carga de prejuicios que es posible advertir en sus argumentaciones.

En estos casos, y a diferencia de lo que sucedía en el acápite primero de este escrito, en donde se postulaba el método de Harvard como más conveniente para tratar los conflictos de representantes, aquí, por el contrario, parecieran resultar de mucha utilidad las técnicas propias de los modelos puros mediación⁽¹²⁾, puesto que aquéllos resultan mucho más eficientes al momento de lograr que cada parte revise y vuelva sobre el origen y fundamento de sus propias percepciones para con la contraria. En estos casos, se busca una reflexión más personal y directa de los sentires que cada uno de los participantes tiene frente a su interlocutora, logrando a su vez un intercambio de posiciones que permita revisar su juicio desde la vereda contraria, reevaluando la fundamentación del mismo y, en definitiva, su pertinencia al caso concreto.

IV. EL ARRAIGADO DESCREIMIENTO EN SISTEMAS NO SANCIONATORIOS DE CUMPLIMIENTO LABORAL

En la mayoría de los conflictos laborales (con mayor incidencia en aquellos de índole colectivo), es posible detectar entre las partes un arraigado y marcado descreimiento en la posibilidad de solucionar autónomamente sus diferencias.

Y la verdad es que difícilmente podría ser de otra manera. En efecto, no puede obviarse que el propio derecho del trabajo, así como la consolidación institucional de sus organismos ejecutores, nacieron, no sólo en Chile sino en el mundo entero, bajo la lógica de un sistema predominantemente punitivo, en donde el paradigma de acción y funcionamiento de ambos sectores se encuentra determinado por una lógica, (casi castrense) de "conquista, consagración y defensa".

Resulta evidente que un siglo de acción bajo este modelo, no puede modificarse de la noche a la mañana, y menos aun cuando su dinámica ha acompañado, y definido según algunos autores, la historia de la humanidad desde sus inicios.

En este escenario, la irrupción de un sistema no sancionatorio de conflictos, que trabaje bajo una lógica colaborativa de los partícipes como lo es la mediación laboral, resulta, por decir lo menos, perturbadora para muchos actores del mundo laboral y, para otros, un sistema que inspira fuertes desconfianzas en cuanto a sus fundamentos propios. Dadas así las cosas, el mediador laboral, pareciera tener que preocuparse no sólo de los desafíos inherentes a su especialidad, sino, además, lidiar con estas desconfianzas que tiñen con bastante frecuencia las mesas de mediación y que quizá encuentren su motivo último en la incapacidad real por ubicar a la institución (la mediación) dentro del ajedrez que conforman las relaciones laborales en la actualidad.

Por otro lado, no cabe duda que si el sistema de mediación se hubiese implantado como sustituto de los sistemas punitivos tradicionales de regulación laboral (la ley, los tribunales, la fiscalización administrativa, etc.), este estupor expresado por algunos se haría entendible e incluso exigible a todos nosotros. Sin embargo, la realidad ni siquiera se ha aproximado a aquéllo, configurando el sistema en la actualidad (con alguna discusión respecto de los buenos oficios en la negociación colectiva⁽¹³⁾) una opción para obtener el cumplimiento de los derechos legales y, por lo mismo, un camino más, que junto a los sistemas punitivos tradicionales, intentan ensanchar la cultura

(12) Kagel y Kellyk, ob. cit. nota 10, pág. 4.

(13) Tema por demás controvertido, existiendo argumentos que avalan ambas posiciones y que, sin embargo, escapan al objetivo central de este escrito.

laboral y las lógicas de producción de nuestro país.

Sin embargo, existe conciencia de que no por ello el sistema debe desentenderse o pasar por alto las distintas prácticas que pueblan las relaciones de trabajo, debiendo el mediador, al efecto, redoblar su agudeza y estar alerta ante intentos de utilización del mismo para burlar la legislación del ramo.⁽¹⁴⁾

Sin duda, esta tarea reclama una más de las experticias que un mediador laboral debe desarrollar como parte de sus habilidades genéricas, siendo muy importante al efecto, y al igual que en otros acápite de este escrito, un conocimiento acabado, ya no sólo en lo referente a la normativa y prácticas laborales sino en todo lo que respecta a los procedimientos sancionatorios que rigen la materia.

V. LA MEDIACION Y EL COBIJO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

La mediación laboral, por otro lado, vio nacer la luz como actividad profesional, independiente y autónoma, bajo el alero de la Dirección del Trabajo. El sistema de mediación que actualmente el Estado pone a disposición de los actores laborales forma parte de uno de los servicios que presta esta Institución y, por lo mismo, resulta absurdo obviar que aquélla, un organismo de corte tradicionalmente

fiscalizador, afecte con su sello histórico la naturaleza propia del proceso mediador.

Por ello, guardar atención en cuanto al punto, exige de los mediadores velar por que el tema, tanto al interior de la Institución como con respecto a los usuarios del mismo, no se preste a ambigüedades –que fuesen fatales en esta etapa de génesis– y que, además, complejiza el desarrollo del proceso al encontrarse, en todo momento, flanqueado bajo la desconfianza –o sobreconfianza– de una lógica adjudicativa como es la función fiscalizadora.⁽¹⁵⁾

CONCLUSION

Como es posible apreciar a lo largo de este escrito, la tarea de revisar y/o adecuar los postulados tradicionales de la mediación a esta nueva realidad que conforma el mundo del trabajo, sin duda está dando sus primeros pasos, y, como es evidente, sería muy difícil que se agotase en su integridad con respecto a los inmediatos años que siguen. Por de pronto, baste tener presente, en la sola confrontación de las experiencias prácticas tenidas en el último tiempo, interesantes reflexiones acerca de la naturaleza del conflicto laboral y de las propias mutaciones que la mediación experimenta como consecuencia de su primera aproximación al mismo.

Algo muy parecido a un desembarco en tierras nuevas que, tal vez, hacía mucho tiempo esperaban al viajero; todavía embotado ante la exuberancia de sus nuevos dominios.

BIBLIOGRAFIA

- **Albie Davis y Richard Salem:** "La Mediación, una forma de nivelar el poder de las

(14) En efecto, existen experiencias (escasas a la fecha) en que la mediación ha sido abortada por reconocerse en el actuar de las partes maniobras orientadas, según propio reconocimiento de ellas, hacia un objetivo fraudulentamente dilatorio del conflicto.

Por otro lado, se ha informado casos, en que una de las partes, una vez arribado el acuerdo, reconoció una motivación inicial adversa, admitiendo que en el curso de las conversaciones ella fue desechada como consecuencia de la "insospechada dinámica tomada por el proceso de mediación".

(15) En la actualidad, se encuentra en desarrollo el primer estudio de seguimiento de los acuerdos adoptados en mediaciones laborales, trabajo que, sin duda, proporcionará importante material con respecto a la percepción y expectativas de los usuarios en estos primeros años de funcionamiento.

- partes"; *Mediation Quarterly*, N° 6, San Francisco: Lossey Bass. Diciembre 2004. Traducido y publicado en sitio web de Fundación Libra: www.fundacionlibra.org.ar
- **Aldea Moscoso, Rodolfo:** "De la auto-composición. Una contribución al estudio de los conflictos Jurídicos". Editorial Jurídica de Chile. 1989.
 - **Baruch Buch, R.A.; Folberg, J.P.:** "La promesa de la Mediación" Granica, Barcelona, 1994.
 - **Echeverría, Rafael:** "Ontología del Lenguaje". Ediciones Lom Ltda., Santiago, Chile. Septiembre 2003.
 - **Folbreg, Jay; Taillor, Alison:** "Mediación, resolución de conflictos sin litigio". Mexico, 1992.
 - **Groven D., Karen; Grosh, James; Olczack, Paul:** "La mediación y sus contextos de aplicación". Paidós, Buenos Aires, 1996.
 - **Kagel y Kellyk:** "Anatomía de la Mediación". BNA Books, Washington, 1989. XVI.
 - **Lobo, Roberto:** "Los Sistemas de Auto-composición y las Demandas del Mundo Laboral Contemporáneo". Boletín Oficial Dirección del Trabajo, N° 184. Mayo 2004. Ed. LexisNexis.
 - **Ortiz, Viviana:** "La Mediación Laboral en la Dirección del Trabajo: cinco constataciones desde la experiencia". Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, N° 187. Agosto 2004. Ed. LexisNexis.
 - **Ury, William; Fisher Roger:** "Sí...¡De acuerdo! Como negociar sin ceder". Ed. Norma. Argentina 2002.
 - **Varas, Mario:** "Poder y Mediación Laboral". Boletín Oficial Dirección del Trabajo, N°186. Julio 2004. Ed. LexisNexis.
 - **Weber, Max:** "La Teoría de las Ciencias Sociales". Edit. Ercilla S.A., Santiago, Chile. 1988.
 - **Weber, Max:** "La Metodología de las Ciencias Sociales". Edit. Shils and Finch. New York. 1949.

Publicaciones Periódicas

- **Alvarez, Gladys y Highton, Elena I.:** "Bienvenida a un proyecto de ley que significa implementar la mediación anexa o conectada a los tribunales". *Revista Jurídica Argentina La Ley*. Buenos Aires, 1995, págs. 881-901.
- **Davis, William:** Palabras pronunciadas en Primer Encuentro Interamericano sobre Resolución Alternativa de Disputas, realizado en Buenos Aires del 7 al 10 de noviembre de 1993; organizado por Fundación Libra y el National Center for State Courts.
- **De Munk, Jean:** "Sistemas alternativos de resolución de conflictos: una visión crítica de la experiencia europea". Serie de documentos N° 2, Corporación de Promoción Universitaria, 1995.
- Documento base del "Segundo Seminario Internacional Tripartito sobre Medios de Solución de los Conflictos Laborales", celebrado en Montevideo del 25 al 27 de abril de 1995.
- **Peña, Carlos:** "Sobre la necesidad de las formas alternativas de resolución de conflictos". Serie de Documentos, N° 1, CDJ/CPU, 1995.

DEPARTAMENTO DE INSPECCION
UNIDAD DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (UCYMAT)

GUIA INFORMATIVA

PROBLEMAS ACTUALES EN SALUD DE LOS TRABAJADORES^(*)

INTRODUCCION

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la Salud como "Completo estado de bienestar físico, psíquico y social del individuo y no sólo ausencia de enfermedad"; se debe reconocer que existen otros espacios sociales, aparte del trabajo, que influyen en la Salud, como la familia, la pareja, su ambiente comunitario, la vivienda y el transporte entre otros. Todos los cuales pueden agravar o aliviar un trabajo pesado, monótono o estimulante.

Diversos y variados son los riesgos a los que están expuestos los individuos en su lugar de trabajo, y que afectan su salud

Durante la actual época Industrial, los seres humanos hemos estado expuestos a temperaturas superiores a las que una persona debía enfrentar antes de la revolución industrial, ruidos que difícilmente son superados por fuentes naturales, año a año aparecen nuevas sustancias químicas cuyos efectos en los individuos se desconocen, y, peor aún, el efecto que ellas tienen sobre los individuos, cuando éste está expuesto a varias sustancias a la vez, es un perfecto enigma. La mecanización y la electricidad nos abrieron las puertas a lo imposible movilizándolo por ejemplo cargas que sólo era posible movilizar con mucha mano de obra, pero esta misma fuerza generada, es la causante de los daños,

mutilaciones y muertes de cientos de miles de trabajadores en el Mundo.

Por otra parte la subdivisión del trabajo en pequeñas tareas, donde cada trabajador es responsable de hacer una de ellas con movimientos que se repiten en pocos segundos, en jornadas en las que deben permanecer de pie, la mayoría de las veces por más de 8 horas diarias, ha traído como consecuencia una serie de problemas para la salud del sistema musculoesquelético.

El lugar de trabajo puede ser fuente de Salud, así como también de enfermedad, y las condiciones en que el individuo desarrolla su trabajo son determinantes de su estado.

¿Qué son las condiciones de trabajo?

Son el conjunto de características del trabajo determinadas por diversos factores que podemos agruparlos como sigue:

- Sistema Social del Trabajo, propio de cada país en cada momento histórico dado y que determina por ejemplo el desempleo existente, la legislación laboral, los sistemas de remuneraciones.
- Organización Social del Trabajo, como sistema de turnos, control sobre el trabajo, automatización, fragmentación del trabajo, monotonía.
- Procesos tecnológicos que inciden sobre calidad y diseño de equipos, mantención de maquinaria y relación del trabajador con la tecnología y sus cambios.
- Puestos de trabajo y los distintos riesgos que lo caracterizan: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicológicos.

(*) Preparado por: Patricia Vega L., Ingeniero experto en P.R.P.; Celina Carrasco O., Sicóloga; Hugo Murúa Ch., Ingeniero experto en P.R.P.; Gustavo Molina M., Médico; Otto Echeverría M., Técnico P.R.P.; Enrique Pérez M., Profesor; Ingrid Soto A., Ingeniero experto en P.R.P.; Manuel Jacas M., Profesor y Manuel Parra G., Médico.

Accidentes y Enfermedades en el Trabajo

La accidentabilidad laboral y las enfermedades de origen laboral constituyen en el mundo entero, uno de los principales problemas de la población trabajadora por su alto costo en vidas humanas y las secuelas que usualmente producen, pues además de disminuir la capacidad laboral, determinan consecuencias graves en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Las estadísticas nacionales con que cuenta la Superintendencia de Seguridad Social, revelan que el número total de accidentes del trabajo y enfermedades declarados por las Mutualidades en el año 1999 fue de 272.164 accidentes y 5.672 enfermedades profesionales. Estadísticas de los accidentados y enfermedades del trabajo, de los trabajadores afiliados al INP no existen, así como tampoco de los trabajadores desprotegidos, por lo tanto es imposible dimensionar exactamente el problema en nuestro país.

Legislación Laboral

La Ley N° 16.744/1968 que protege a los trabajadores de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y sus decretos complementarios, habla de los instrumentos de prevención de riesgos. En ellos les otorga responsabilidades a los trabajadores así como a los empleadores. Sin embargo se está lejos de cumplir los objetivos que la ley tiene, por una parte por la falta de participación y capacitación de los trabajadores, así como por el incumplimiento de la normativa por parte de los empleadores.

La salud en el trabajo es un asunto tripartito; la mantención de buenas condiciones de trabajo depende de tres actores presentes en todo ambiente laboral: Trabajadores, Empleadores y Organismos del Estado. Sólo si hay un cierto acuerdo entre los tres podrá disminuirse la tasa de accidentabilidad y enfermedades del trabajo; cada uno tiene responsabilidades y obligaciones muy precisas. Los trabajadores deben estar organizados y preparados en comités paritarios de higiene y seguridad y en sindicatos, además deben seguir las

instrucciones de seguridad y utilizar los implementos de seguridad que se les entregan. Los empleadores son los responsables por Ley de mantener condiciones seguras e higiénicas en los lugares de trabajo, y el Estado a través del Ministerio de Salud y de la Dirección del Trabajo, debe fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral en estas materias y así, proteger la salud de los trabajadores.

Capacitación de los Trabajadores

El mejoramiento de las condiciones de trabajo orientado a lograr y mantener un buen estado de salud de los trabajadores, requiere la participación informada de éstos.

Con la finalidad de contribuir a la información se ha preparado esta cartilla que, junto a una serie paralela de cartillas específicas, aborda diversos temas de interés en la capacitación de los trabajadores.

En cada tema que se trata se entrega una información actualizada, acompañada de sugerencias para implementar medidas de prevención. En la primera parte se revisan los instrumentos de prevención y las medidas de saneamiento, dos aspectos básicos del buen funcionamiento de la empresa; posteriormente se tratan algunos temas específicos que son materias comunes a la gran mayoría de sectores laborales: problemas musculares, salud laboral de las mujeres trabajadoras, accidentes del trabajo, acoso sexual, factores psicosociales del trabajo; se dejan para el final dos temas que aportarán sugerencias para la participación informada y responsable en salud laboral: enfermedades profesionales y participación en salud laboral.

Esperamos que esta cartilla cumpla con su finalidad de ser una herramienta informativa y útil.

INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

¿Qué son los instrumentos de prevención?

Son herramientas legales que se derivan de la Ley N° 16.744, la cual establece un

seguro social obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, como también del Código del Trabajo.

Estas herramientas permiten al empleador cumplir con la obligación de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, además de mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad, tal cual lo estipula el Art. 184 del Código del Trabajo. También permiten que los trabajadores participen en la gestión de la prevención en sus empresas.

¿CUÁLES SON ESTAS HERRAMIENTAS?

Estas herramientas son las siguientes:

1. Derecho a saber.
2. Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
3. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
4. Comités Paritarios.
5. Departamento de Prevención de Riesgos.

¿Qué se entiende por la obligación de informar de los riesgos laborales o derecho a saber?

Es la manera como el empleador da a conocer a sus trabajadores los riesgos a los cuáles se exponen mientras desarrollan su actividad dentro de la empresa.

¿Cuál es la forma de dar a conocer estos riesgos?

El cumplimiento de esta información; se entrega a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, de los Departamentos de Preven-

ción de Riesgos y de los Reglamentos Internos.

Se puede entregar también a través de actividades especialmente diseñadas: charlas, cursos, videos, etc.

Reglamento interno de higiene y seguridad

Este es un documento en el cual se contienen todas las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. Estos reglamentos además deberán contemplar la aplicación de multas a los trabajadores que no cumplan las obligaciones que les imponga dicho reglamento.

¿Cuáles son las empresas que tienen la obligación de contar con un reglamento de higiene y seguridad?

Toda empresa o entidad estará obligada a confeccionar y mantener al día un reglamento interno de higiene y seguridad, no importando el número de trabajadores.

¿En qué consiste la confección del reglamento interno?

El reglamento debe comprender como mínimo un preámbulo y cuatro capítulos destinados a disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones.



**MATERIAS QUE DEBE
COMPRENDER CADA CAPÍTULO**

- En el preámbulo se señalará el objetivo que persigue el reglamento, el mandato dispuesto por la Ley N° 16.744, con mención textual del artículo 67, y terminará con un llamado a la cooperación.
- En el capítulo sobre Disposiciones Generales se podrán incluir normas sobre materias tales como los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean preocupacionales o posteriores; los procedimientos para la investigación de accidentes, etc.
- El capítulo sobre obligaciones deberá comprender todas aquellas normas o disposiciones que sean de carácter imperativo para el personal; ej. el conocimiento y cumplimiento del reglamento interno, el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal, etc.
- En el capítulo sobre prohibiciones se enumerarán aquellos actos o acciones que no se permitirán al personal; ej. no se permitirá introducir bebidas alcohólicas, el dejar inoperantes los elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa.
- Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario, y los fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena.

Un buen reglamento interno, debe especificar claramente los riesgos típicos de cada empresa y su forma de prevenirlos.



Reglamento de orden, higiene y seguridad

Este reglamento se debe confeccionar en aquellas empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, para lo cual sólo se agregará el capítulo de Orden, lo que respecta a Higiene y Seguridad contendrá lo señalado en el reglamento antes mencionado.

Las materias que deberá contener el capítulo de orden

Debe contener materias tales como, los horarios generales y de cada turno, los descansos, los diversos tipos de remuneraciones, el lugar, día y hora de pago, y otras materias relacionadas con la organización de la empresa.

¿Los trabajadores tienen participación en la confección del reglamento?

Sí. La empresa debe comunicar a los trabajadores con 15 días de anticipación la entrada en vigencia del Reglamento de Higiene y Seguridad y con 30 días para el caso del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

Dentro de este plazo indicado los trabajadores podrán formular las observaciones que les merezca el reglamento.

Este reglamento tendrá una vigencia de un año, y se entenderá prorrogado automáticamente por períodos iguales, si no ha habido observaciones. Además la empresa deberá entregar una copia de este reglamento sin costo para el trabajador.

Los organismos a que deberán ser remitidos estos reglamentos

En el caso del Reglamento de Higiene y Seguridad no existe la obligación de ser remitido a ninguna Institución. No así el de Orden, Higiene y Seguridad, el cual deberá ser remitido tanto a la Dirección del Trabajo como al Ministerio de Salud para su aprobación.

COMITÉS PARITARIOS

Los Comités Paritarios son organismos para la participación de los trabajadores. Están compuestos por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores, además por cada titular se designará otro en carácter de suplente.

¿Cuándo existe la obligación de constituir comité paritario?

Existe tal obligación, cuando en la empresa, faena, sucursal o agencia trabajen más de 25 personas. Ahora bien, si la empresa tuviera faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

FUNCIONES DEL COMITÉ PARITARIO

- Asesorar e instruir a los trabajadores sobre el uso correcto de los instrumentos de protección.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo, para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo.
- Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación de los trabajadores.
- Las decisiones del comité son de cumplimiento obligatorio por parte del empleador.
- Todos los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del organismo administrador

De esta manera se hace necesario que el Comité Paritario confeccione un programa de trabajo, contemplando todos los puntos antes mencionados, los cuales son una garantía para su adecuado funcionamiento.

¿Cómo se realiza la elección de los representantes de los trabajadores?

Esta elección se efectúa mediante votación secreta, en la cual podrán tomar parte todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia, el voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes.

REQUISITOS PARA POSTULAR AL COMITÉ PARITARIO

- Tener más de 18 años.
- Saber leer y escribir.
- Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal, agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo.
- Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud u otro organismo administrador del Seguro, prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.

¿Existe algún tipo de fuero para los representantes de los trabajadores?

Sí, sólo un representante titular de los trabajadores tiene derecho a fuero laboral hasta el término de su mandato. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores y esta designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa.

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente

de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido.

Nota:

La empresa deberá otorgar todas las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el Comité Paritario.

Departamento de prevención de riesgos

Esta es una dependencia de la empresa, que se deberá crear en aquellas empresas que ocupen más de 100 trabajadores y que estará dirigida por un experto en prevención de Riesgos.

Funciones del departamento de prevención

Estará a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; con lo cual también deberá contar con un programa de trabajo, el que permitirá verificar los avances de la gestión en materias de prevención.

Jornada del experto en prevención de riesgos

El experto estará a tiempo completo o parcial en la empresa, de acuerdo a la siguiente tabla.

**TIEMPO DE ATENCION DEL EXPERTO
(DIAS A LA SEMANA)**

N° Trabajadores	Cotización			
	0% ó 0,85%	1,7%	Genérica 2,55%	(D.S. 110) 3.4%
De 101 a 200	1,0	1,0	1,5	2,0
De 201 a 300	1,5	2,0	2,5	3,0
De 301 a 400	2,0	2,5	3,0	3,5
De 401 a 500	2,5	3,0	3,5	4,0
De 501 a 750	3,0	T.C.	T.C.	T.C.
De 751 a 1000	4,0	T.C.	T.C.	T.C.
Mayor de 1000	T.C.	T.C.	T.C.	T.C.

T.C. = Tiempo Completo.

Estadísticas de accidentes

Los departamentos de prevención de riesgos de las empresas, están obligados a llevar estadísticas completas de accidentes y de enfermedades profesionales, para lo cual se computarán como mínimo la tasa mensual de frecuencia y la tasa semestral de gravedad de los accidentes del trabajo.

Las empresas que no están obligadas a tener un Departamento de Prevención de Riesgos, deberán llevar la información básica para el cómputo de las tasas de frecuencia y de gravedad.

Se deberá comunicar al Servicio Nacional de Salud en la forma y oportunidad que éste señale, dichas estadísticas.

SANEAMIENTO BASICO

¿Qué se entiende por saneamiento básico en los lugares de trabajo?

Las medidas que la empresa debe tomar en el sitio de trabajo para otorgar a los trabajadores condiciones higiénicas que les permitan efectuar las labores para las que son contratados sin peligro de contraer enfermedades.

El saneamiento básico ayuda a la prevención de enfermedades causadas por agentes infecciosos y agentes químicos, especialmente. Estos agentes causantes de enfermedades, pueden ingresar al organismo por la piel o por la boca (se ingieren o aspiran).

No puede existir un lugar de trabajo donde las medidas básicas de saneamiento no estén cubiertas. No puede ubicarse a un trabajador en un sitio donde al menos no haya agua potable y servicios higiénicos, por la sencilla razón que todo ser humano necesita para vivir el agua y debe ocupar un servicio higiénico cada cierto tiempo. Por esto en un sitio donde esto no exista, no puede haber trabajo humano.

ELEMENTOS DEL SANEAMIENTO BÁSICO

Como se dijo, en todo lugar de trabajo debe haber:

- AGUA POTABLE y
- SERVICIOS HIGIÉNICOS

Y, de acuerdo a ciertas características del trabajo y del sitio donde se realiza, debe haber:

- DUCHAS
- SALA DE VESTIR
- GUARDARROPAS
- COMEDORES
- ALOJAMIENTO

Agua Potable

Todo ser humano necesita agua para beber, por ello, dado que parte del día se pasa

en el sitio de trabajo, éste debe tener agua potable. El agua no potable puede estar contaminada y puede transmitir cólera, fiebre tifoidea y hepatitis.



Se entiende por agua potable aquella que está libre de contaminación física, química, radiactiva o biológica, o sea no presenta riesgos para la salud al ser bebida por las personas, además debe tener gusto agradable.

El agua que viene por la red de los Servicios de Agua, es potable, estos servicios se encargan de potabilizarla y una vez realizado este proceso se distribuye a través de redes de cañerías de agua a toda la ciudad. Sin embargo existen labores en las ciudades donde no es claro que el agua que utilizan los trabajadores sea potable, porque no siempre es tomada directamente de la red; son algunos trabajos de carácter transitorio como la construcción, reparación de calles, riego de plazas.

En las zonas rurales el agua se toma a veces de pozos. El agua que proviene de pozo, debe contar con una autorización de los Servicios de Salud, otorgada en base a presentación de un proyecto y de los análisis microbiológicos y físico-químico que garantizarán que es apta para consumo humano.

El agua potable no se usa solamente para beber, también para lavarse las manos, en las

duchas o en la preparación de alimentos y lavado de utensilios para comer, cuando esto deba realizarse en los lugares de trabajo.

Cuando la empresa no está conectada a la red pública de agua potable debe garantizar un mínimo de 100 litros de agua por persona, en los campamentos esta cantidad se hace extensiva a cada miembro de su familia. En casos excepcionales se permitirá una cantidad menor a la señalada, pero ésta nunca será menor a 30 litros por persona.

Servicios Higiénicos

Estos servicios están ligados siempre a la existencia de agua potable.



Por servicios higiénicos entendemos las tazas, urinarios y lavamanos. Donde hay tazas y urinarios debe haber lavamanos, y todos estos elementos necesitan agua. Estos deben estar en buenas condiciones de funcionamiento y aseo, pues en caso contrario no cumplen la función para la cual se deben usar, es como si no existieran, es responsabilidad del empleador el que estos estén en buenas condiciones. Estos servicios no deben ubicarse a más de 75 metros del lugar de trabajo.

Con estos elementos se previenen enfermedades que se transmiten por las deposiciones humanas.

En caso que en una empresa trabajen hombres y mujeres, estos servicios higiénicos deben estar separados y garantizar la privacidad y dignidad de quien los usa. Cuando no es posible conectar estos servicios a la red de alcantarillado, el empleador debe proveer una letrina sanitaria o baño químico, en la mitad de los requeridos que cuando se está conectado al alcantarillado público.

Duchas

Se exige siempre que la actividad laboral provoque suciedad corporal o que ponga en contacto al trabajador con sustancias tóxicas, deben tener agua fría y caliente y estar separadas por sexo.

CANTIDAD DE ELEMENTOS DE SANEAMIENTO BASICO POR N° DE TRABAJADORES

N° de trabajadores	N° de excusados	N° de lavamanos	N° de duchas
1 a 10	1	1	1
11 a 20	2	2	2
21 a 30	2	2	3
31 a 40	3	3	4
41 a 50	3	3	5
51 a 60	4	3	6
61 a 70	4	3	7
71 a 80	5	5	8
81 a 90	5	5	9
91 a 100	6	6	10

Cuando hay mas de 100 trabajadores se debe agregar un excusado y un lavamano por cada 15 trabajadores y una ducha por cada 10 trabajadores.

Sala de vestir y casillero guardarropas

Sólo deben tener esto las empresas que por el trabajo que realizan necesitan que sus trabajadores se pongan una ropa especial para realizar su trabajo.

Las salas de vestir son recintos especiales destinados a facilitar el cambio de ropa de los trabajadores y el casillero guardarropa es el mueble donde se deja la ropa, estos deben estar ubicados dentro de la sala de vestir. Deben ser separados los de hombres y mujeres.

Se necesita un casillero guardarropa por trabajador y dos si el trabajador está expuesto a sustancias tóxicas o infecciosas, uno para la ropa de calle y otro para la ropa de trabajo que se contamina; no se puede mezclar ambas ropas en un mismo sitio.

Será responsabilidad del empleador hacerse cargo del lavado de la ropa de trabajo contaminada y adoptar las medidas para impedir que sea sacada del lugar de trabajo.

Es responsabilidad de la empresa mantener estas salas en buen estado de limpieza y funcionamiento y protegidas del ingreso de insectos y roedores.

Comedores

Son exigibles cuando los trabajadores se ven obligados a consumir alimentos en el centro laboral, por la naturaleza del trabajo que realizan.

El consumo de alimentos en condiciones higiénicas previene intoxicaciones alimentarias causadas por agentes infecciosos y reduce el riesgo de entrada de agentes químicos por vía digestiva.

El comedor debe estar separado del área de trabajo. Y separado de cualquier fuente de con-



taminación ambiental. Es un recinto destinado al consumo de alimentos (a su preparación también, si es del caso, o a su conservación).

Debe contar con sillas y mesas cuya cubierta sea de material lavable. Si los trabajadores deben calentar sus alimentos porque los traen de sus casas, debe haber una cocinilla y refrigerador. Siempre debe tener un lavaplatos donde se puedan lavar los utensilios antes y/o después de comer.

Es un sitio que debe permanecer aseado y es responsabilidad del empleador que así sea. Se deben tomar medidas por el riesgo de incendio que significa la cocina.

Alojamiento

La naturaleza de algunos trabajos por los sitios donde se realiza implica que los trabajadores deban residir en campamentos; es el

caso de trabajadores mineros, forestales, agrícolas y otros.

Las habitaciones deben tener ventanas, que permitan la entrada de aire y luz del exterior, debe haber al menos un excusado, una ducha (con agua fría y caliente) y un lavamanos por cada 5 trabajadores o cada 4 dormitorios. Debe poseer calefacción para que la temperatura no disminuya de 16° celsius. Los pasillos deben estar libres de obstáculos y principalmente no debe haber materiales combustibles, como solventes, gasolinas, pinturas u otros, almacenados en el edificio de dormitorios. Se podrán usar literas de un máximo de 2 camas en sentido vertical.

TRASTORNOS MUSCULOESQUELETICOS EN EL TRABAJO

¿A qué se refieren los trastornos musculoesqueléticos?

Los músculos y los huesos permiten que las personas mantengamos la postura, realicemos movimientos, podamos levantar pesos, podamos cambiar de posición, corramos, etc. Cualquiera que sea el tipo de trabajo, el buen funcionamiento muscular y esquelético será siempre importante.



Una alteración en el buen funcionamiento de alguna parte del aparato muscular-esquelético, que persista y que provoque algún grado de incapacidad, se llama trastorno musculoesquelético.

Algunos ejemplos

En manuales, cartillas y otros textos, se podrá encontrar una serie de nombres que forman parte de este grupo de problemas de salud. También es posible ver alguno de estos nombres en licencias médicas o escucharlos de parte de colegas de trabajo. El listado puede ser extenso y a continuación se presentan algunos ejemplos:

Lumbago:

Se denomina así generalmente a un estado doloroso de la zona baja de la espalda que se mantiene por varios días y que dificulta realizar movimientos como agacharse, caminar rápido, levantar pesos.

Lumbociática o ciática:

Se ha llamado de este modo a un episodio doloroso de inicio brusco que afecta la zona baja de la espalda, comprometiendo una pierna, lo cual impide caminar, cambiar de posición, agacharse, etc.

Tendinitis, tendosinovitis, bursitis:

Todos estos nombres se refieren a estados caracterizados por inflamación del tendón o de alguna estructura relacionada (el tendón es la parte que une el músculo con el hueso); generalmente se producen en las manos, brazos, codo u hombro y causan mucho dolor al realizar movimientos con la parte afectada; también se pierde fuerza.

Síndrome del túnel carpiano (del carpo o carpal):

El túnel carpiano es una parte de la mano, formada por huesos y ligamentos, por donde pasan tendones y nervios; forma un verdadero túnel. Su inflamación hace que el "túnel" se estreche, causando dolor y pérdida de fuerza en los movimientos.

*Dorsalgia - cervicobraquialgia
- hombro doloroso:*

Todos estos nombres se usan cuando el dolor afecta la región alta de la espalda, cuello, hombros o brazos; el nombre específico depende de la parte afectada (cervicobraquialgia = cuello y brazos; dorsalgia = espalda y cuello).

¿Cómo se relacionan los trastornos musculoesqueléticos con el trabajo?

Una persona que trabaja todos los días en donde mismo, mantiene generalmente las mismas posturas, realiza los mismos movimientos y debe aplicar una cierta cantidad de fuerzas. Esta combinación de posturas, movimientos y fuerzas que predominan en el trabajo hacen posible que se produzcan trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo.

Pero lo anterior no basta. Los problemas aparecen cuando se les exige a las personas que permanezcan en una misma postura durante un tiempo excesivo o en malas posturas o que realicen movimientos y fuerzas más allá de sus capacidades.

FACTORES QUE PROVOCAN LA APARICIÓN DE LOS PROBLEMAS MUSCULOESQUELÉTICOS

a) Mantener una misma postura en forma permanente.

La falta de variedad de posturas y movimientos produce daños en los músculos.

b) Mantener una mala postura tiempo prolongado.

En este caso, aparte de la falta de variedad de movimientos, la postura inadecuada es una sobrecarga adicional, aumentando la posibilidad de daño.

c) Realizar los mismos movimientos en forma repetitiva.

Cualquier parte que se hace trabajar muchas veces en cortos períodos de tiempo, se daña por la falta de reposo adecuado entre un movimiento y otro.

d) Exigir a los músculos con fuerzas excesivas.

Cada grupo muscular se encuentra capacitado para realizar fuerzas dentro de un cierto rango. Además, la capacidad de una zona muscular para realizar una fuerza también depende de la postura en que se realice dicha fuerza: mientras más mala es la postura, más disminuye la capacidad de realizar fuerzas.

La mala organización de la jornada de trabajo puede favorecer la aparición de trastornos musculoesqueléticos

La jornada de trabajo está muy relacionada con la aparición de problemas de salud del aparato muscular-esquelético. Si una misma postura, sea o no una mala postura, se mantiene durante la mayor parte de la jornada laboral, se van a producir problemas musculoesqueléticos.

En la repetición de movimientos también está en juego la jornada laboral, pues si los movimientos repetitivos se realizan sin detenerse para hacer descansos, se acorta más el tiempo de reposo, necesario para prevenir los daños.

La presión del tiempo de trabajo también a veces obliga a la adopción de posturas inadecuadas y a la realización de fuerzas inadecuadas, porque si se realiza con todas las precauciones y siguiendo las recomendaciones, se enlentece el trabajo, lo que repercute en el salario.

Las condiciones en que se realiza el trabajo también pueden favorecer la aparición de trastornos musculoesqueléticos

Las malas condiciones de orden y aseo en un lugar de trabajo favorecen la adopción de posturas inadecuadas; para transitar por espacios que son estrechos o que se han estrechado porque el mal estado del piso deja zonas inútiles, las personas deben adoptar posturas inadecuadas; lo mismo ocurre para permanecer entre máquinas mal distribuidas.

El mal diseño de máquinas y mobiliario para puestos de trabajo también es un problema conocido. La falta de diseño se aplica también a las exigencias de fuerza excesiva, por ejemplo, accionando palancas difíciles de mover, levantando pesos que se podrían mover con ayuda de equipos bien diseñados. Muchos trabajos obligan a levantar o arrastrar pesos o a realizar movimientos contra grandes resistencias que exceden las capaci-

dades musculares, no por mal diseño sino que simplemente por la falta de equipos adecuados.

En algunos puestos en que la iluminación localizada es crítica para realizar el trabajo (costura, por ejemplo), la mala iluminación es factor que obliga a colocar el cuello y hombros en posturas forzadas que provocan dolores y calambres.



El frío agrega una carga de trabajo adicional sobre el aparato muscular, pues los músculos trabajan más para producir calor que el cuerpo necesita; además, el frío reduce la circulación sanguínea, un factor importante para el buen funcionamiento del aparato muscular-esquelético.

La vibraciones también agravan la aparición de estos trastornos pues también producen un impacto adicional sobre los músculos y el esqueleto, por ejemplo, en trabajo con herramientas eléctricas manuales.

Los trastornos musculoesqueléticos se pueden prevenir

La prevención de trastornos musculoesqueléticos se hace organizando bien el trabajo y mejorando las condiciones ambientales.

a) *Considerar la existencia del problema y estudiarlo*

El primer paso para hacer prevención es reconocer que el problema existe; esto se puede hacer mediante la simple observación del trabajo que se realiza para verificar si:

- Se mantiene una postura inadecuada durante la mayor parte de la jornada;
- Se realizan movimientos repetitivos que se mantienen durante la mayor parte de la jornada;
- Se levantan o arrastran pesos que exceden la capacidad de las personas;
- Se realiza movimiento de gran esfuerzo físico en posturas inadecuadas;
- Se realiza movimiento contra grandes resistencias físicas (palancas, por ejemplo).

b) *Eliminar factores de riesgo cuando se pueda*

La primera medida preventiva es siempre eliminar el riesgo. Las malas posturas se corrigen mejorando la ubicación de las personas y máquinas, ampliando espacio, diseñando bien los espacios. Los movimientos repetitivos se pueden corregir eliminando tareas innecesarias, eliminando incentivos en dinero según velocidad del trabajo. El uso de fuerzas excesivas se corrige usando equipos adecuados, reduciendo el peso de las unidades a cargar, y con una buena mantención de máquinas y equipos. Factores agravantes como el frío y las vibraciones también se pueden eliminar.

c) *Reducir el tiempo de exposición*

Cuando el riesgo no se puede eliminar o cuando su reducción es sólo parcial, la medida preventiva siguiente es la reduc-

ción del tiempo de exposición, lo cual se logra con:

- Rotación del personal entre puestos de mayor y menor riesgo (o sin riesgo).
- Rotación del personal entre tareas que impliquen una distribución de la carga física sobre diferentes grupos musculares.
- Rotar personal de puestos de trabajo expuestos a factores agravantes, como frío y vibraciones.
- Un plan de pausas diseñadas que combine detenciones programadas y detenciones de acuerdo a necesidad del trabajador o trabajadora.
- Cumplimiento estricto de la jornada de trabajo, no promoviendo horas extraordinarias en tareas de alto riesgo para la aparición de trastornos musculoesqueléticos.

d) *Capacitar a las personas expuestas*

Mediante la capacitación, las personas no sólo conocen el problema al que se enfrentan, sino que además colaboran activamente en su prevención.

e) *Vigilar la salud de las personas expuestas*

Otro aspecto importante de un programa preventivo son los exámenes periódicos de los expuestos; así se previene la aparición de problemas severos e incapacitantes, pues se pueden detectar a tiempo y adoptar medidas correctivas.

¿Qué pueden hacer los trabajadores?

a) *Usar los instrumentos de prevención que la legislación obliga a mantener dentro de las empresas*

- Los riesgos de trastornos musculoesqueléticos y su prevención deben estar incluidos en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
- Los trabajadores expuestos deben ser informados por la empresa.
- Los programas de trabajo de Comités Paritarios y Departamentos de Prevención de Riesgos deben incluir estos riesgos.

b) *Proponer medidas preventivas*

A través del Comité Paritario, a través del sindicato, por medio de su delegado o personalmente los trabajadores pueden proponer medidas preventivas, que se deberían además incorporar al Reglamento Interno.

c) *Solicitar atención de los casos producidos*

Con cierta frecuencia se observa que personas con trastornos musculoesqueléticos originados en el trabajo son tramitadas o simplemente no se les reconoce bajo la cobertura de la Ley N° 16.744. Se recomienda recordar lo siguiente:

- El Decreto N° 109 (reglamento de la ley) reconoce como agentes de riesgo al movimiento, vibración, fricción y compresión continuos;
- Reconoce como enfermedades profesionales a las lesiones de los órganos del movimiento causadas por los agentes señalados;
- Por lo tanto, un trabajador con sospecha de estar afectado por un problema de este tipo, debe acudir a la Mutual que le corresponda y solicitar ser atendido de acuerdo a la Ley N° 16.744;
- No se puede rechazar el origen laboral de un trastorno musculoesquelético si no se ha estudiado en terreno la relación de causa-efecto (posturas, movimientos, fuerzas, tiempos y factores agravantes en el puesto de trabajo);
- Si un caso de claro origen laboral no es reconocido bajo la Ley N° 16.744, se puede presentar una reclamación ante la Comisión Médica de Reclamos de la Superintendencia de Seguridad Social;
- Si a pesar de que los factores existen y se han producido problemas musculares-esqueléticos, los riesgos no están incluidos en el Reglamento Interno ni se ha aplicado el Derecho a la Información, los trabajadores pueden denunciar el caso a la Inspección del Trabajo.

SALUD LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Al referirnos a la salud laboral de las mujeres trabajadoras necesariamente nos referiremos a un tema que tiene que ver con la discriminación contra la mujer; de acuerdo a la Convención Internacional aprobada por las Naciones Unidas en diciembre de 1979 (vigente en Chile desde el 6 de enero de 1990), la expresión "discriminación contra la mujer" se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o de cualquier otra esfera.

Los datos generales sobre la discriminación en el trabajo

Al inicio del año 2001, unos 5.800.000 personas forman la fuerza de trabajo en Chile; de ese total, poco más de 5.300.000 tienen trabajo y casi 500.000 están cesantes. Un 33% de las personas que trabajan son mujeres, una proporción que se mantiene desde hace algunas décadas.



La mujer que trabaja se ve afectada por varias formas de discriminación que la dejan en una situación de desventaja; de partida, siendo una minoría dentro de la fuerza de trabajo, sufren al mismo tiempo mayores tasas de cesantía: al inicio del año 2001, 9,4% de las mujeres

trabajadoras estaba cesante contra 7,9% de los hombres.

Las mujeres además reciben salarios más bajos por los trabajos que realizan. En promedio, los hombres ganaban por encima de un 40% más que las mujeres en 1998, llegando a ganar casi el doble en las regiones de Aysén y Magallanes. La diferencia a favor de los hombres existe aunque la edad, la cantidad de años de estudio y el tipo de ocupación sean iguales. Por ejemplo, entre las personas de ambos sexos que estudiaron más de 13 años (es decir, con educación superior) los hombres ganan en promedio un 85% más que las mujeres.

Las mujeres también se ven afectadas por condiciones de mayor precariedad en los tipos de trabajo que realizan. Esto significa que su situación es más inestable; sus salarios no son fijos y estables, una mayor proporción trabaja en situaciones de falta de contrato y de previsión social y un porcentaje importante de las trabajadoras se ve afectada por contratos de corta duración. Lo anterior es una realidad tan fuerte que hace algunos años se pudo observar que un porcentaje considerable de mujeres dueñas de casa realizaban trabajos sin siquiera considerarse trabajadoras, y por lo tanto no figuraban ni como ocupadas ni como cesantes en los datos de empleo en Chile.

Aunque una cantidad creciente de mujeres se ha convertido en el principal sustento económico de sus hogares y se han transformado en jefas del hogar, otra forma de discriminación las sigue considerando como un grupo laboral secundario, que trabaja sólo cuando se necesita, y no formando parte del grupo laboral principal o primario.

Todos los datos apoyan la idea de que la única explicación de la discriminación es la condición y el papel asignado *por la sociedad* a las mujeres, por lo cual se define ésta como una discriminación de género. Como ejemplo simple, se supone que sólo las mujeres deben

preocuparse del recién nacido y, por lo tanto, no se otorgan facilidades para que los hombres compartan el rol; el resultado es que para asumir la crianza dentro de la pareja, la sociedad le facilita al hombre dedicarse sólo al trabajo y a la mujer se lo impide, obligándola a dedicarse al hogar.

También existe discriminación en la salud laboral

Las mujeres trabajan masivamente desde los inicios de la época industrial y hay períodos, por ejemplo en las grandes guerras, en que algunos países han sostenido sus economías gracias a la fuerza de trabajo femenina. La época industrial también ha visto el desarrollo de una serie de disciplinas científicas y de estudio, relacionadas con la salud de los trabajadores, orientadas a mejorar la condición de quienes trabajan (la medicina industrial, la salud ocupacional, la ergonomía, etc.).

Sin embargo, la mirada de la salud ocupacional ha puesto el acento en los problemas típicamente masculinos, como si no existiese el grupo laboral femenino. Este punto de vista se ha defendido con el argumento de que el mejoramiento para un grupo es un mejoramiento para todos y que, en ese sentido, la salud ocupacional sería neutra. Pero al no admitir ni reconocer que existe una discriminación de género, las investigaciones que han desarrollado el conocimiento no se han preocupado de que hombres y mujeres realizan actividades distintas ni tampoco han tomado en cuenta que algunas condiciones de trabajo que podrían ser "sanas para los pulmones", pudiesen ser peligrosas para la menstruación, por ejemplo.

Cuando se aborda la prevención, se puede ver cómo se han mejorado los diseños de muchas herramientas manuales, pero se consideran poco las diferencias físicas obvias entre hombres y mujeres; entonces se puede encontrar taladros y motosierras mejorados que alivian la carga física de los hombres

trabajadores, pero que siguen siendo pesados e incómodos para que puedan ser utilizados por mujeres. La consecuencia es que, para acceder a algunos puestos de trabajo, que suelen ser de mejores salarios, aparece una nueva barrera discriminatoria contra las mujeres: ahora debe igualar su fuerza física con los hombres.

A fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, una de las recomendaciones surgidas desde las disciplinas de la salud ocupacional era señalar cuáles trabajos deberían ser prohibidos para las mujeres, por ser considerados peligrosos para su condición de salud. Muchos países adoptaron ese punto de vista en sus legislaciones, prohibiendo el trabajo subterráneo en la minería y el trabajo nocturno en la industria, aunque no se cuestionara el trabajo nocturno de enfermeras y auxiliares en hospitales. Una sugerencia tal desde la salud ocupacional solamente ayuda a aumentar la discriminación.

Un nuevo punto de vista plantea que al considerar la discriminación de género, se mejora la condición de trabajo para las mujeres y se facilita su acceso al trabajo, pero al mismo tiempo mejora la condición para los hombres trabajadores. Existe un buen ejemplo en la entrada de mujeres al servicio postal de un país, en donde las trabajadoras exigieron usar bolsas postales más pequeñas para reducir la cantidad de kilos a cargar en cada reparto; el cambio se notó en que disminuyó al mismo tiempo la cantidad de licencias médicas por problemas musculares de los reparadores hombres, quienes no presentaban quejas sólo por costumbre y tal vez por "machismo".

¿En qué trabajan las mujeres?

Las ocupaciones en que se desempeñan las mujeres no son las mismas ocupaciones a las que acceden los hombres; por lo tanto, sus condiciones de trabajo no son similares. Los trabajos de las mujeres se concentran en las siguientes actividades:

- Servicios, un 46% (comunales, sociales y personales): En este sector las mujeres son la mayoría; se incluyen aquí casi el 100% del servicio doméstico y un porcentaje importante de los trabajos en los sectores de salud y educación.
- Comercio, un 25%: En este sector que incluye tanto el comercio detallista como el mayorista, grandes tiendas, malls y supermercados entre otros, las mujeres son aproximadamente la mitad de trabajadores del sector.
- Industria manufacturera, un 11%: Aquí los trabajadores hombres son 3 veces más numerosos que las trabajadoras mujeres; éstas se desempeñan principalmente en las industrias textiles, de confección y vestuario, de cuero y calzado y en la industria alimenticia; cantidades menores están en la industria química y metalúrgica.
- Agricultura, alrededor de un 6%: En este sector se encuentran las actividades agrícolas, ganadería, pesca y caza y la actividad forestal; los hombres superan en cantidad a las mujeres en 6 a 7 veces. Las mujeres se concentran en actividades agrícolas de temporada en cultivos de exportación y en el cultivo de productos marinos.
- Establecimientos financieros, un 7%: Aquí están los trabajos en bancos y financieras, y las mujeres son alrededor de 1/3 de los trabajadores.

¿En qué condiciones trabajan las mujeres?

En la primera parte se comentaban algunas de estas diferencias (salarios más bajos, trabajos más inestables). Una condición general de trabajo que afecta con frecuencia a las mujeres es la extensión de la jornada laboral; aparte de que en muchos casos la jornada se extiende en el trabajo propiamente tal, la mayoría de las mujeres que trabajan deben continuar realizando labores en sus hogares. La consigna de "8 horas para trabajar, 8 horas para recrearse y 8 horas para dormir" no ha considerado que la situación de las trabajadoras es totalmente distinta porque muchas veces falta el tiempo para la recreación e incluso a expensas del tiempo para dormir.

La distribución de las mujeres en los trabajos, como se señala más arriba, no es la misma que la de los hombres; además, dentro de una rama de actividad determinada, las mujeres acceden a algunos trabajos y los hombres a otros. Por lo tanto, interesa identificar también las diferencias en las condiciones específicas de los puestos de trabajo. En los párrafos que siguen se resumen algunas de las condiciones de trabajo que aparecen como más inadecuadas, afectando a mujeres en diferentes sectores laborales estudiados en Chile.



INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN:

- Exposición a ruido, sin medidas preventivas ambientales o individuales.
- Contaminación por polvillo y pelusa, con mala ventilación.
- Exposición a temperaturas extremas.
- Posiciones estáticas prolongadas y movimientos repetitivos, con falta de pausas y descansos adecuados y ritmos de trabajo intensos.
- Servicios higiénicos insuficientes e inadecuados.
- Falta de comedores.
- Jornadas extensas y pago a trato.

INDUSTRIA DE PROCESAMIENTO PESQUERO

- Exposición a bajas temperaturas y ambientes húmedos.
- Exposición a ruido excesivo.
- Trabajo de pie, con movimientos repetitivos, en puestos mal diseñados y sin pausas.
- Exposición a riesgos biológicos.
- Trabajo temporal inestable, en jornadas extensas y pago a trato.

AGRICULTURA

- Trabajo en posiciones inadecuadas e incómodas, con movimientos repetitivos.
- Exposición a grandes cantidades de plaguicidas y sustancias químicas.
- Exposición a riesgos biológicos.
- Trabajo a la intemperie.
- Malas condiciones de saneamiento básico.
- Jornadas de trabajo extensas, bajo contratos temporales y pago a trato.

SERVICIOS DE SALUD

- Jornadas de trabajo extensas.
- Trabajo en turnos.
- Falta de lugares para el descanso dentro de los recintos.

SECTOR FINANCIERO

- Trabajo repetitivo sin pausas.
- Trabajo en turnos.
- Espacios de trabajo reducidos, con mobiliario inadecuado.
- Jornada de trabajo extensa, con ritmo intenso de trabajo.

Una condición común que afecta a la mayoría de las mujeres trabajadoras en los sectores estudiados es la existencia de una sobrecarga de trabajo por las exigencias del propio trabajo y las modalidades de pago a trato y además, porque la gran mayoría continúa realizando la parte más pesada del trabajo doméstico.

¿Cuáles son los problemas de salud laboral que más afectan a las mujeres?

Condiciones de trabajo inadecuadas como las descritas en el párrafo anterior se relacionan con la aparición de molestias a la salud y enfermedades entre las mujeres trabajadoras que se tienden a repetir en los diferentes sectores dentro del país; además, coinciden con los problemas de salud detectados en trabajadoras de otras partes.

Las encuestas e investigaciones muestran que un alto porcentaje de trabajadoras padece de molestias y dolores en el sistema musculoesquelético, en algunos casos llegando a producirse lumbago o tendinitis. En muchos trabajos para mujeres se exige realizar movimientos repetitivos y mantener posturas estáticas forzadas e incómodas por largas horas, lo cual explica que éste sea uno de los principales problemas de salud de las trabajadoras. Los trabajos en posición de pie, además, traen como consecuencia un alto porcentaje de várices.



En muchos trabajos femeninos se pro-

duce también una exposición permanente a sustancias químicas o restos biológicos que entran en contacto con la piel, principalmente con las manos; esto se ve en las diversas ramas industriales, en la agricultura, en el sector salud y también en las oficinas del sector de servicios (contacto con tintas de impresoras, fotocopadoras, papel carbón, etc.); por ello los problemas dermatológicos son frecuentes entre las trabajadoras (alergias de contacto, eczema).

La exposición a sustancias químicas también ha tenido como consecuencia que se produzcan intoxicaciones con cierta frecuencia entre trabajadoras, especialmente en la actividad agrícola. Además, en algunas actividades (agricultura, sector salud, lavanderías) se produce el riesgo de malformaciones congénitas cuando las trabajadoras embarazadas se exponen al riesgo; como el riesgo de malformación es más alto en los primeros tres meses de embarazo, muchas veces la exposición no se detiene a tiempo porque no se tenía la confirmación del embarazo.

Un problema general que afecta a las mujeres trabajadoras es la fatiga permanente y sensación de agotamiento. A esto contribuye el conjunto de condiciones que impactan sobre el trabajo de las mujeres: condiciones inadecuadas, ritmos intensos, jornadas extensas, falta de descanso; a esto se le agrega el trabajo doméstico, la crianza de los hijos, y en muchos casos el tener que preocuparse de cada detalle del hogar, de la alimentación de los maridos, etc. Muchas trabajadoras carecen de toda opción de recreación que les permita reponer la fatiga del trabajo.

Los trabajos mal remunerados, inestables, de baja calificación y sin posibilidades de hacer carrera, condiciones que se suman a las ya descritas antes, se corresponden en gran medida también con problemas de salud mental que afectan a trabajadoras, con síntomas de ansiedad y depresión que deterioran el bienestar personal y colectivo.

Los problemas de salud laboral de las mujeres trabajadoras reciben un trato discriminatorio

Entre las razones de por qué las mujeres se desempeñan en ciertos trabajos y los hombres en otros hay dos que se encuentran frecuentemente: i) en los trabajos que la sociedad percibe como de alto riesgo se contratan hombres y se excluye a las mujeres; ii) en los trabajos que exigen habilidad y coordinación manual fina se prefiere contratar mujeres y se excluye a los hombres. Esto tiene consecuencias en el trato que posteriormente se le va a dar a los problemas de salud que se detecten, pues se piensa que el trabajo de las mujeres no es peligroso.

Por otra parte se asocia la peligrosidad exclusivamente con los accidentes graves y notorios, por lo que los sistemas de prevención, tratamiento, compensación y rehabilitación se han desarrollado principalmente orientados al accidente de trabajo y se sabe de antemano que en su gran mayoría serán hombres los afectados.

Pero los trabajos que exigen habilidades manuales finas, en donde se prefiere a las mujeres, no son trabajos sin riesgo; al contrario, en ellos es posible encontrar los problemas musculares más serios e invalidantes. Sin embargo, los sistemas preventivos han sido lentos en actualizarse a las necesidades que van surgiendo.

Se ha podido registrar documentadamente que muchas veces las trabajadoras afectadas por trastornos musculoesqueléticos pasan por un largo proceso en que se pretende demostrar que el problema no fue causado directamente por el trabajo, sino que ha sido influenciado fuertemente por las actividades extralaborales (domésticas); esto *sin lugar a dudas corresponde a un trato doblemente discriminatorio*, pues la distribución de los roles en el hogar es consecuencia de un problema que la sociedad no ha encarado resueltamente y en el fondo se está castigando a la mujer que no sólo trabaja sino que además se

somete a la distribución tradicional y socialmente aceptada de los roles.

Una situación similar afecta a las trabajadoras que presentan problemas a la piel, siendo fácil demostrar que no sólo han estado en contacto con sustancias químicas en el trabajo, sino que también han manipulado jabones y detergentes en el hogar.

Necesidad de una aproximación sensible a la situación de las trabajadoras desde la salud laboral

En los párrafos anteriores se ha insistido para enfrentar los problemas que afectan a las trabajadoras se debe reconocer que existe una serie de formas de discriminación. Algunas conclusiones que se resumen son:

- Cuando se modifica un puesto de trabajo para que se puedan incorporar mujeres trabajadoras, mejora la situación para hombres y mujeres.
- Las tareas asignadas a las mujeres no son de bajo riesgo, sino que tienen un impacto en altos niveles de problemas crónicos de salud para las trabajadoras.
- Los problemas de salud que afectan a las mujeres trabajadoras no han sido investigados con la misma acuciosidad que los problemas tradicionales de la salud ocupacional.
- No es justo que, por estar obligadas socialmente a hacerse cargo de múltiples labores domésticas, las trabajadoras afectadas por problemas de salud laboral sean castigadas con falta de reconocimiento médico y de prevención en los centros de trabajo.
- La falta de descanso constituye una de las condiciones más frecuentes de encontrar entre las trabajadoras.

Al no tomar en consideración la situación particular de la mujer dentro de la sociedad, los problemas de salud vistos sólo en su dimensión biológica no se pueden abordar integralmente y se mantiene entonces una situación discriminatoria.

ACCIDENTES DEL TRABAJO

¿SABÍA UD. QUE EXISTE UNA LEY QUE LO PROTEGE EN CASO QUE UD. SUFRA UN ACCIDENTE DEL TRABAJO?

La Ley N° 16.744/1968 establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Es un seguro obligatorio, de cargo del empleador, que protege al trabajador frente a las contingencias ocasionadas por accidentes sufridos a causa o con ocasión del trabajo, o las enfermedades causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realice, y que le produzca incapacidad o muerte.

La protección se extiende a los accidentes de trayecto –que son aquellos que se producen en el trayecto directo entre la casa habitación y el lugar de trabajo o viceversa– y a los que afectan a los dirigentes sindicales en el desempeño de sus cometidos gremiales. La ley define *accidente del trabajo* como toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

QUIÉNES SON LOS BENEFICIARIOS DEL SEGURO CONTRA ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

TODOS LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

Del sector público y privado cuyos empleadores efectúen la cotización establecida, en el Instituto de Normalización Previsional, como organismo administrador de la Ley N° 16.744 o en una Mutualidad de Empleadores.

Los siguientes trabajadores independientes:

- Campesinos asignatarios.
- Suplementeros.
- Conductores propietarios de vehículos de alquiler.

- Conductores propietarios de vehículos de movilización colectiva, transporte escolar y de carga.
- Pirquineros, pequeños planteros.
- Comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas.
- Profesionales hípicos independientes.
- Pescadores artesanales que se desempeñan en labores propias.

Prestaciones médicas

La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:

- Atención médica de cualquier naturaleza, si es necesario operar, reemplazar una pieza dental, etc.
- Hospitalización si fuere necesario, a juicio del médico que otorgue la atención.
- Todos los medicamentos y productos farmacéuticos necesarios hasta su curación completa.
- Prótesis, aparatos ortopédicos y su reparación, y si sufre la pérdida de lentes ópticos en el accidente, éstos le serán repuestos.
- Rehabilitación física y reeducación profesional (en el caso que no quede apto para realizar la misma labor que desarrollaba antes del accidente).
- Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones, sin más trámite.

LOS BENEFICIOS SON GRATUITOS

Prestaciones económicas

Si el accidente o la enfermedad profesional ocasiona al trabajador una incapacidad temporal, invalidez o la muerte, se otorgarán los siguientes beneficios:

- Subsidio de Incapacidad Laboral igual al total de la Remuneración Imponible

Durante el período de incapacidad temporal producto de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tiene derecho a percibir subsidio por incapacidad temporal. El subsidio tiene una duración máxima de 52 semanas, pudiendo prorrogarse por 52 semanas más cuando sea necesario para un mejor tratamiento de la víctima o para atender a su rehabilitación.

Si al cabo de las 52 ó 104 semanas no se hubiere logrado la curación y/o rehabilitación de la víctima, se presumirá que presenta un estado de invalidez.

- Indemnizaciones

Si una vez realizada la evaluación por parte de la respectiva COMPIN ésta determina que un trabajador presenta un estado de invalidez, por haber sufrido una disminución de su capacidad de ganancia igual o superior a un 15% e inferior a un 40%, se pagará al beneficiario una indemnización global por una sola vez, cuyo monto dependerá del grado de invalidez asignado por la COMPIN, pero que en ningún caso puede exceder 15 veces el sueldo base. (Igual remuneración imponible)

- Pensión de Invalidez Parcial

Si la invalidez es igual o superior a un 40% e inferior a un 70%, el accidentado o enfermo tendrá derecho a una pensión mensual, cuyo monto será equivalente al 35% del sueldo base.

- **Pensión de Gran Invalidez**

Si la incapacidad obliga al trabajador a requerir ayuda de terceros para realizar los actos básicos de la vida diaria.

La víctima tendrá derecho a un suplemento de pensión, equivalente a un 30% de su sueldo base.

Los accidentes pueden prevenirse

Sí pueden prevenirse, es más, los empleadores tienen la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para proteger la Salud y Vida de los trabajadores, como lo señala el Código del Trabajo en el artículo 184.

Generalmente los accidentes no tienen una causa única, son multicausales y un análisis acucioso de las causas demuestra una interrelación entre factores que tienen su origen en fallas humanas y materiales, pero se debe tener presente que las fallas humanas pueden tener su origen en condiciones anormales del medio ambiente (ruido excesivo, calor, humedad, etc.) o por problemas de organización del trabajo, el que puede darse en largas jornadas de trabajo y en sistemas de turnos. Los accidentes deben ser investigados, con la finalidad que los hechos no vuelvan a repetirse, buscar las causas que los originaron y corregir las deficiencias.

Si en la empresa en que Ud. trabaja existe un departamento de prevención de riesgos, éste debe contemplar en su programa de prevención de riesgos, actividades tendientes a prevenir los accidentes del trabajo, tales como:

- Enseñar cómo realizar el trabajo en forma segura.
- Comunicar los riesgos que entrañan cada uno de los puestos de trabajo.
- Enseñar a usar y cuidar los elementos de protección personal.

- Preparar a los trabajadores para el evento en que ocurra una situación de emergencia.

LOS COMITES PARITARIOS TIENEN LA OBLIGACION DE INVESTIGAR TODOS LOS ACCIDENTES QUE OCURRAN EN LA EMPRESA

LOSTRABAJADORES TIENEN LA OBLIGACION DE COLABORAR EN LA INVESTIGACION Y ESCLARECIMIENTO DE LOS HECHOS

ACCIONES INSEGURAS QUE NO SE DEBEN COMETER:

- Operar sin instrucción una maquinaria o equipo.
- Decir que sabe, cuando No sabe.
- Violar o inutilizar los sistemas de seguridad de las máquinas o herramientas.
- Transitar por áreas no permitidas.
- No dar cuenta de los problemas detectados.
- No informar a su jefatura si se siente enfermo.
- Trabajar sin haber dormido la noche anterior.
- No utilizar los elementos de protección personal.
- Manejar maquinaria a velocidades no permitidas.
- Transportar a personas en vehículos de carga.
- Consumir alimentos en el lugar de trabajo.
- Intervenir un equipo en movimiento.
- No poner candado a maquinarias en man-tención.
- Realizar bromas peligrosas en el lugar de trabajo.
- No respetar las normas de seguridad.
- No seguir procedimientos de trabajo.

Condiciones inseguras

Condiciones inseguras frecuentes en los lugares de trabajo que debes denunciar al Comité Paritario de tu empresa; si éste no las corrige debes denunciar a la Inspección del

Trabajo o al Servicio de Salud correspondiente.

- Partes móviles de maquinarias sin proteger.
- Conductores eléctricos a la vista.
- Enchufes recargados.
- Pasillos obstruidos con materiales.
- Herramientas deterioradas.
- No contar con los elementos de protección personal adecuado.
- Elementos de protección personal deteriorados.
- Ambiente recargado de vapores ácidos o humos metálicos.
- Ambientes ruidosos.
- Ambientes oscuros, mal iluminados.
- Calor y humedad excesiva.
- Maquinar las que transitan a exceso de velocidad.
- Mantenición inadecuada de las maquinarias.
- Sustancias químicas sin rotular.
- Jornadas de trabajo excesivamente largas y en sistemas de turnos.
- Instrucciones de trabajo poco claras.
- Trabajo mal organizado.

Existen riesgos *que no* son perceptibles por los sentidos humanos, las empresas de-

ben adoptar medidas de seguridad que alerten la existencia riesgosa de ellos.

- La electricidad.
- Las radiaciones.
- Los rayos X.
- Los ambientes pobres en oxígeno.
- Los gases como el monóxido de carbono y el metano.
- Riesgos Biológicos.

¿Qué se debe hacer en caso que ocurra un accidente de trabajo?

El accidente debe ser denunciado inmediatamente de producido el hecho o en su defecto en las 24 horas siguientes.

La denuncia la puede hacer:

- El empleador.
- El trabajador accidentado.
- Cualquier persona que tome conocimiento del hecho.

La denuncia se debe hacer en el formulario Declaración individual de accidentes del trabajo.

Es muy importante que este documento sea llenado porque él le dará la cobertura a los beneficios de la ley de accidentes.

En los casos de accidentes de trayecto, éste debe ser acreditado con:

- Parte Policial, ó
- Constancia de carabineros, ó
- Cualquier otro medio de prueba igualmente fehaciente.



DEBE ANEXARSE LA DECLARACIÓN INDIVIDUAL
DE ACCIDENTES DEL TRABAJO

Las empresas que se encuentran afiliadas a las Mutualidades de empleadores, deben enviar a los trabajadores accidentados a los servicios médicos con que cuentan estas instituciones; los trabajadores que tienen cobertura en el INP, pueden concurrir a los centros asistenciales del Sistema Nacional de Servicios de Salud y la Asociación Chilena de Seguridad, y en la Región Metropolitana al Hospital Clínico de la Universidad de Chile, en la X Región al hospital de la Seguridad de Puerto Montt y el hospital de Panguipulli.

CUANDO OCURRA UN ACCIDENTE SE DEBE

- Trasladar inmediatamente a la víctima a un centro asistencial, *no debe* permanecer en el policlínico de la empresa (el policlínico sólo puede dar primeros auxilios).
- Siempre denunciar el hecho y solicitar atención médica por un accidente del trabajo, *no* como particular, si no, se pierde todo el derecho a gratuidad y se deja de hacer prevención.
- Colaborar en la investigación del accidente del trabajo.
- Exigir que se tomen medidas preventivas, capacitación si hubo fallas humanas, y medidas correctivas, si hubo fallas técnicas, después de la investigación.

SE DEBEN DECLARAR TODOS
LOS ACCIDENTES OCURRIDOS A CAUSA
O CON OCASION DEL TRABAJO

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

"son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social.

En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios".

(Artículo 2º del Código del Trabajo)

¿Qué es el acoso sexual?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como "un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral provocándole un perjuicio".

El acoso sexual afecta a un número importante de trabajadores en todos los países del mundo y ocurre en diferentes ambientes laborales, sin embargo es sobre las mujeres que recae el mayor porcentaje de casos. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 23 países determinó que la proporción de trabajadoras afectadas se encuentra entre el 15 y el 40%.

Se da entre el personal que trabaja subordinado y un jefe o supervisor o cualquier persona que tiene un nivel de poder dentro de la empresa. Sin embargo, también puede ocurrir entre colegas de un mismo nivel. Existen, aunque en un porcentaje mucho menor, situaciones de acoso de mujeres hacia los hombres.

En Chile existen pocas estadísticas en relación al tema. Una encuesta realizada en el año 1997 por la Dirección del Trabajo en la Región Metropolitana señala que un 20% de las trabajadoras declaró haber sido víctima de acoso sexual.

¿Cómo se expresa el acoso sexual?

Este se puede expresar en comentarios sexuales y comportamientos de seducción, en proposiciones y presiones para que la persona acepte citas, en tocamientos, en actos de chantaje sexual mediante amenazas o sobornos.

El acoso sexual puede tener manifestaciones de tipo verbal o físico, pudiendo llegar en casos más graves a agresiones físicas y violación.

También se manifiesta en la creación de un "entorno hostil", degradante, humillante e

intimidatorio para la persona. Con expresiones de burlas, chistes, insinuaciones y comentarios que tienen una carga sexual amenazadora y despreciativa, así como gestos y expresiones sexuales groseras.

Efectos en la salud

El impacto del acoso sexual para la persona que lo sufre es bastante grave.

Además de menoscabar su dignidad, afecta su salud mental y física.

Algunas de las manifestaciones emocionales más frecuentes son: ansiedad, pérdida de autoestima, depresión, jaquecas, nerviosismo, dificultades para dormir, molestias estomacales, desconcentración, inseguridad y miedos.

Estudios realizados en otros países señalan que las personas afectadas por el acoso sexual en el trabajo sufren serios daños a nivel psicológico, con serias consecuencias en su rendimiento laboral y en su desarrollo profesional.

Estas personas manifiestan sentirse marginadas en sus relaciones laborales y victimizadas por sus compañeros de trabajo.

El acoso sexual no es un problema menor y éste debe ser abordado por las empresas ya que este involucra no sólo la conducta del acosador y la víctima sino que afecta todo el entorno laboral, "contaminando" las relaciones y el medioambiente de trabajo.

¿Qué dice la ley?

En Chile, existe una ley en discusión para proteger ante el acoso sexual en el trabajo. Esta ley se apoya en ciertas disposiciones legales que resguardan los derechos de las personas en el trabajo, como por ejemplo, en la Constitución Política, el artículo 1º establece: "los hombres y mujeres nacen libres e

iguales en dignidad y derechos", y el deber del Estado es "promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional".

Si un trabajador incurre en la conducta de acoso sexual puede ser despedido sin derecho a indemnización por aplicación del artículo 160 del Código del Trabajo, según el cual "el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada".

La legislación común establece la posibilidad de demandar por todo daño, inclusive el daño moral de las personas, según el artículo 2329 del Código Civil.

La empresa tiene una gran responsabilidad en cuanto a la protección de los trabajadores ante estos actos de abuso y debe intervenir cuando estos casos se presentan. Existen obligaciones legales para la empresa en este sentido: "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores..." Art. 184 del Código del Trabajo.

Los sindicatos también tiene un rol importante en la denuncia y apoyo de los trabajadores afectados, haciendo programas de difusión acerca del tema y creando espacios para su discusión y recepción de la denuncia de casos.

¿QUÉ HACER FRENTE AL PROBLEMA?

- No tener temor ni vergüenza de abordar el problema.
- Comentarle con un compañero de confianza.
- Si el problema afecta a una o más personas solicita a la empresa que tome medidas e investigue los casos.

¿DÓNDE DENUNCIAR?

Los trabajadores afectados pueden denunciar en las oficinas de la Inspección del Trabajo más cercana a su lugar de trabajo o en cualquier lugar del país, donde existe un funcionario designado para abordar este tema. Aquí recibirá la información y orientación necesaria.

FACTORES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO**Qué son los factores psicosociales del trabajo**

El trabajo ocupa un tiempo significativo en la vida de hombres y mujeres; por esto, la forma en que el trabajo se organiza y la participación que tienen los trabajadores y trabajadoras dentro del sistema de relaciones laborales tienen un efecto directo en el bienestar psicológico y social de las personas.

Los factores psicosociales del trabajo se refieren a la forma en que se ordena el trabajo y a la calidad de las relaciones humanas que se dan al interior de una empresa. También se refieren a la relación entre las condiciones personales de los trabajadores (sus habilidades, necesidades, cultura, etc.), las tareas que se realizan y el medio ambiente de trabajo. Los aspectos psicológicos y sociales del trabajo están estrechamente relacionados entre sí.

Estas relaciones afectan de manera diferente a cada persona según sus experiencias de vida, sus percepciones y sensibilidades. También tienen distintos efectos sobre la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo de cada trabajador.

La organización del trabajo en el sistema económico actual, está orientada a obtener el máximo de eficiencia en el menor tiempo posible. El trabajo en las empresas se ordena buscando el máximo de productividad y rendimiento de sus empleados. En un número importante de empresas los trabajadores son

separados en espacios cada vez más pequeños, realizando tareas que son una mínima parte del proceso laboral, sin tener la alternativa de tener una mirada general sobre el producto del trabajo que realizan. Muchas de estas tareas exigen pocos conocimientos, son repetitivas, monótonas y aburridas. Las tareas se realizan en un sistema de trabajo en cadena, donde la máquina obliga al trabajador a acelerar su ritmo de trabajo, sin posibilidad de control sobre éste y con ausencia de pausas y descansos para su recuperación.

La forma en que el trabajo se ordena y divide repercute en las exigencias y demandas solicitadas al trabajador. Estas exigencias laborales provocan trastornos y molestias físicas y psicológicas a mediano y largo plazo y se manifiestan en diferentes malestares como trastornos del sueño, ansiedad, dolores musculares, posibilidad de accidentes.

Muchas de estas manifestaciones, tanto físicas como psicológicas, no son reconocidas como enfermedades provocadas por el trabajo y se las relaciona con problemas de tipo personal o familiar.

Aspectos psicosociales negativos del trabajo

Los aspectos psicosociales se pueden sentir como algo negativo cuando en el trabajo se dan algunas condiciones como las que se señalan a continuación:

- Sobrecarga de trabajo.
- Trabajo por turnos.
- Jornada laboral muy extensa.
- Falta de control sobre las tareas.
- Mala definición de los roles.
- Falta de participación en la empresa.
- Conflictos de autoridad.
- Falta de estímulos a la iniciativa individual o colectiva.

- Desigualdad salarial.
- Mala utilización de las capacidades y conocimientos.
- Falta de información y de preparación.
- Falta de claridad en el contenido de la tarea.
- Falta de seguridad en el trabajo.
- Existencia de peligros físicos derivados del medio ambiente de trabajo.
- Inestabilidad del empleo.

El trabajo puede ser sentido como algo muy exigente

El trabajo siempre implica una cantidad de tareas a realizar que las personas sienten como exigencias o demandas. Por una parte, la propia naturaleza del trabajo pone ciertas exigencias: por ejemplo, el trabajo en una empresa minera situada en la cordillera, generalmente pone la demanda de tolerar bien la altura; en la tienda comercial, una demanda es saber tratar a los clientes; atender una central de llamados demanda usar mucho la voz.

Por otra parte, la forma en que se organiza el trabajo también exige a los trabajadores; por ejemplo, muchas clínicas y hospitales organizan el trabajo con turnos de noche; la selección de frutas a veces se organiza demandando que las personas permanezcan de pie muchas horas continuas.

El diseño del trabajo también puede imponer demandas por otras vías: por ejemplo, si el salario depende de la cantidad de unidades producidas, el trabajo demanda una gran cantidad de piezas por la vía del estímulo salarial; si la cabina de una máquina no está bien diseñada, trabajar en esa cabina demanda que la persona permanezca en una postura que se acomode a la máquina, aunque la postura sea incómoda.

El control que una persona tiene sobre su trabajo ayuda a moderar las exigencias

Cuando uno trabaja, además de conocer cuáles son las demandas o exigencias de las tareas, también le interesa conocer cuál es el grado de control que puede tener sobre su propio trabajo.

Por ejemplo, la exigencia de trabajar muchas horas de pie tiene efectos distintos si la persona puede o no controlar las pausas que le permitan reponerse del cansancio. La demanda de atender bien a un cliente tiene efectos distintos si la vendedora puede controlar o no las alternativas que se le pueden ofrecer.

El grado de control depende en parte de los conocimientos adquiridos y dominados por el trabajador o trabajadora; también depende de la forma en que se organiza la estructura de la empresa y de cómo se reparten las funciones dentro de ella. Una estructura con muchas jerarquías, que deja pocas funciones de decisión a los trabajadores situados en el nivel productivo directo, y con poca participación, entrega poco grado de control.

Las desigualdades dentro del trabajo afectan negativamente a las personas

Una forma clara de desigualdad es la que se da en los salarios, afectando especialmente a las trabajadoras mujeres; se ve cuando dos personas, realizando el mismo trabajo, reciben distintos salarios sin otra explicación que alguna forma de discriminación.

En el trabajo también se producen desigualdades en la distribución de tareas, en la asignación de roles y de responsabilidades. Una persona que se encuentra capacitada para desempeñarse en una función de mayor rango, pero que es asignada a una de menor rango, va a sufrir la situación como una desigualdad. Lo mismo sucede con aquellas personas que en forma habitual son asignadas a tareas más exigentes, como por ejemplo, a trabajar horas extraordinarias o turnos de noche.

El acceso a capacitación, a beneficios sociales y a posibilidades de ascenso es otra situación en que existe el riesgo de generar desigualdades.

La falta de información y la poca claridad de las tareas produce inseguridades

Los trabajos se facilitan cuando las informaciones son entregadas claramente y las personas saben lo que se espera de ellas. Además, es necesario saber a quién dirigirse en caso de dudas y contar con el apoyo de las jefaturas cuando se les requiera.

La información es necesaria cuando en el trabajo se están planificando algunos cambios; una situación que genera muchos problemas es encontrarse con los cambios de improviso sin haber tenido una mínima advertencia, ni menos el derecho a opinar sobre ellos.

Un aspecto importante es que siempre en el trabajo se presentan problemas que requieren alguna solución; se necesita que las personas cuenten con apoyo para resolverlos y que esté permitido reconocer los errores sin miedo a la sanción.

Las relaciones entre trabajadores y jefaturas y entre los mismos colegas será un aspecto que facilitará o que hará difícil la comunicación oportuna y la resolución de problemas.

Un ambiente peligroso hace más difícil el trabajo

Cuando las condiciones que rodean al trabajador o trabajadora implican algún peligro (por ejemplo, ambientes tóxicos, mala protección de máquinas o equipos, lugar de trabajo desordenado), las personas se ven obligadas a permanecer en un estado de mayor alerta, lo que aumenta la sensación de carga del trabajo.

Un ambiente peligroso también es vivido con temor al inicio de la jornada, especialmente al retornar después de un descanso o de las vacaciones, pero luego se produce con frecuencia un exceso de acostumbramiento y

confianza, lo que a la larga puede ser causal de accidentes.

Para sentirse bien en el trabajo, se necesita estabilidad

La seguridad de que uno cuenta con un empleo y que recibirá un salario en el momento oportuno son aspectos importantes para sentirse a gusto con el trabajo.

En ese sentido, la inestabilidad del empleo y las variaciones en el salario mensual son situaciones que se viven negativamente y que impiden realizar el trabajo en buenas condiciones.

Un ambiente psicosocial negativo altera la salud de las personas

Lo normal en cualquier trabajo es que se produzca una combinación de situaciones positivas y negativas, que van variando en el tiempo y, sobre todo, se espera que las negativas se vayan resolviendo de manera favorable.

Pero cuando lo más habitual para un trabajador o trabajadora es que sus experiencias en el trabajo son negativas, es muy probable que esa persona comience a presentar problemas en su salud. Se han hecho muchas investigaciones que muestran diversos tipos de problemas: problemas psicológicos, problemas musculares, enfermedades cardiovasculares, alteraciones del sueño entre otros; también mayor número de licencias por diversas causas (ausentismo); además las personas se exponen a sufrir más accidentes.

Las relaciones con las demás personas también se alteran, afectándose la convivencia en el trabajo y la vida familiar.

Un ambiente psicosocial positivo es beneficioso para los trabajadores y para el empleador

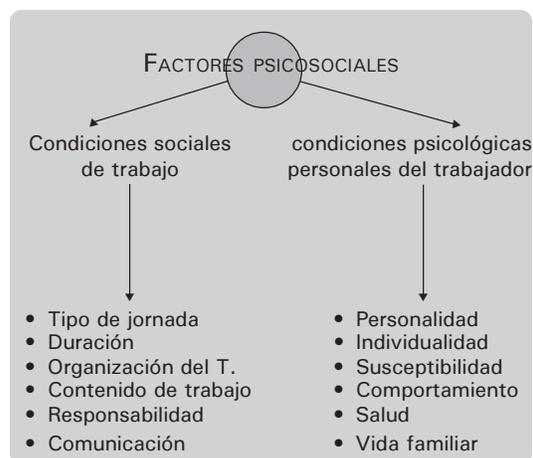
Cuando en la empresa se toman medidas para prevenir situaciones negativas como las que se han enumerado brevemente más arriba, los trabajadores y trabajadoras se benefician con un mejoramiento de su bienestar general.

También el empleador se beneficia: menos ausentismo significa menos días perdidos; menos accidentes significan un ahorro de días perdidos y de materiales y equipos que se dañan en cada accidente.

En las empresas que han tomado en cuenta el ambiente psicosocial para mejorarlo, se mejora además la productividad porque las personas trabajan con mayor agrado; además, la participación permite incorporar aportes de los trabajadores que por lo general van en beneficio directo de una mejor producción.

CÓMO PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- Se deben favorecer las comunicaciones entre los trabajadores, creando espacios de convivencia y descanso que les permitan compartir.
- Ofrecer espacios de participación colectiva, en donde los trabajadores puedan entregar su opinión e ideas acerca de su trabajo.
- Adaptar los puestos de trabajo de acuerdo a las necesidades físicas y psicológicas de los trabajadores.
- Organizar el trabajo de manera que permita al trabajador un control de los tiempos de pausa y descanso ajustado a sus necesidades, donde pueda controlar el ritmo de su trabajo.
- Contar con las posibilidades de rotar de puesto de trabajo en aquellas tareas que resulten demasiado exigentes para el trabajador, tanto a nivel físico como psicológico.



ENFERMEDADES PROFESIONALES

¿Qué es una enfermedad profesional?

La ley define lo que se entiende por enfermedad ocupacional: es una enfermedad causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte (Ley N° 16.744).

Esto quiere decir que se define como enfermedad profesional aquella que se adquiere por realizar un determinado trabajo, oficio o profesión y en la cual se encuentra la causa de ésta en el lugar de trabajo. Otra forma de entender la definición, es que el trabajador no adquiriría la enfermedad si no trabajara en ese lugar determinado.

En la definición de una enfermedad profesional los criterios son establecidos por la ley, por lo cual es importante recordar los requisitos para que se reconozca su existencia:

- a) Que exista una enfermedad diagnosticada por un médico.
- b) Que esta enfermedad produzca incapacidad o que haya producido la muerte.
- c) Que la causa de la enfermedad se encuentra (o que haya estado) en el lugar de trabajo.
- d) Que se puede comprobar la relación directa entre la causa presente en el lugar de trabajo y la enfermedad (con la mayor seguridad que permita el conocimiento actual)

LA LEGISLACION TAMBIEN DEFINE CUALES SON LOS AGENTES DE RIESGO QUE PUEDEN CAUSAR ENFERMEDADES PROFESIONALES

El Decreto N° 109, de 1968, especifica cuáles son los trabajos donde se puede adqui-

rir una enfermedad profesional; este decreto dice que para que una enfermedad se considere profesional es *indispensable* que haya tenido su origen en los trabajos donde se encuentra el riesgo respectivo ("trabajo que entraña el riesgo", dice el reglamento); y el mismo reglamento dice cuáles son las enfermedades que esos riesgos causan.

Según este reglamento, una enfermedad profesional puede ser causada por los siguientes riesgos:

Riesgos Químicos

En este grupo se incluye un listado de sustancias y productos químicos, que se usan en general en la industria y prácticamente en todas las ramas de actividad; por ejemplo, se mencionan los metales, que se van a encontrar en la minería y en industrias; los pesticidas, de amplio uso en agricultura; y una serie de productos de nombres complejos.

Lo importante es que si en un lugar de trabajo se utiliza algún producto químico, es probable que éste se encuentre considerado en la lista general de riesgos químicos del reglamento.

El reglamento indica que algunos de estos riesgos pueden causar: intoxicaciones, enfermedades a la piel, enfermedades respiratorias (bronquitis, neumonitis, asma bronquial, cáncer pulmonar), otros tipos de cáncer (sanguíneo, vías urinarias), lesiones del sistema nervioso central y de los órganos de los sentidos (del oído, de la vista, etc.), alteraciones dentales.

Riesgos Físicos

Los riesgos considerados en este grupo corresponden a distintas formas de energía, que pueden provocar daños a la salud.

- Energía ionizante: Rayos X, Radium, Radioisótopos (de uso en instalaciones radiológicas, laboratorios, por ejemplo).

- Energía radiante: infrarroja, ultravioleta, microondas, radar, láser.
- Ruido y ultrasonido.
- Aumento o disminución de presión atmosférica (este grupo considera los riesgos de los buzos que trabajan bajo el agua; de las personas que trabajan en la cordillera y de quienes deben realizar vuelos).
- Movimiento, vibración, fricción y compresión continuos: movimiento continuo o repetitivo y exposición a máquinas vibratorias, son los dos tipos de riesgo más importantes cubiertos en este grupo

Las enfermedades reconocidas por el reglamento citado para los riesgos físicos son las siguientes: enfermedades de la piel, incluyendo cáncer de piel, causadas por energía ionizante y energía radiante; cáncer pulmonar y sanguíneo causado por energía ionizante; lesiones del sistema nervioso causadas por las diversas formas de energía y cambios de presión atmosférica; lesiones de los órganos de los sentidos causadas por energía ionizante, radiante y ruido (esto incluye problemas oculares por radiación ultravioleta y sordera por ruido); lesiones de los órganos del movimiento por cambios de presión y por la presencia de movimiento, vibración, fricción y compresión continuos (bajo este ítem se deben reclamar enfermedades como tendinitis); alteraciones dentales.

Riesgos Biológicos

En este grupo se considera como factor de riesgo la exposición al contagio por agentes infecciosos, especialmente los que son transmitidos por algunos animales y que han sido un problema de salud ocupacional en trabajos agrícolas, veterinarios, mataderos, curtiembres, entre otros. También se incluyen las picaduras de insectos y el contacto con vegetales que causan alergias.

Las enfermedades causadas por estos agentes de riesgo son: enfermedades a la piel por vegetales; neumoconiosis (una forma de enfermedad pulmonar) por algodón (llamada bisinosis) y por cáñamo (llamada canabosis); asma bronquial por vegetales; enfermedades infecciosas del sistema nervioso y de los órganos del movimiento; enfermedades infecciosas generales (anquilostomiasis, pústula maligna, brucelosis, tuberculosis bovina, espiroquetosis, tétanos, rabia, todas las cuales están muy controladas y se ven muy raramente); reacciones por picaduras de insectos venenosos.

Polvos

Los principales polvos de interés como factor de riesgo son los que contienen sílice; también se incluye aquí el asbesto (de reciente prohibición), el talco, el berilio y el polvo de carbón mineral.

Estos agentes de riesgo pueden causar un grupo de enfermedades pulmonares crónicas y graves llamadas en general neumoconiosis: silicosis (por sílice); asbestosis (por asbesto); talcosis (por talco); beriliosis (por berilio); neumoconiosis del carbón; además, el asbesto puede producir una variedad de cáncer llamada mesotelioma.

Tensión psíquica y tensión fisiológica de las cuerdas vocales

Este reglamento incorpora además dos riesgos que no aparecen en el listado general de riesgos, sino que se deducen del listado de enfermedades:

La tensión psíquica produce neurosis profesional.

La tensión de las cuerdas vocales produce laringitis con afonía.

EL LISTADO DE RIESGOS Y EL DE ENFERMEDADES NO SE ENCUENTRAN ACTUALIZADOS Y DEBEN SER MEJORADOS

Se supone que cada 3 años se debería realizar una revisión de las listas de riesgos y enfermedades, pero en la práctica no ocurre así. Constantemente se están haciendo investigaciones en el mundo para completar el conocimiento sobre la relación entre los riesgos del trabajo y las enfermedades que sufren los trabajadores y trabajadoras; por otra parte, la forma en que se trabaja y produce va cambiando, lo cual requiere poner al día los reglamentos, pues la probabilidad de que aparezca alguna de las enfermedades listadas se vuelve baja y, en cambio, aumentan las enfermedades no listadas.

El listado no incorpora en forma explícita y clara una serie de agentes de riesgo que cuentan con normas obligatorias actualmente en Chile, por ejemplo, el calor, el frío y el polvo de maderas. Algunos riesgos biológicos no están considerados, aunque otras leyes los regulan en forma general en lo relativo al manejo de desechos y muestras biológicas; esto tiene importancia para el personal de clínicas, hospitales, centros médicos y laboratorios, en donde existe riesgo de transmisión de hepatitis, SIDA y otros contagios.

Tampoco se reconoce en esta ley y en sus reglamentos, la posibilidad de que algún agente de riesgo pueda causar daños al corazón u otras partes del sistema cardiovascular, a los riñones o al hígado. Existe entonces una distancia considerable entre las enfermedades del listado del Decreto N° 109 y las enfermedades que se estudian en medicina del trabajo.

Un área totalmente descuidada por los listados existentes tiene que ver con el daño reproductivo, es decir, el riesgo para la reproducción humana y para la descendencia. Desde el punto de vista de la previsión social, esto deja a la eventual descendencia dañada con la cobertura general de la seguridad social, en lugar de que se asuma la parte de responsabilidad que corresponde por parte del empleador causante del riesgo.

Aunque un agente de riesgo y la enfermedad que causa no estén incluidos en forma explícita en el listado, la Ley N° 16.744 reconoce esa enfermedad si se demuestra la relación de causa-efecto; entonces la persona afectada recibe todos los beneficios de esa ley (Art. 7°, Ley N° 16.744).

Los dictámenes de la Superintendencia de Seguridad Social han sido claros en tal sentido. Esta institución cuenta con tres meses para pronunciarse, con informe del Servicio de Salud.

¿Qué factores favorecen la aparición de una enfermedad profesional?

Una enfermedad profesional se puede presentar cuando en el lugar de trabajo se dan algunas o una combinación de las siguientes circunstancias:

- a) *Existe un agente de riesgo en el ambiente de trabajo*, de los listados más arriba (químico, físico, biológico, polvos), u otro que se pueda demostrar con claridad.
- b) *El agente se encuentra en una concentración que pone en peligro la salud*. La idea de concentración se refiere a una unidad de medida que permite identificar una cierta cantidad o magnitud del riesgo; en el caso de los agentes químicos y de los polvos, se mide la concentración del químico en el aire ambiental; los riesgos físicos tienen cada uno sus propias unidades de medida; en el caso de los riesgos biológicos, basta la presencia demostrable del agente.
- c) *La persona se ha expuesto al agente por un período de tiempo que se estima suficiente para producir enfermedad*. Esta idea tiene que ver con la capacidad de recuperación de nuestro organismo; si alguien se expone por una vez a un agente químico en una concentración no fatal, probablemente no le pase nada y su cuerpo eliminará la sustancia sin problemas en el período posterior a la exposición; pero si

una persona está expuesta todos los días, se va produciendo un efecto acumulativo que sus defensas pueden no contrarrestar. Con el ruido, los movimientos repetitivos, las vibraciones y otros agentes, sucede lo mismo.

En casos muy excepcionales, una exposición breve y ocasional a un agente de riesgo puede causar enfermedad.

- d) *La persona es más vulnerable al agente de riesgo, por razones individuales*. Cuando existe un agente de riesgo en el trabajo, no todos los trabajadores sufren el mismo daño, habiendo algunos más resistentes y otros más sensibles; a esto se le llama susceptibilidad individual. Ocasionalmente se han conocido casos de trabajadores a quienes injustamente no se les reconoce el asma bronquial causado por exposición a polvos del ambiente de trabajo, porque se argumenta que en el asma existe este factor individual. Pero el hecho de que una persona sea susceptible no significa que su enfermedad no se vaya a reconocer como profesional; en la práctica, en todas las enfermedades humanas existe un grado de susceptibilidad individual, incluso en las más graves, por lo cual el argumento haría inaplicable la Ley N° 16.744. Un aspecto importante de la mayor o menor resistencia al riesgo tiene que ver con la alimentación, cuya calidad y cantidad sin duda dependen del nivel de salarios.





- e) *En el lugar de trabajo existe un conjunto de agentes de riesgo que se favorecen y potencian entre sí para causar daño; a esto se le llama sinergismo. Por ejemplo, una sustancia puede causar alergia en la piel, lo que hace disminuir las defensas de la misma piel, es decir, aumenta la susceptibilidad individual; a consecuencia de esto, un solvente podría penetrar la piel más fácilmente y causar daño neurológico. Otras sustancias interactúan entre sí para dar origen a nuevos agentes, más dañinos.*
- f) *El trabajo se organiza de un modo inadecuado sin considerar los mecanismos de acción de los agentes de riesgo presentes en el ambiente. Esto se refleja principalmente en los tiempos de exposición; las concentraciones de los agentes de riesgo siempre están en relación con una *determinada duración de la jornada*; por ejemplo, si la jornada semanal supera habitualmente las 48 horas, el límite máximo de los agentes químicos debe ser más bajo; si la jornada diaria es mayor de 8 horas, el límite máximo de ruido también debe bajar. Otro aspecto de la organización del trabajo es la distribución de tareas y de pausas dentro de la jornada; si a una persona se le asigna una tarea que impli-*

ca exponerse todo el día al riesgo sin dar la posibilidad de rotación y de pausas, aumenta la posibilidad de que el riesgo cause enfermedad; si existe rotación, pero ésta se organiza de modo que la persona pasa de un área con agente peligroso a un área con otro agente, se puede estar favoreciendo el *sinergismo* mencionado antes. En el trabajo de noche, otro aspecto de este punto, el organismo responde de manera distinta frente a los riesgos, cuestión que todavía requiere estudios. En algunos casos no se toma la precaución de aislar el riesgo y se exponen trabajadores que no deberían estar en puestos alejados al origen del riesgo.

- g) *Los trabajadores y trabajadoras expuestos a un agente de riesgo no cuentan con un descanso suficiente. En parte esto se relaciona con la forma de organizar el trabajo, pues si la jornada es extensa, disminuye el descanso; ya se dijo antes que si una persona tiene tiempo para que su organismo se recupere después de exponerse a un riesgo, es menos probable la aparición de enfermedad. Por otra parte, muchas mujeres que trabajan se ven obligadas a continuar realizando labores domésticas después del trabajo, lo cual sin duda afecta su capacidad de recuperación. El hecho que la falta de descanso favorezca la aparición de enfermedad profesional, no quita el derecho a reconocimiento y atención de la Ley N° 16.744 ni la obligación de la empresa de prevenir.*

¿Cuándo se debe sospechar la existencia de una enfermedad ocupacional?

Los trabajadores pueden sospechar la existencia de una enfermedad profesional cuando se dan algunas condiciones como las que se señalan a continuación:

- Entre los trabajadores de una misma empresa y/o de un mismo tipo de actividad se presenta una enfermedad que tiende a predominar entre ellos y no entre el resto de la población, dentro de un cierto período de tiempo.

- En un trabajador actual se presenta una enfermedad que ha afectado a otras personas que antes trabajaban en la misma empresa y que tuvieron una enfermedad similar o parecida años atrás o después de jubilar o irse de la empresa.
- Existe alguna evidencia de que una enfermedad actual se hace más intensa en períodos en que se hace más intensa la exposición al agente sospechoso de estar causando la enfermedad: por ejemplo, al volver al trabajo después del descanso semanal o de vacaciones; cuando se trabajan más horas en el día o en la semana; cuando aumenta la intensidad de la producción.
- Existen antecedentes de que en empresas del mismo rubro han aparecido enfermedades similares o parecidas.
- Existe evidencia científica que los trabajadores han podido conocer sobre la relación de causa y efecto entre un agente que está presente en su centro de trabajo y una determinada enfermedad; por ejemplo, se enteraron que un determinado líquido usado en la empresa produce alergias, porque la etiqueta lo dice: entonces es posible sospechar que la alergia que alguien está sufriendo fue causada por ese líquido. Un trabajador está sufriendo una enfermedad y en la visita al médico se descartaron otras causas no laborales de la misma. Es posible establecer una cierta relación de tiempo entre el momento en que comenzó la exposición a un agente laboral considerado sospechoso de ser la causa de la enfermedad y el momento de aparición de los síntomas de enfermedad.

PREGUNTAS QUE ORIENTAN A LA SOSPECHA DE UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL

Pregunta	Interpretación
¿Su alteración mejora cuando se separa del trabajo durante varios días o en las vacaciones? ¿Su alteración empeora cuando usted regresa a trabajar después de un fin de semana o de vacaciones?	La alteración tiene un comportamiento sospechoso de estar asociado a una exposición laboral
¿Algunos de sus compañeros de trabajo han sufrido algún trastorno similar?	Indica la posibilidad de un factor causal común
¿Qué sistemas de ventilación se utilizan en el trabajo?	Identifica la posibilidad de una falla en la prevención de riesgos químicos
¿Se usan elementos de protección personal (EPP) adecuados y en buen estado?	Si el EPP no es adecuado, la probabilidad de contraer enfermedad aumenta
¿Dónde come, descansa o fuma cuando está en el trabajo?	Identifica fallas en el saneamiento básico que puede favorecer la aparición de algunas enfermedades profesionales
¿Se lava las manos a menudo en el trabajo? ¿Cómo se las lava?	Identifica posibilidades de contaminarse con sustancias químicas o biológicas

Evidentemente, cuando en el lugar de trabajo se utiliza una sustancia reconocida como un agente de riesgo que provoca enfermedad, según la lista entregada más arriba y

que corresponde al Decreto N° 109, los trabajadores y trabajadoras expuestos deberían estar más atentos a tener la sospecha de que puede haber una relación de causa-efecto

que permita diagnosticar la enfermedad como profesional. La sospecha se hace más grande si la empresa no toma medidas preventivas adecuadas, no mejora los puestos de trabajo, no hace exámenes periódicos.

¿Qué se debe hacer en caso de sospecha?

Si el trabajador o trabajadora está afectado por molestias en su salud sospechosas de ser parte de una enfermedad profesional, debería:

- Solicitar atención médica en los servicios médicos del organismo que administre la Ley N° 16.744 para su empresa; este puede ser una Mutualidad o el INP y esa información la conocen el empleador, la administración de la empresa, el Comité Paritario y el Departamento de Prevención; si el administrador es el INP, le corresponde atención médica en el sistema público de salud.
- Explicar al médico las razones de su sospecha: contarle las características del trabajo que realiza, informar que ha habido otras personas que han sufrido lo mismo si corresponde, contarle acerca de cualquier información adicional que sea útil para formarse una idea completa de la enfermedad y de su probable causa.
- Conversar con los miembros del Comité Paritario, con los miembros del Sindicato y con otros compañeros de trabajo; esto permite obtener más información de apoyo a las sospechas y orientación respecto de qué hacer.

RECORDAR:

Habiendo sospecha razonable de que existe una enfermedad profesional, la persona afectada está en su derecho en no aceptar que no se le haga el diagnóstico y que la enfermedad se descarte sin un estudio serio y acucioso del puesto de trabajo y de los antecedentes. El Comité Paritario y el Sindicato pueden apoyar estas exigencias.

¿Qué medidas debe adoptar la empresa?

- Otorgar todas las facilidades al trabajador enfermo, para que asista a controles médicos.
- Solicitar a la Mutual un reconocimiento de riesgos en la empresa.
- Solicitar al organismo administrador evaluar a todos los trabajadores expuestos al riesgo.
- Adoptar todas las medidas correctivas indicadas por el organismo administrador.
- Capacitar a los trabajadores en los riesgos a los que están expuestos.
- Adoptar una política preventiva frente a los riesgos.

¿QUÉ DERECHOS TIENEN LOS TRABAJADORES CUANDO SON AFECTADOS POR UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL?

- Atención médica gratuita, incluyendo medicamentos, operaciones y traslados si es necesario.
- Rehabilitación y reeducación profesional.
- Traslado de puesto de trabajo de acuerdo a la indicación de los especialistas.
- Derecho a reclamación ante la Superintendencia de Seguridad Social y/o ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Derecho a que se tomen todas las medidas dentro de su empresa para que no se repita la enfermedad, en el mismo o en sus colegas.

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA IDENTIFICACION DE RIESGOS

Una cantidad importante de los riesgos existentes en el lugar de trabajo pueden ser identificados por los propios trabajadores expuestos a esos riesgos. Para eso se debe

observar el lugar de trabajo en forma ordenada, intercambiar información y ponerla en orden, informarse a través de cartillas, boletines y otros medios de difusión y sacar conclusiones; una vez identificados los problemas, los trabajadores pueden recurrir a los instrumentos preventivos que la Ley N° 16.744 otorga para hacer propuestas de mejoramiento.

En los párrafos siguientes se revisará cada uno de los puntos señalados.

Para conocer los riesgos se debe observar el lugar de trabajo

Cuando se observa con atención el lugar donde uno trabaja se pueden detectar distintas condiciones que son riesgosas para la salud; por ejemplo, se pueden ver irregularidades en el piso que pueden provocar caídas, objetos mal almacenados que pueden caer sobre las personas que pasan por allí, enchufes en mal estado que pueden electrocutar a alguien, etc.

Si se usan todos los sentidos se podrán observar más cosas: se puede sentir un olor que le produce irritación a los ojos, dolor de cabeza o mareos, se puede escuchar un ruido muy fuerte que impide conversar y que produce intranquilidad si uno permanece allí mucho rato.

Después de un rato de observar, uno podrá darse cuenta de otros riesgos que quizás no vio al primer vistazo. Por ejemplo, puede notar que las personas trabajan demasiado apuradas, que deben permanecer todo el tiempo en la misma postura, que el diseño completo del puesto de trabajo no está pensado para tener cómodo al trabajador o trabajadora. Además se debe tomar nota de la calidad de las instalaciones para comer o de inexistencia de los servicios higiénicos y las salas de vestir.

Cuánto dura la jornada laboral diaria y semanal, cómo se distribuye, cuántos turnos se realizan, son otros datos que interesa re-

coger porque también se relacionan con los riesgos; por ejemplo, si hay trabajo de noche, eso ya es un riesgo en sí.

Entrevistar a los trabajadores permite completar los datos de la observación

La observación mejora si se entrevista a los trabajadores involucrados. Generalmente la persona que se desempeña en un puesto de trabajo sabe cuáles son las condiciones que ponen en riesgo su salud por su propia experiencia. Además ha tenido tiempo de observar qué sucede con los demás trabajadores y cuáles son las condiciones riesgosas en otras áreas.

Para obtener esa información, es necesario preguntar a los trabajadores que se encuentran en un área o puesto de trabajo. Algunas preguntas que se pueden hacer son:

¿Existe algún peligro para uno o para otros en el lugar? (ruido, calor, frío, explosiones, choques eléctricos, químicos, sobreesfuerzo, heridas, etc.).

¿Están las personas conscientes del peligro existente?

¿Existen advertencias acerca de los peligros existentes?

¿Se han producido errores con consecuencias negativas para los equipos o para las personas?

¿Se han tomado medidas después de producirse los errores para evitar que se repitan?

Registrar las informaciones y hacer un mapa de los riesgos

Cuando la información recogida se pone por escrito se tiene un resumen que entregará ideas para proponer mejoramientos. La tabla siguiente puede servir de guía para una ficha de resumen:

Area de trabajo	Riesgos	Daños que han causado o pueden causar (a personas y a equipos)	Puestos más riesgosos
1	A B		
2	A B C		
3	A		

La información también se puede resumir haciendo un dibujo de la empresa que muestre la distribución de áreas y puestos de trabajo; sobre ese plano se marcan con colores llamativos los puntos críticos donde se dan determinados riesgos.

Cuando se hace el resumen, se debe tener en mente las preguntas:

¿Qué daños puede causar este riesgo?

¿Cómo y por qué ocurre el daño?

¿Cómo se puede prevenir?

¿Qué cosas podemos hacer?

Consultar cartillas, boletines y otros medios informativos

Es conveniente que a través de los Sindicatos, los Comités Paritarios, o por iniciativa personal, los trabajadores busquen informarse sobre los riesgos existentes en los lugares de trabajo. Para ello existe una oferta de cartillas, hojas informativas, boletines, etc., a los cuales se debe recurrir.

En Chile, los organismos administradores de la Ley N° 16.744 son 4: Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), Mutual de Seguridad (CChC), Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y el Instituto de Normalización Previsional (INP); este último es un organismo público que depende del Ministerio del Trabajo. Cada uno de ellos ha editado materiales de difusión que se pueden solicitar en sus respectivas sedes y en algunos casos en sus bibliotecas.

También se puede consultar información en la Dirección del Trabajo, Sernageomin (Servicio Nacional de Geología y Minería) e Instituto de Salud Pública (este último posee una biblioteca



especializada en Santiago, calle Marathon 1000).

Con la expansión del uso de Internet como vía para el intercambio y difusión de informaciones, hoy día los trabajadores disponen de

una herramienta muy poderosa para informarse en estas materias.

En los lugares citados y a través del correo electrónico, se pueden hacer consultas específicas sobre materias técnicas.

DIRECCIONES ÚTILES EN INTERNET SOBRE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

DIRECCIÓN	ORGANISMO
www.mutualseg.cl	Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, Chile
www.achs.cl	Asociación Chilena de Seguridad
www.ist.cl	Instituto de Seguridad del Trabajo, Chile
www.prevencionderiesgos.cl	Instituto de Normalización Previsional, Depto. de Accidentes del Trabajo, Chile
www.sernageomin.cl	Serv. Nac. de Geología y Minería, Chile
www.istas.ccoo.es	Instituto de Salud de los Trabajadores de Comisiones Obreras, de España (Confederación sindical española); Contiene hojas técnicas y cartillas muy interesantes
www.anap.es	Asociación Nacional de Auditores en Prevención de Riesgos laborales, España
www.mtas.es/insht/index.htm	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, vinculado al Ministerio del Trabajo de España
www.inmst.es	Inst. Nac. de Medicina y Seguridad del Trabajo, de España; las hojas técnicas e informativas son de gran calidad
www.ilo.org/public/spanish/index.htm	Organización Internacional del Trabajo, versión en español; contiene toda la normativa y recomendaciones internacionales y una colección de legislaciones nacionales
www.cepis.ops.oms.org/bvsast/e/home.htm	Biblioteca Virtual de Salud de los Trabajadores; depende de la Red de Salud y Trabajo apoyada por la Organización Panamericana de la Salud
www.cisred.com	Sistema de Información en Seguridad, Salud y Ambiente, Colombia
www.srt.gov.ar	Superintendencia de Riesgos del Trabajo, de Argentina
www.imss.gob.mx	Instituto Mexicano de Seguridad Social, México
www.pccp.com.ar/smtba	Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Argentina

Además de las direcciones citadas, que entregan información en español, existe una abundante información técnica en idio-

mas inglés y francés, útiles para quienes puedan leer en esos idiomas; se destacan:

www.ccohs.ca

Centro Canadiense de Salud y Seguridad en el Trabajo que sólo se dedica a entregar informaciones

turva.me.tut.fi/-oshweb

Servicio proporcionado por un instituto finlandés, permite búsqueda por temas.

¿Qué hacer para introducir mejoramientos?

Cuando se sospecha que no se han tomado las medidas adecuadas de prevención en el lugar de trabajo, los trabajadores pueden seguir varios cursos de acción:

Identificar con claridad el problema

Lo expuesto en los párrafos anteriores permite identificar y dar una forma coherente al problema; cuando al problema detectado se le agrega el apoyo informativo obtenido de fuentes adicionales como las sugeridas, la solución se hace más visible y viable, porque muchas veces un problema similar se ha enfrentado en otros lugares y allí se han encontrado soluciones, que se muestran en la información técnica.

Reunirse y conversar entre los propios trabajadores

Las mejores soluciones se encuentran normalmente a través del aporte de diferentes puntos de vista y experiencias; para esto es recomendable que las personas interesadas en su solución se reúnan, informalmente o formalmente a través del sindicato.

Elaborar propuestas de solución

Para solucionar un problema que pone en riesgo la salud de las personas en el lugar de trabajo, no necesariamente se debe incurrir en gastos excesivos; pensar así sólo conduce a no hacer nada. Siempre hay que preguntarse:

- ¿se puede eliminar el riesgo en su origen?
- ¿se puede disminuir su impacto en el ambiente?
- ¿se puede aislar?
- ¿se debe proteger a los trabajadores expuestos?
- ¿se puede disminuir la cantidad de gente que se expone?
- ¿se pueden disminuir las horas de exposición?
- ¿se debe capacitar y entrenar a las personas para que disminuya su exposición?

Además, conviene ordenar las propuestas desde aquéllas de menor costo y mayor impacto, a las de alto costo. Por ejemplo, muchas veces la solución a un problema pasa por mejorar y mantener activamente el orden y aseo del lugar de trabajo, sin entrar a realizar cambios estructurales.

Discutir las propuestas de solución con la parte empleadora y buscar acuerdos

Una solución sólo se puede llevar a la práctica si las partes están de acuerdo; por eso es importante que dicha solución haya sido elaborada cuidadosamente y que existan diversas alternativas para la inevitable negociación. Se debe tener siempre presente que una disminución en la peligrosidad de un lu-

gar de trabajo tiene efectos sobre la productividad al mismo tiempo que para la salud, por lo cual el campo de intereses comunes entre las partes es amplio.

Usar los instrumentos preventivos de la Ley N° 16.744

Cuando existen Reglamentos Internos reales y eficaces, las soluciones aprobadas se deben incorporar al reglamento en su puesta al día obligatoria por ley; por otra parte, el Comité Paritario es el espacio en donde se pueden discutir y aprobar las soluciones y se debe utilizar cuando la empresa tiene más de 25 trabajadores; cuando existe Departamento de Prevención, el experto a cargo del Departamento puede ser un apoyo para la búsqueda de soluciones técnicas y de información.

Las personas que deciden hacerse cargo de buscar soluciones a problemas concretos que ponen en peligro su salud en el trabajo, aprenden en el proceso de identificación de los riesgos y elaboración de propuestas; ese aprendizaje puede ser incorporado después como contenidos de la información obligatoria del Derecho a Saber que la ley establece.

BIBLIOGRAFIA

- Dirección del Trabajo. Aportes al debate laboral N° 7, 1999.
- **Hudson E., Smith D.** "Worker's Guide to Field level Risk Assessment". Construction Owners Association, Alberta, Canada, 1998.
- INE. *Indicadores del mes, empleo y sectoriales*. N° 28, 28 de febrero de 2001.
- **Karasek R., Theorell T.** *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, 1990.
- **Kilbom A., Messing K., Bildt C.** *Women's health at work*. National Institute for Working Life. Suecia. 1998.
- **Ladou J.** Medicina Laboral. Ed. El Manual Moderno, México, 1993.
- Leino et al, (1995), Psychosocial factors at work in relation to back and limb disorders. *Scand J Work Environ Health*, 21 (2): 134-142.
- **Lesage M.** "Enfermedades relacionadas con el trabajo y enfermedades profesionales: lista internacional de la OIT". Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, 3ª edición, pp. 26.2-26.6, España, 1998.
- **Lindström, K.** (1994), "Psychosocial criteria for good work organization" *Scand J Work Environ Health*, 20 (special issue): 123-133.
- **Messing K., Neis B., Dumais E.** *Invisible. La santé des travailleuses*. CINBIOSE. Gynergy Books. Canadá, 1995.
- MIDEPLAN *Situación de la Mujer en Chile*, 1998. División Social.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código del Trabajo, 1994.
- **Cherry N.** "Occupational Disease". *BMJ* 318 (Mayo 22): 1397-1399, 1999.
- **Colombini D., Occhipinti E., Meroni M., Menoni O., Bergamasco R., Girola C., Grea V., Vendola D.** "Guidelines for redesigning jobs with repetitive tasks" *Med Lav* 1996 Nov-Dec;87(6):728-49.
- **Díaz X., Medel J.** "Condiciones de trabajo de la mujer: situación en Chile", en *Trabajo y Maternidad. Las normas que protegen la salud de las trabajadoras embarazadas*. OIT Dirección del Trabajo. Equipo Técnico Multidisciplinario, N° 91, Santiago. 1998.
- Dirección del Trabajo. Aportes al debate laboral N° 2, 1997.

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley N° 16.744. 1968.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto Supremo N° 109, 10 de mayo de 1968.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto Supremo N° 54, 1968.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto Supremo N° 40, 1968.
- **Occhipinti E., Colombini D.** Musculoskeletal disorders of upper extremities caused by biomechanical overload: methods and criteria for the description of occupational exposure *Med Lav.* 1996 Nov-Dec; 87(6): 491-525.
- OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, 3ª edición, España, 1998.
- **Origel M.** "Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad y Brigadas de Primeros Auxilios", en *La Salud en el Trabajo*, coordinado por Martínez, F., México, 1988.
- SERNAM. *Salud laboral de la mujer en Chile*. Documento N° 22, Depto. de Planificación y Estudios, SERNAM. Chile. 1992.
- UCYMAT. *Riesgos en sector pesca*. Cartilla específica N° 8. Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Dirección del Trabajo, Chile. 2001.
- Fotos del archivo de la UCYMAT Dirección del Trabajo.

DEPARTAMENTO DE INSPECCION
UNIDAD DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (UCYMAT)

ESTRES LABORAL

INTRODUCCION

En diferentes aspectos de nuestra vida nos vemos expuestos a situaciones que nos producen estrés. Una de estas situaciones corresponde a la actividad laboral, que ocupa un espacio importante de nuestro tiempo.

Los numerosos cambios que se han producido en la actual organización del trabajo ha generado nuevos problemas en la salud y seguridad de los trabajadores, uno de éstos es el estrés laboral, que representa una preocupación cada vez mayor en el mundo del trabajo.

El estrés laboral ha aumentado su incidencia en el ámbito del trabajo y es una importante causa de ausentismo, influye en las decisiones incorrectas, juicios erróneos y en una baja moral del personal. A nivel físico también tiene efectos negativos provocando trastornos o enfermedades que van desde irritabilidad, estados depresivos, ansiedad, hasta enfermedades más complejas como úlcera, asma, hipertensión y trastornos cardiovasculares. Sin embargo a pesar de todos estos efectos negativos que contiene el estrés aún no recibe la atención adecuada y las empresas e instituciones invierten recursos insuficientes para el desarrollo de programas que ayuden a prevenir y a enfrentar este tema.

Las empresas que abordan el tema del estrés lo hacen implementando diferentes medidas preventivas como por ejemplo, entrenamiento a trabajadores en el desarrollo de habilidades comunicativas, relajación y capacitación en diferentes metodologías para el manejo del estrés. Un trabajo de prevención en este tema requiere que este problema se aborde de manera integral y que las actividades y programas que desarrollen las empresas consideren las necesidades de cada trabaja-

dor, el puesto de trabajo, así como las condiciones y medioambiente en que se realiza su labor.

Esta cartilla entrega una información general acerca del estrés como un primer paso necesario en la tarea de prevención de este riesgo, presenta los síntomas y sus efectos en el trabajo y contiene una escala de autoevaluación del estrés.

ESTRES LABORAL

El estrés se describe a menudo como uno de los grandes problemas de nuestro tiempo y éste afectaría a un número importante de personas en el ámbito del trabajo.

El concepto de estrés fue utilizado por Hans Selye, en los años 30, quien lo define como un "síntoma general de adaptación". El estrés sería la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante.

El estrés es una respuesta natural del organismo que surge para ayudarnos a enfrentar situaciones nuevas, cuando se transforma en una reacción prolongada e intensa, puede desencadenar serios problemas físicos y psíquicos. El estrés está al origen de numerosos problemas de salud y enfermedades como úlceras al estómago, depresiones, enfermedades coronarias, etc. Sin embargo el estrés no se puede considerar como una enfermedad, sino como una respuesta del organismo, tanto física como mental, a las adaptaciones y ajustes del ser humano, a los diversos acontecimientos vitales.

El estrés es así no la causa de la enfermedad, sino un factor que favorece el desarrollo o aparición de algunas enfermedades.

Así el estrés ocupacional se daría en aquellas situaciones en que las demandas ligadas al trabajo exceden las capacidades del trabajador para responder a ellas.

El estrés tendría un polo positivo y uno negativo. Los efectos del estrés pueden ser positivos y dar motivación, energía y creatividad necesarias para realizar una tarea si la persona posee las capacidades y los recursos que requiere para lograrlo. Los efectos negativos del estrés se producen cuando los recursos de la persona y las exigencias de la tarea son discordantes.

Cada persona tiene su propio estilo de gestión y manejo del estrés. Esto consiste en un conjunto de estrategias personales adquiridas en la experiencia y vivencias de cada uno, y que son la manera habitual de enfrentar las diferentes situaciones problemáticas de la vida. Sin embargo, puede suceder que las estrategias personales a veces no resulten suficientes para enfrentar situaciones nuevas y entonces surge el estrés como un mecanismo de alerta.

El estrés es así un conjunto de respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales del organismo ante estímulos o situaciones que significan peligro, o que son percibidas como amenazantes para la integridad física o psicológica de la persona.

PRINCIPALES SINTOMAS ASOCIADOS AL ESTRÉS OCUPACIONAL

Síntomas físicos: Problemas cardiovasculares, alergias, problemas a la piel, migrañas, dificultades respiratorias, problemas de sueño, problemas gastrointestinales.

Síntomas psicológicos: Ansiedad, aburrimiento, frustración, irritabilidad, aislamiento, dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones, pérdida de memoria.

Síntomas conductuales: Agresividad, abuso de alcohol o drogas, trastornos alimenticios, conflictos, ausentismo laboral, disminución de la producción, mayor predisposición a tener accidentes.

CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTRÉS

Es conocido y validado por numerosos estudios la importancia que reviste que las organizaciones laborales consideren al trabajador en sus dimensiones físicas y psicosociales y que éstas tomen en cuenta las necesidades y expectativas de los trabajadores.

Existen una serie de condiciones laborales que favorecen el desarrollo de ambientes laborales poco saludables y sometidos a situaciones estresantes, entre ellos podemos señalar los siguientes:

Diseño de la tarea: la existencia de trabajos que contienen una carga física y/o psicológica importante, con pocos o ningún período de pausas y descansos, con horarios de trabajo poco habituales, con sistemas de turnos, trabajo nocturno, etc.

Un contenido de trabajo rutinario y monótono y repetitivo, con un ritmo elevado de trabajo y exigencia.

Aquellas tareas en las cuales no se utilizan las capacidades de los trabajadores y que requieren poco control y con pocos espacios para la toma de iniciativas.

Estilos de dirección: la existencia de un estilo de dirección donde hay escasa o nula participación de los trabajadores, una mala comunicación con las jefaturas y supervisores y carencias de políticas de bienestar y/o de apoyo familiar, como por ejemplo, apoyo de la dirección ante situaciones de emergencia.

Relaciones interpersonales: la existencia de un ambiente social pobre, la falta de apoyo y solidaridad entre compañeros de trabajo y de jefaturas o supervisores. Esto se traduce en aislamiento físico y afectivo, en pocas

oportunidades para interactuar con otros colegas y en ausencia de un clima laboral adecuado.

Roles en el trabajo: la existencia de expectativas en relación al trabajo que a veces no se cumplen, existencia de un exceso de responsabilidad, contradicciones en el trabajo, ej. entre las necesidades del cliente y la empresa, la necesidad de asumir diferentes roles al interior de la empresa (polivalencia).

Preocupación por la carrera laboral: preocupaciones en torno al futuro laboral, inseguridad en cuanto a la continuidad del trabajo, preocupación por la falta de oportunidades de promoción, cambios rápidos en el terreno laboral para los cuales los trabajadores no están preparados.

Condiciones ambientales: la existencia de condiciones físicas desagradables o la exposición a condiciones peligrosas en el ambiente de trabajo, como hacinamiento, ruido, calor, contaminación ambiental, etc.

El estrés de origen laboral se define como las interacciones entre el trabajador y la exposición a los riesgos en su entorno laboral. Se experimenta estrés cuando las exigencias del entorno de trabajo exceden la capacidad de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas.

Los efectos del estrés en el ámbito laboral son numerosos, se menciona entre estos los siguientes:

- contribuye al incremento de riesgos de accidentes.
- puede afectar el rendimiento y el ausentismo laboral.
- puede crear un clima psicosocial insano en la organización laboral.
- puede ser un factor de riesgo de enfermedad.

- puede ser un factor de riesgo de incapacidad laboral por alteraciones somáticas y/o psicológicas

Un indicador del grado en que una organización laboral se encuentra adaptada a necesidades y expectativas de sus trabajadores podría ser el evaluar el nivel de estrés laboral existente en ella.

En el estudio acerca del estrés existen enfoques que plantean la prevención centrada en el individuo y las características individuales de la percepción del estrés. Este enfoque se expresa en la realización de estrategias de prevención que van dirigidas al individuo, como por ejemplo, técnicas de relajación, apoyo psicológico individual o grupal, etc. Otras propuestas se orientan en el sentido de proponer cambios en las condiciones y entorno del trabajo, que sería la causa fundamental de la aparición del estrés.

Si bien se reconoce el papel que juegan las diferencias individuales en todo esto y que no necesariamente lo que es estresante para unos puede no serlo para otros, numerosos estudios demuestran la importancia de las condiciones de trabajo, el diseño del puesto de trabajo, las estrategias de prevención y los cambios en la organización del trabajo, que son condiciones que afectan de una manera u otra a todos los trabajadores.

El estar expuesto a condiciones de trabajo estresantes puede tener una influencia directa en la salud y la seguridad del trabajador, sin embargo los factores individuales (relacionados con la personalidad por ejemplo) y los factores situacionales pueden contribuir a fortalecer o debilitar esta influencia, como por ejemplo, una mujer jefa de hogar con hijos menores a cargo, o con hijos enfermos, etc.

Los estudios realizados en torno al tema del estrés laboral plantean que las condiciones de trabajo tienen un papel primordial en su aparición y mantención.

En el trabajo intervienen numerosos factores que pueden crear o acrecentar el estrés ya existente. Entre las causas más comunes del estrés se mencionan las siguientes:

- la sobrecarga de trabajo.
- las presiones de tiempo para cumplir tareas y metas.
- la existencia de una supervisión deficiente.
- la inseguridad en el ambiente político de la empresa.
- la capacitación insuficiente para cumplir con las responsabilidades.
- los conflictos y ambigüedades de roles o papeles que se debe cumplir.
- los cambios de cualquier tipo, en especial cuando estos son importantes o radicales.

El estrés afecta también a quienes realizan trabajos en donde existe exposición a ruido (área de la construcción, mecánica, etc.), en trabajos de naturaleza rutinaria como el trabajo en cadena, trabajo repetitivo y en aquellos trabajos que requieren de una importante inversión personal como el trabajo de enfermeras, profesores, servicios de atención de público, etc.

En el Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester realizaron una medida del estrés en distintas profesiones en una escala de 1 a 10, con los siguientes resultados:

- Mineros 8,3
- Policías 7,7
- Trabajadores de la construcción 7,5
- Periodistas 7,5
- Dentistas 7,3

- Médicos 6,8
- Enfermeras 6,5
- Conductores de ambulancias 6,3
- Profesores 6,2
- Directores de personal 6,0

Algunos trabajos causan más estrés que otros. Se observa un fuerte estrés en los que realizan turnos cambiantes de trabajo, en los trabajos que requieren un ritmo de trabajo exigente y con poco o escaso control sobre él mismo.

Sin embargo, tanto el trabajo del ejecutivo que está sujeto a presiones para cumplir metas y resultados financieros a corto plazo, como el trabajador que debe cumplir con una gran demanda de trabajo y con un bajo salario, están en situación de riesgo de estrés a causa del trabajo.

Una causa general y ampliamente reconocida de estrés son los cambios que se producen en las empresas. Si además estos cambios van acompañados de innovaciones tecnológicas y traslados de espacios físicos de trabajo, la experiencia del cambio mismo, sobre todo cuando las personas experimentan una falta de participación e incertidumbre, puede ser una fuente importante de estrés.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha realizado investigaciones en torno al tema y propone las siguientes estrategias:

- Realizar diagnósticos de las fuentes y niveles de estrés.
- Realizar una planificación preventiva de manera de reducir o evitar estresores que pueden ser causas de demandas ambientales.
- Poner en marcha programas de prevención e intervención sobre el estrés en

aquellas áreas o grupos de personas de mayor riesgo.

- Evaluación de los programas para documentar su eficacia y realizar cambios si fuera necesario.

En la Unión Europea las prioridades de investigación son los métodos de gestión del estrés a nivel de la organización, donde se priorice el evaluar y supervisar aspectos del diseño y gestión del trabajo, ya que actualmente existen nuevas pautas de trabajo que pueden acarrear riesgos adicionales o poco conocidos por los trabajadores y las organizaciones, como por ejemplo, el aumento del teletrabajo, la reducción del tamaño de las empresas, la subcontratación, el aumento de trabajadores de más edad, etc.

También se sugiere ubicar el estrés laboral en el contexto de otros problemas que se encuentran interrelacionados, como las desigualdades sociales, la edad, el género, la discapacidad o el origen étnico, que constituyen aspectos esenciales para tener una perspectiva más integral en la gestión y control del estrés laboral.

ESCALA DE AUTOEVALUACION DEL ESTRES

- Seleccione los factores estresantes que ha vivido en el último año y súmelos, esto le permite tener una medida de su nivel de estrés.
- Un puntaje mayor a 300 puntos aumenta la predisposición a enfermarse por estrés.
- Un puntaje menor de 150 tiene menos posibilidades de enfermar.
- En la lista se pueden agregar acontecimientos que usted considere que han sido estresantes y agregarlos equiparando su puntaje con situaciones señaladas.

PUNTAJE	ACONTECIMIENTO
100	Muerte de cónyuge
70	Separación matrimonial
70	Muerte de un ser querido o familiar
60	Pérdida del trabajo
50	Padecer de una enfermedad grave
50	Problemas financieros graves
45	Haber sufrido un asalto
45	Descenso en el rol o estatus laboral
45	Ser abandonado por la pareja
40	Jubilación
40	Problemas judiciales
40	Deudas
40	Trabajar en horarios nocturnos o rotatorios
40	Enfermedad de un familiar
30	Casamiento
30	Embarazo
30	Nacimiento
30	Conflictos conyugales crónicos
25	Trastornos del sueño
25	Cambios en las tareas habituales
25	Gran logro personal
25	Trabajar más de 12 horas diarias
20	Problemas con el jefe
20	Mudanzas
20	Cambios en los hábitos (dieta, dejar de fumar, etc.)
15	Cambio de carrera o de colegio
10	Vacaciones
10	Fiestas de fin de año
20	Viajes prolongados

Confeccionado en base a Escala de Holmes-Rahe.

BIBLIOGRAFIA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, "Estrés en el Trabajo".
- Resumen. **Cox, T., Griffiths, A., Rial-Gonzales, E.** (2000).
- **Fortin, B. (1992):** Prendre soin de sa santé mentale. Ed. Du Meridien. Montreal.
- **Lucía Artazcoz, Salvador Moncada.** Centro de Salud Laboral, Barcelona. Organización del trabajo, satisfacción laboral y salud mental en trabajadores.
- NIOSH Working group. (1998) Stress at Work.
- **Peiro, J.M. (1993):** Control del Estrés Laboral.
- **Kalimo, RM. El-Batawi y C.L.Cooper (1988):** Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. OMS. Ginebra.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

ESTABLECE NORMAS SOBRE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO⁽¹⁾⁽²⁾

LEY N° 19.296

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de Ley:

"CAPITULO I Disposiciones Generales

Artículo 1°.- Reconócese, a los trabajadores de la Administración del Estado, incluidas las municipalidades, y del Congreso Nacional el derecho de constituir, sin autorización previa, las asociaciones de funcionarios que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾⁽⁶⁾

- (1) Publicada en el Diario Oficial (D.O.), de 14 de marzo de 1994. Texto actualizado, notas y comentarios de Carlos Ramírez Guerra, profesor de la Escuela de Gobierno y Gestión Pública de la Universidad de Chile.
- (2) Este texto incorpora las modificaciones introducidas por las Leyes N°s. 19.464 (D.O.: 5.08.96); 19.475 (D.O.: 4.10.96); 19.673 (5.05.2000), y 19.806 (D.O.: 31.05.02).
- (3) El artículo Unico de la Ley N° 19.673 (D.O.: 5.05.2000), que establece normas sobre asociaciones de funcionarios del Congreso Nacional, intercaló la expresión: "y del Congreso Nacional", tal como aparece en el texto. El artículo transitorio, de esa misma ley, señala: "Para acogerse al régimen jurídico que establece la referida ley, las asociaciones de funcionarios del Con-

Esta ley no se aplicará, sin embargo, a las Fuerzas Armadas, a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, a los funcionarios de las

Continuación Notas (3)(4)(5)(6)

greso Nacional cuyos estatutos se encontraren vigentes a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, deberán adecuarlos en el plazo de dos años, contado desde la misma fecha. Durante dicho lapso, gozarán de los derechos que la Ley N° 19.296 concede."

- (4) El artículo 84 de la Ley N° 19.640 (D.O.: 15.10.99), que establece la Ley Orgánica Constitucional del Ministerio Público, señala que serán aplicables a sus funcionarios "las normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado establecidas en la Ley N° 19.296.

"Los fiscales sólo podrán participar en asociaciones gremiales, pero ellas, sus miembros o directivos no podrán influir o inmiscuirse, de modo alguno, en el ejercicio de las atribuciones o facultades que la Constitución y la ley encomiendan a los fiscales. Su infracción acarreará las responsabilidades penales que la ley establezca.

"Queda prohibido a las personas que laboren en el Ministerio Público negociar colectivamente y declararse en huelga."

- (5) El artículo 6° de la Ley N° 19.464 (D.O.: 5.08.96), señala: "No obstante regirse por el Código del Trabajo, en lo relativo a su derecho de asociación funcionaria, el personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de los departamentos de administración educacional, cualquiera sea su denominación, quedará sometido a las disposiciones de la Ley N° 19.296."
- (6) El concepto de trabajador de la Administración del Estado, sobre la que se construye la institucionalidad de la Ley N° 19.296, incluye a los

empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de éste, ni a los trabajadores de las empresas del Estado que, de acuerdo con la ley, puedan constituir sindicatos.⁽⁷⁾

Artículo 2°.- Estas asociaciones tendrán carácter nacional, regional, provincial o comunal, según fuere la estructura jurídica del servicio, repartición, institución o ministerio en que se constituyeren, términos que en esta ley serán usados indistintamente.

No obstante, las asociaciones de funcionarios de las reparticiones que tengan estructura jurídica nacional, podrán tener como base la organización de sus funcionarios de la respectiva institución en la región, las que se deberán constituir conforme a las disposiciones contenidas en el Capítulo II de esta ley.

Las asociaciones de funcionarios de los servicios de salud podrán tener como base uno o más hospitales o establecimientos que integren cada servicio de salud, caso en el cual serán consideradas de carácter comunal.

Cuando en esta ley se emplee la expresión repartición, se entenderá que con ella se comprende a los hospitales o establecimientos que integran cada servicio de salud.

Las asociaciones de funcionarios tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones, que podrán denominarse también agrupaciones y centrales y afiliarse y desafiliarse de ellas.

Continuación Nota (6)

trabajadores que presten servicios en el Instituto Nacional de Deportes en virtud de contratos individuales de trabajo. Oficio N° 34.612, del 26.07.05, de la Contraloría General de la República y Dictamen N° 3.716/102, de 29.08.05, de la Dirección del Trabajo.

- (7) Los funcionarios del Poder Judicial no se encuentran sujetos a la normativa de la Ley N° 19.296 (Dictamen N° 3.497/268, de 30.07.98, de la Dirección del Trabajo).

Asimismo, todas las asociaciones de funcionarios indicadas en el inciso precedente, tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores, afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional.⁽⁸⁾⁽⁹⁾

Artículo 3°.- La afiliación a una asociación de funcionarios será voluntaria, personal e indelegable.

Nadie podrá ser obligado a afiliarse a una organización de funcionarios para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación.

Ningún funcionario podrá pertenecer a más de una asociación, simultáneamente, en razón de un mismo empleo. Las asociaciones de funcionarios no podrán pertenecer a más de una asociación en el ámbito regional y a no más de una en el ámbito nacional de grado superior del mismo nivel.⁽¹⁰⁾

- (8) Nada impide legalmente la formación de asociaciones de funcionarios regionales en instituciones o reparticiones de estructura jurídica nacional, su afiliación directa a federaciones y cualquier otra asociación permitida por la ley. Además, en conformidad a la Ley N° 19.296, no es requisito para la constitución legal de una asociación nacional de funcionarios que dicha asociación cuente con afiliados en todas las regiones del país (Dictamen N° 2.086/106, 17.04.97, de la Dirección del Trabajo).

- (9) En la Revista chilena de Administración Pública, N° 4, abril de 1995, se incluye un modelo orientador de estatutos de asociaciones de funcionarios.

- (10) Ningún trabajador puede afiliarse a más de una asociación de funcionarios que regula la Ley N° 19.296, en razón de un mismo empleo, y ninguna organización de base puede pertenecer a más de una de grado superior de un mismo nivel, y la contravención a esta norma produce, de pleno derecho, la caducidad de la o las afiliaciones anteriores, y si los actos de afiliación fueren simultáneos o no pudiere determinarse cuál es el último, todas quedarán sin efecto (Dictamen N° 5.098/192, de 9.12.04, de la Dirección del Trabajo).

Artículo 4°.- En caso de contravención de las normas del artículo precedente, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquier otra anterior y, si los actos de afiliación fueren simultáneos, o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto.

Artículo 5°.- No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiación a una asociación de funcionarios. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación o perjudicarlo en cualquier forma por causa de su afiliación o de su participación en actividades de la asociación.⁽¹¹⁾

Artículo 6°.- Para los efectos de esta ley serán ministros de fe los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.⁽¹²⁾⁽¹³⁾⁽¹⁴⁾

Artículo 7°.- Las asociaciones de funcionarios públicos no tendrán fines de lucro, sin perjuicio de que sus actividades puedan ge-

nerar utilidades, las que deberán ser invertidas en el cumplimiento de sus objetivos.

Sus finalidades principales serán las siguientes:

- A) Promover el mejoramiento económico de sus afiliados y de las condiciones de vida y de trabajo de los mismos, en el marco que esta normativa permite;⁽¹⁵⁾
- B) Procurar el perfeccionamiento de sus asociados, en los aspectos material y espiritual, así como también la recreación y el esparcimiento de ellos y de sus grupos familiares;
- C) Recabar información sobre la acción del servicio público correspondiente y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios;⁽¹⁶⁾

(11) La calidad de director de una asociación de funcionarios no es impedimento para acceder y ejercer cargos directivos en el sistema de salud municipal (Dictamen N° 3.108/236, de 27.07.00, de la Dirección del Trabajo).

(12) La labor del ministro de fe debe limitarse, exclusivamente, a presenciar el acto certificando lo que allí ocurrió, en términos generales (Circular N° 127, de 23.09.96, de la Dirección del Trabajo, que informa a las Inspecciones del Trabajo respecto a modificaciones a la actuación del ministro de fe, en ciertos actos realizados por las asociaciones de funcionarios públicos y por los sindicatos de trabajadores independientes).

(13) La Orden de Servicio N° 5, de 29.04.98, de la Dirección del Trabajo, instruye a las Inspecciones del Trabajo respecto de nuevos procedimientos en materia de designación de ministros de fe, Ley N° 19.296.

(14) El Dictamen N° 29.800, de 21.09.95, de la Contraloría General de la República, señala que procede que oficiales del Servicio de Registro Civil e Identificación participen como ministros de fe en asambleas extraordinarias de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que tengan por objeto la reforma de sus estatutos.

(15) Estos fines, de la esencia de las organizaciones de carácter sindical, se encuentran limitados por la imposibilidad jurídica de negociar colectivamente, en razón de lo cual, al no existir mecanismos de diálogo y de negociación que encaucen por la vía legal las aspiraciones y reivindicaciones de los funcionarios desembocan, inevitablemente, en conflictos y huelgas de hecho. V.: Walker, F., Las asociaciones de funcionarios desde el punto de vista jurídico doctrinario, en Revista chilena de Administración Pública, N° 4, abril de 1995.

Un avance importante para terminar con la gran carencia de esta ley ha sido la dictación del Decreto N° 1.539, de 11.09.00, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 26.12.00), que promulgó el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, pero que aún no se incorpora a la legislación. El artículo 8° de este Convenio, señala que "la solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados."

(16) El Dictamen N° 32.964, 18.10.96, de la Contraloría General de la República, señala que las auto-

- D) Hacer presente, ante las autoridades competentes, cualquier incumplimiento de las normas del Estatuto Administrativo y demás que establezcan derechos y obligaciones de los funcionarios;
- E) Dar a conocer a la autoridad sus criterios sobre políticas y resoluciones relativas al personal, a la carrera funcionaria, a la capacitación y a materias de interés general para la asociación;
- F) Representar a los funcionarios en los organismos y entidades en que la ley les concediere participación. Podrán, a solicitud del interesado, asumir la representación de los asociados para deducir, ante la Contraloría General de la República, el recurso de reclamación establecido en el respectivo Estatuto Administrativo;⁽¹⁷⁾⁽¹⁸⁾⁽¹⁹⁾⁽²⁰⁾⁽²¹⁾⁽²²⁾⁽²³⁾

Continuación Nota (16)

ridades de los organismos de la Administración del Estado deben proporcionar a los Directores de sus respectivas asociaciones de funcionarios la información que soliciten sobre planes, programas y resoluciones relativos al personal.

- (17) El artículo 6° de la Ley N° 19.553 (D.O.: 4.02.98), establece el mecanismo de participación de las asociaciones de funcionarios en la definición de los programas de mejoramiento de la gestión de los servicios públicos ligados a incentivos monetarios por cumplimiento de metas. Asimismo, representantes de las asociaciones de funcionarios, deben integrar el Comité Técnico Municipal que propone al Alcalde el programa de mejoramiento de gestión municipal (Ley N° 19.803, D.O.: 27.04.02).

El artículo 17 del Decreto N° 475, de (D.O.: 13.07.98), que establece el Reglamento para la aplicación de incremento por desempeño institucional del artículo 6° de la Ley N° 19.553, señala que "el Jefe Superior de cada Servicio deberá implementar un proceso participativo de formulación del Programa de Mejoramiento de la Gestión, informando la propuesta a los funcionarios de los distintos niveles de la organización, así como los resultados de la evaluación parcial y definitiva del referido Programa.

"En este contexto, el Jefe Superior de cada Servicio deberá establecer con las asociaciones de funcionarios constituidas de acuerdo a la Ley N° 19.296, instancias de trabajo de ca-

- G) Realizar acciones de bienestar, de orientación y de formación gremiales, de capacitación o de otra índole, dirigidas al perfeccionamiento funcionario y a la re-

Continuación Notas (17)(18)(19)(20)(21)

rácter informativo y consultivo, con el fin de recoger sus comentarios, sugerencias y alcances, tanto en las etapas de formulación como de evaluación de los Programas de Mejoramiento de la Gestión."

- (18) El Dictamen N° 2.299/55, de 17.06.03, de la Dirección del Trabajo, señala que "los dependientes de una entidad como la Universidad de Chile, que se encuentren afiliados a asociaciones de funcionarios regidas por la Ley N° 19.296, deben reputarse sindicalizados para los efectos previstos por el inciso 2°, letra a) del artículo 17 de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo y, por tanto, dichos dependientes deberán designar a sus representantes en el comité bipartito de capacitación en la forma contemplada por la referida norma". Los objetivos y funciones de estos comités, se pueden consultar en la siguiente dirección en Internet: www.sispubli.cl/docs/Comit%82%20Bipartito%20de%20Capacitaci%A2n%20Final.doc
- (19) El N° 2 del Dictamen N° 3.167/90, de 7.08.03, de la Dirección del Trabajo, señala que "para constituir el comité bipartito de capacitación, la Corporación Municipal respectiva, deberá designar sus representantes en la forma que prevé el artículo 17 de la Ley N° 19.518, mientras que los afiliados a una asociación de funcionarios deben ser considerados como trabajadores sindicalizados, y elegirán a sus representantes en la forma prevista por el inciso 2°, letra a), del artículo 17 de la Ley N° 19.518, y los trabajadores no afiliados a ninguna asociación de funcionarios, eligen a sus representantes según lo dispuesto por el inciso 4°, letra b), del citado artículo 17."
- (20) La asociación de funcionarios de la salud municipal constituida al amparo de la Ley N° 19.296, está facultada para representar a sus asociados cuando éstos lo requieran previamente, para impugnar el proceso calificadorio y por cualesquiera otra participación que la Ley N° 19.378 y su reglamento les reconozca para el ejercicio de sus derechos (Dictamen N° 2.319/184, 6.06.00, de la Dirección del Trabajo).
- (21) El Dictamen N° 12.725, de 18.04.96, de Contraloría General de la República, señala que no procede que las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado recurran ante la Contraloría, reclamando de las calificaciones de que son objeto sus representados.

creación o al mejoramiento social de sus afiliados y de sus grupos familiares;⁽²⁴⁾

- H) Prestar asistencia y asesoría técnica a sus asociados y a sus grupos familiares. Los asociados podrán otorgar también tal asistencia a los trabajadores pasivos que hubieren sido miembros del respectivo servicio o institución, si así lo solicitaran, y, también, procurarles recreación y esparcimiento a tales pasivos y a sus grupos familiares;
- I) Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos y otros

Continuación Notas (22)(23)

- (22) El Dictamen N° 52.838, de 24.12.02, de la Contraloría General de la República, señala que un delegado de una Asociación de Funcionarios no puede formar parte del Comité de Selección de un concurso regulado por la Ley N° 18.834, para proveer cargos en un servicio, si no es miembro de la respectiva junta calificadora.
- (23) Para constituir el comité bipartito de capacitación, la Corporación Municipal respectiva, deberá designar sus representantes en la forma que prevé el artículo 17 de la Ley N° 19.518, mientras que los afiliados a una asociación de funcionarios deben ser considerados como trabajadores sindicalizados, y elegirán a sus representantes en la forma prevista por el inciso 2°, letra a), del artículo 17 de la Ley N° 19.518, y los trabajadores no afiliados a ninguna asociación de funcionarios, eligen a sus representantes según lo dispuesto por el inciso 4°, letra b), del citado artículo 17 (Dictamen N° 3.167/90, de 7.08.03, de la Dirección del Trabajo).
- (24) El Dictamen N° 24.905, de 9.07.99, de la Contraloría General de la República, concluye que una reiterada jurisprudencia administrativa de ese Organismo de Control ha concluido que en aquellas Municipalidades en que no existen servicios de bienestar y en que sus labores son asumidas por asociaciones de empleados, es procedente que se otorgue a esas entidades de derecho privado, una subvención cuyo otorgamiento y monto debe quedar, en todo caso, sometido a las mismas modalidades que respecto de los aportes para bienestar se indican en el artículo 23 del Decreto Ley N° 249, de 1973, (complementada por las Leyes N°s. 19.429, 19.485 y 19.595). Esa misma jurisprudencia ha señalado, además, que los fondos recibidos, por tal concepto, sólo pueden ser invertidos en aquellas actividades que de ordinario competen a un servicio de bienestar (aplica criterio contenido en Dictámenes N°s. 4.831, de 1997 y 1.960, de 1988, entre otros).

servicios y participar en ellos. Estos servicios podrán consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción, socioeconómicas y otras;

- J) Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, y participar en ellas.

Lo anterior no podrá ser realizado por las asociaciones de funcionarios que afilien al personal de los respectivos organismos de fiscalización administrativa;

- K) Establecer centrales de compra o economatos, y
- L) En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.⁽²⁵⁾⁽²⁶⁾

(25) Procede conforme a derecho que los dirigentes de asociaciones de funcionarios puedan ingresar a dependencias de los Servicios donde se desempeñen afiliados a ellas para tratar asuntos gremiales, o verificar irregularidades en las condiciones de trabajo, siempre que no se cause con ello un entorpecimiento en su funcionamiento (Dictamen N° 3.030/226, de 9.07.98, de la Dirección del Trabajo). El Dictamen N° 2.703/153, de 26.05.99, de la Dirección del Trabajo, complementa a este dictamen, señalando que es un derecho de los dirigentes de una asociación de funcionarios no sólo ingresar a dependencias de los Servicios donde se desempeñan afiliados para tratar asuntos propios de sus cargos, sino que también celebrar reuniones ordinarias o extraordinarias con ellos, en dichos lugares, fuera de las horas de trabajo, para cumplir con los fines gremiales previstos en la ley.

(26) Los directores de una asociación de funcionarios pueden reunirse con sus asociados en las sedes de la organización, incluso en aquellas que se encuentren ubicadas dentro de la repartición en que éstos presten servicios, no pudiendo la institución empleadora impedir o negar su acceso, siempre que se realicen fuera de las horas de trabajo o durante la jornada laboral, previo acuerdo con la referida institución y para tratar materias propias del quehacer gremial (Dictamen N° 3.730/277, 5.09.00, de la Dirección del Trabajo).

Para el cumplimiento de estas finalidades, en especial de las señaladas en las letras a), b), g) y h), podrán celebrar convenios con instituciones privadas o públicas.

CAPITULO II

De la constitución de las asociaciones

Artículo 8°.- La constitución de las asociaciones se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refiere el artículo 13 y deberá celebrarse ante un ministro de fe.

En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos de la asociación y se procederá a elegir su directorio. De la Asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

Artículo 9°.- El directorio de la asociación deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución de la asociación y dos copias de sus estatutos, certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días, contado desde la fecha de la asamblea. La Inspección del Trabajo procederá a inscribirlos en el registro de asociaciones que se llevará al efecto. Las actuaciones a que se refiere este artículo estarán exentas de impuestos.

El registro se entenderá practicado y la asociación adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Si no se realizare el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.

Artículo 10.- El ministro de fe actuante no podrá negarse a certificar el acta original y las copias a que se refiere el inciso primero del artículo precedente. Deberá, asimismo,

autorizar con su firma, a lo menos, tres copias del acta y de los estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará tales copias a la asociación de funcionarios una vez hecho el depósito, insertando en ellas, además, el correspondiente número de registro.

La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos, contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución de la asociación si faltare por cumplir algún requisito para constituir la o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por esta ley.⁽²⁷⁾

La asociación deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación o, dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de la asociación de funcionarios se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación respectiva.

El tribunal conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que el solicitante proporcione en su presentación y oyendo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta última deberá evacuar su informe dentro del plazo de diez días hábiles contados desde el requerimiento del

(27) La Orden de Servicio N° 8, de 2005, sistematiza, actualiza e imparte instrucciones referentes a constitución de organizaciones, reformas, fusión, revisión de expedientes de constitución, fusión y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales de base sujetas a las disposiciones del Código del Trabajo y de las Asociaciones de Funcionarios regidas por la Ley N° 19.296 (V. Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 203, diciembre de 2005, pp. 76 y ss.).

tribunal, el que se notificará por cédula, acompañando copia íntegra del reclamo.

Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación, ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuere posible, o enmendar los estatutos en la forma y dentro del plazo que él señale, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica.

Artículo 11.- Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva de la asociación gozarán del fuero a que se refiere el artículo 25.

No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva dentro del plazo establecido en el artículo 9°.

Artículo 12. El directorio de la asociación comunicará por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, en el día hábil laboral siguiente al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecidos en el inciso anterior, cada vez que se elija al directorio de la asociación.

Artículo 13.- Para constituir una asociación, en una repartición, servicio o establecimiento de salud que tenga más de cincuenta funcionarios, se requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que allí presten servicios.

Si hubiere cincuenta o menos funcionarios, podrán constituir una asociación ocho de ellos, siempre que representen más del cincuenta por ciento del total de los mismos.

No obstante, cualquiera que sea el porcentaje que representen, podrán constituir una asociación doscientos cincuenta o más funcionarios de una misma repartición, servicio o establecimiento de salud.

Para efecto de lo dispuesto en los incisos anteriores se considerará que integran el personal de la respectiva repartición los funcionarios de Planta y los a contrata.

No obstante, para aplicar las reglas señaladas en los incisos precedentes al personal no docente que se desempeña en los establecimientos educacionales dependientes de los departamentos de administración educacional de las municipalidades, cualquiera sea su denominación, los quórum a que hace referencia este artículo se calcularán, exclusivamente, en relación con los trabajadores que tengan tal calidad en cada municipio.⁽²⁸⁾

Con todo, los quórum a que se refiere este artículo, tratándose de funcionarios de planta y a contrata de las municipalidades, del personal que se desempeña en los servicios de salud administrados directamente por aquéllas, y del personal docente dependiente de la misma administración, se calcularán en cada municipio por separado en relación con los trabajadores de cada estamento.⁽²⁹⁾

La constitución y la elección del directorio deberán realizarse en un solo acto. En

(28) Inciso agregado por el artículo 19 de la Ley N° 19.464 (D.O.: 5.08.96).

(29) Inciso agregado por el artículo 1° de la Ley N° 19.475 (D.O.: 4.10.96). El artículo 2° de la Ley N° 19.475 (D.O.: 4.10.96), dispone: "Las asociaciones, federaciones y agrupaciones de funcionarios de planta y a contrata de las municipalidades, del personal que se desempeña en los servicios de salud administrados directamente por aquéllas, y del personal docente dependiente de la misma administración, que no hubieren adecuado sus estatutos conforme a lo señalado en el artículo primero transitorio de la Ley N° 19.296, deberán hacerlo en el plazo de un año, contado desde la entrada en vigor de la presente ley.

"La asociación, federación o confederación que empezare a regirse por la Ley N° 19.296, será la sucesora legal de la anterior entidad gremial para todos los efectos legales.

"Durante el plazo previsto en este artículo, a las federaciones o confederaciones a que se refiere el inciso primero les serán aplicables las disposiciones contenidas en los artículos segundo y tercero transitorios de la Ley N° 19.296."

aquellos servicios o reparticiones en que, por su naturaleza no fuere posible proceder de esa forma, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo. En todo caso, los escrutinios se realizarán simultáneamente.⁽³⁰⁾⁽³¹⁾

CAPITULO III De los estatutos

Artículo 14.- La asociación se regirá por esta ley, su reglamento y los estatutos que aprobare.⁽³²⁾

Los estatutos deberán contemplar, especialmente, los requisitos de afiliación y desafiación de sus miembros; el ejercicio de los derechos que se reconozcan a sus afiliados, según estuvieren o no estuvieren al día en el pago de sus cuotas; el nombre y el domicilio de la asociación, la repartición a la que se adscribiere y el carácter comunal, provincial, regional o nacional de la misma, según correspondiere.⁽³³⁾⁽³⁴⁾⁽³⁵⁾⁽³⁶⁾

(30) La Orden de Servicio N° 8, de 2005, sistematiza, actualiza e imparte instrucciones referentes a constitución de organizaciones, reformas, fusión, revisión de expedientes de constitución, fusión y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales de base sujetas a las disposiciones del Código del Trabajo y de las Asociaciones de Funcionarios regidas por la Ley N° 19.296 (V. Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 203, diciembre de 2005, pp. 76 y ss.).

(31) Resulta procedente que un trabajador que presta servicios para una municipalidad, regido por el Código del Trabajo, pueda afiliarse a la asociación de funcionarios que estime conveniente existente en la misma repartición, o pueda concurrir a la constitución de una nueva asociación, de reunirse el quórum mínimo y demás condiciones que señala la ley (Dictamen N° 4.220/207, de 12.12.02, de la Dirección del Trabajo).

(32) La interpretación de las disposiciones estatutarias de una asociación de funcionarios corresponde realizarla a la misma organización, de acuerdo con los mecanismos establecidos en sus propios estatutos y, en defecto de ello, a los Tribunales de Justicia (Dictamen N° 4.910/327, de 20.11.00, de la Dirección del Trabajo).

(33) El Dictamen N° 4.910/327, de 20.11.00, de la Dirección del Trabajo concluye que "la interpreta-

El nombre de la asociación deberá hacer referencia a una denominación que la identifique a ella y al servicio o institución a que pertenezca, y no podrá sugerir el carácter de única o exclusiva.

Artículo 15.- La reforma de los estatutos deberá aprobarse en sesión extraordinaria y se regirá, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 8, 9 y 10. El apercibimiento del inciso quinto del artículo 10 será el de dejar sin efecto la reforma de los estatutos.

La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encontraren al día en el pago de sus cuotas en votación secreta y unipersonal.

Continuación Notas (33)(34)(35)(36)

ción de las disposiciones estatutarias de una asociación de funcionarios corresponde realizarla a la misma organización, de acuerdo con los mecanismos establecidos en sus propios estatutos y, en defecto de ello, a los Tribunales de Justicia".

(34) Los estatutos de una asociación de funcionarios de la administración del Estado pueden exigir, como requisito de afiliación, una determinada calidad profesional y la aprobación previa de un órgano de la agrupación (Dictamen N° 2.284/107, de 7.04.95, de la Dirección del Trabajo).

(35) No existiría ilegalidad en el cómputo de la antigüedad mínima para ser director de una asociación de funcionarios, que considera para ello períodos discontinuos de afiliación, siempre que lo sea a una misma asociación.

Igualmente no habría infracción legal para considerar, para los mismos efectos los períodos discontinuos de afiliación a una misma asociación, cuando esta última estaba regida por cuerpos legales distintos de la Ley N° 19.296 (Dictamen N° 6.000/378, de 13.12.99, de la Dirección del Trabajo).

(36) Los trabajadores que laboran en los consultorios de salud primaria administrados por la Corporación Municipal de San Miguel, y que están regidos por el Código del Trabajo, pueden afiliarse a la asociación de funcionarios de la salud constituida en dicha corporación (Dictamen N° 314/05, de 24.01.05, de la Dirección del Trabajo).

CAPITULO IV Del directorio

Artículo 16.- El directorio representará judicial y extrajudicialmente a la asociación, y a su presidente le será aplicable lo dispuesto en el artículo 8 del Código de Procedimiento Civil.⁽³⁷⁾

Artículo 17.- Las asociaciones serán dirigidas por un director, quien actuará en calidad de presidente, si reunieren menos de veinticinco afiliados; por tres directores, si reunieren desde veinticinco a doscientos cuarenta y nueve afiliados; por cinco directores, si reunieren desde doscientos cincuenta a novecientos noventa y nueve afiliados; por siete directores, si reunieren desde mil a dos mil novecientos noventa y nueve afiliados, y por nueve directores, si reunieren tres mil o más afiliados.⁽³⁸⁾

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, los funcionarios de un servicio o repartición de carácter nacional, pertenecientes a una provincia o región, que completaren algunos de los quórum establecidos en el artículo 13, podrán elegir el número de directores que las normas del inciso anterior les permitan y conformar un directorio que representará a la asociación nacional en la respectiva región o provincia. Sus miembros se elegirán y regirán según las normas contenidas

(37) El artículo citado, dispone: "El gerente o administrador de sociedades civiles o comerciales, o el presidente de las corporaciones o fundaciones con personalidad jurídica, se entenderán autorizados para litigar a nombre de ellas con las facultades que expresa el inciso 1° del artículo anterior, no obstante cualquiera limitación establecida en los estatutos o actos constitutivos de la sociedad o corporación."

(38) No resulta jurídicamente procedente que los estatutos de las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado regidas por la Ley N° 19.296, establezcan que el directorio de la organización se integrará según sean los resultados obtenidos en la votación, correspondiendo al directorio electo la designación de cada cargo (Dictamen N° 1.714/144, de 2.05.00, de la Dirección del Trabajo).

en esta ley para los demás directores. Los directores elegidos en virtud de este inciso gozarán del fuero a que se refieren los incisos primero, segundo y tercero del artículo 25 y de los permisos a que se refiere el artículo 31.

El directorio de las asociaciones que reunieren a más de veinticinco trabajadores elegirá, de entre sus miembros, un presidente, un secretario y un tesorero.

La alteración en el número de afiliados a una asociación no hará aumentar ni disminuir el número de directores en ejercicio. En todo caso, ese número deberá ajustarse a lo dispuesto en el inciso primero para la siguiente elección.⁽³⁹⁾

Artículo 18.- Para ser director, se requiere cumplir con los requisitos que señalaren los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes:

1. No haber sido condenado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para la prescripción de la pena,

(39) La cifra repartidora, en lista abierta, es una modalidad electoral compatible con la enunciada en el inciso 3° del artículo 19 de la Ley N° 19.296 (Dictamen N° 4.752/210, de 22.08.96, de la Dirección del Trabajo). No obstante en la Guía de Asociaciones de Funcionarios de la administración Pública editada por la misma Dirección del Trabajo, se señala que: "si bien algunas organizaciones de trabajadores contemplan en sus estatutos el sistema de "cifra repartidora", es necesario hacer presente lo que sigue para los fines pertinentes: Con fecha 25 de marzo de 1999, el Primer Tribunal Electoral de la Región Metropolitana, resolvió que "el mecanismo aplicable para la determinación de los candidatos electos, se encuentra regulado por el inciso 3° del artículo 19 de la Ley N° 19.296, que sobre el particular consagra el sistema de las más altas mayorías relativas, al cual los estatutos y reglamentos de las asociaciones de funcionarios deben conformarse. Esta sentencia fue confirmada por el Tribunal Calificador de Elecciones, con fecha 12 de mayo de 1999.". Ver: http://portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-60019_recurso_1.doc

señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito.⁽⁴⁰⁾⁽⁴¹⁾

2. Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio de la asociación, salvo que la misma tuviere una existencia menor.⁽⁴²⁾⁽⁴³⁾⁽⁴⁴⁾

Artículo 19.- Para las elecciones de directorio deberán presentarse las candidaturas

(40) El artículo 105 del Código Penal, prescribe: "Las inhabilidades legales provenientes de crimen o simple delito sólo durarán el tiempo requerido para prescribir la pena, computado de la manera que se dispone en los artículos 98, 99 y 100. Esta regla no es aplicable a las inhabilidades para el ejercicio de los derechos políticos.

"La prescripción de la responsabilidad civil proveniente de delito, se rige por el Código Civil."

(41) El artículo 34 de la Ley N° 19.806 (D.O.: 31.05.02, rectificada por D.O.: 2.06.02), que dicta normas adecuadoras del sistema legal chileno a la reforma procesal penal, eliminó la expresión "ni hallarse procesado", que aparecía en la redacción original de este número.

(42) No existiría ilegalidad en el cómputo de la antigüedad mínima para ser director de una asociación de funcionarios, que considera para ello períodos discontinuos de afiliación, siempre que lo sea a una misma asociación.

Igualmente no habría infracción legal para considerar, para los mismos efectos los períodos discontinuos de afiliación a una misma asociación, cuando esta última estaba regida por cuerpos legales distintos de la Ley N° 19.296 (Dictamen N° 6.000/378, de 13.12.99, de la Dirección del Trabajo).

(43) No existe inconveniente jurídico para que las mismas asociaciones de funcionarios regulen en sus respectivos estatutos, el reconocimiento de períodos anteriores de afiliación, para los efectos de determinar la antigüedad de un socio en la organización (Dictamen N° 5.098/192, de 9.12.04, de la Dirección del Trabajo).

(44) La interpretación de la norma que establece las causales de inhabilidad de un director de asociación de funcionarios, esto es, el artículo 18 de la Ley N° 19.296, al tenor de la doctrina jurídica, debe ser de derecho estricto, vale decir, que su sentido y alcance debe comprender, única y exclusivamente, aquellos motivos que se precisan de modo explícito (Dictamen N° 80/2, de 8.01.01, de la Dirección del Trabajo).

en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalaren los estatutos. Si éstos nada dijeren sobre la materia, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio, no antes de treinta días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En todo caso, el secretario deberá comunicar, por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, la circunstancia de haberse presentado una candidatura dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización. Además, dentro del mismo plazo, deberá remitir copia de esa comunicación, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.⁽⁴⁵⁾

Las normas precedentes no se aplicarán a la primera elección de directorio. En este caso, serán considerados candidatos todos los trabajadores que concurren a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos que este Capítulo establece para ser director. Asimismo, serán válidos los votos emitidos a favor de cualquiera de ellos.

Resultarán elegidos directores quienes obtengan las más altas mayorías relativas. Si se produjere igualdad de votos, se estará a lo que dispusieren los estatutos de la asociación y, si éstos nada dijeren, a la preferencia que resultare de la antigüedad como socio de la asociación. Si persistiere la igualdad, la preferencia entre los que la hayan obtenido se decidirá por sorteo, realizado ante un ministro de fe.

Si resultare elegido un funcionario que no cumpliera los requisitos para ser director

(45) El N° 2 del artículo 10, de la Ley N° 18.593 (D.O.: 9.01.87), sobre Tribunales Electorales Regionales, señala que corresponde a esos tribunales "conocer de las reclamaciones que se interpongan con motivo de las elecciones de carácter gremial y de las de cualesquiera otros grupos intermedios", las que "deberán ser presentadas dentro del plazo de diez días contado desde la fecha del último escrutinio de la elección respectiva, por cualquier persona que tenga interés directo en ellas" (artículo 16 de la Ley N° 18.593).

de la asociación, será reemplazado por aquel que hubiere obtenido la más alta mayoría relativa siguiente, en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior.

La inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los noventa días siguientes a la fecha de la elección o del hecho que la originare. Sin embargo, en cualquier tiempo podrá calificarla, a petición de parte. En todo caso, tal calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio.⁽⁴⁶⁾⁽⁴⁷⁾

El afectado por la calificación señalada en el inciso anterior podrá reclamar de ella ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde que le sea notificada.

El afectado que haga uso del reclamo previsto en el inciso anterior mantendrá su cargo mientras aquél se encuentre pendiente y cesará en él si la sentencia le es desfavorable.

El tribunal conocerá en la forma señalada en el inciso cuarto del artículo 10.

Lo dispuesto en el inciso cuarto sólo tendrá lugar si la declaración de inhabilidad se produjere dentro de los noventa días siguientes a la elección.⁽⁴⁸⁾

(46) El reclamo sobre elecciones con visos de posible nulidad, desborda la competencia de la Dirección del Trabajo, toda vez que cualesquiera irregularidad en un proceso electoral ya consumado, conlleva la nulidad del mismo, materia que, por definición, ... sólo corresponde ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia" (Dictamen N° 5.136/274, de 25.08.97, de la Dirección del Trabajo).

(47) Los estatutos de una asociación de funcionarios de la Administración del Estado pueden exigir, como requisito para ser elegido director, que los candidatos acrediten domicilio en la Región o nivel central donde se efectuará la elección de que se trate (Dictamen N° 1.728/97, de 30.03.99, de la Dirección del Trabajo).

(48) No se ajusta a derecho la actuación de la comisión electoral de la Federación Nacional de Aso-

Artículo 20.- Los funcionarios que fueren candidatos al directorio y que reunieren los requisitos exigidos para ser elegidos directores de la asociación, gozarán del fuero previsto en los incisos primero a tercero del artículo 25 desde que se comunique por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, la fecha en que deba realizarse la elección y hasta esta última o desde la presentación de la candidatura. Si la elección se postergare, el goce del fuero cesará en el día primitivamente fijado para su realización.

Esta comunicación deberá darse a la jefatura superior de la respectiva repartición con una anticipación no superior a treinta días, contados hacia atrás, desde la fecha de la elección, y de ella deberá remitirse copia, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.

El fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren los incisos anteriores.

Lo dispuesto en los incisos precedentes también se aplicará en el caso de las elecciones para renovar parcialmente el directorio.

Artículo 21.- Las votaciones que deban realizarse para elegir directorio o a que dé lugar la censura a éste, serán secretas y deberán practicarse en presencia de un ministro de fe. En el día de la votación, no podrá llevarse a efecto asamblea alguna de la asociación respectiva, salvo lo dispuesto en el artículo 8°.

Continuación Nota (48)

ciaciones de Funcionarios del Ministerio de Obras Públicas de rechazar la candidatura de don ..., en cuanto no existe disposición legal que le otorgue dicha facultad, la que ha sido reservada por el ordenamiento jurídico a la Dirección del Trabajo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley N° 19.296, califica las inhabilidades que afecten a directores de las asociaciones de funcionarios públicos una vez que éstos hayan sido electos (Dictamen N° 6.379/323, de 21.10.97, de la Dirección del Trabajo).

Artículo 22. No se requerirá la presencia de ministro de fe en los casos exigidos en esta ley, cuando se trate de asociaciones de funcionarios constituidas en servicios que ocupen menos de veinticinco trabajadores. No obstante, deberá dejarse constancia escrita de lo actuado y remitirse una copia a la Inspección del Trabajo, la cual certificará tales circunstancias.

Artículo 23.- Tendrán derecho a voto para elegir al directorio todos los funcionarios que se encontraren afiliados a la asociación con una anticipación de, a lo menos, noventa días a la fecha de la elección, salvo lo dispuesto en el artículo 8°.

Si se eligen tres directores, cada funcionario tendrá derecho a dos votos; si se eligen cinco, los votos de cada funcionario serán tres; si se eligen siete, cada funcionario dispondrá de cuatro votos, y si se eligen nueve, cada funcionario dispondrá de cinco votos. Los votos no serán acumulativos.⁽⁴⁹⁾

Sin embargo, cada funcionario tendrá derecho a un voto en la elección de presidente, en las asociaciones que tengan menos de veinticinco afiliados.

Artículo 24.- Los directores permanecerán dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos.

Los acuerdos del directorio deberán adoptarse por la mayoría absoluta de sus integrantes.

Artículo 25.- Los directores de las 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 la Contraloría General de la República. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución de la asociación, cuando ésta derivare de la aplicación de las letras c) y e) del artículo 61, o de las causales previstas en los estatutos, siempre que, en este último caso, las causales importaren culpa o dolo de los directores de las asociaciones.

Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito.⁽⁵⁰⁾⁽⁵¹⁾⁽⁵²⁾

Igualmente, no serán objeto de calificación anual durante el mismo lapso a que se refieren los incisos anteriores, salvo que expresamente la solicitare el dirigente. Si no la solicitare, regirá su última calificación para todos los efectos legales.⁽⁵³⁾

Los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar

(49) Para elegir directorio de una federación o confederación reguladas por la Ley N° 19.296, no tiene aplicación supletoria la norma del inciso segundo del artículo 23 de la citada ley, pero en virtud de la autonomía colectiva dicha disposición podrá ser incorporada a los estatutos de las organizaciones, salvaguardando el respeto de las minorías (Dictamen N° 1.211/54, de 28.03.01, de la Dirección del Trabajo).

(50) El traslado de localidad y el cambio de funciones de un dirigente de asociación de funcionarios, requiere de la autorización del dirigente afectado (Dictamen N° 1.889/87, de 23.05.2001, de la Dirección del Trabajo).

(51) El Dictamen N° 355, de 6.01.00, de la Contraloría General de la República, concluye que a los dirigentes gremiales no pueden asignarles labores distintas de las que desarrollaban al momento de su elección ni ser cambiados de localidad.

(52) El Dictamen N° 14.222, de 17.04.01, de la Contraloría General de la República, concluye que los dirigentes gremiales pueden ser designados como investigador o fiscal en investigación sumaria o en sumarios administrativos.

(53) Los candidatos a directores de una asociación de funcionarios no pueden ser objeto de calificación, salvo petición expresa de los mismos (Dictamen N° 2.280, de 22.04.97, de la Dirección del Trabajo).

información, de las autoridades de la institución correspondiente, acerca de las materias y de las normas que dijeren relación a los objetivos de las asociaciones y a los derechos y obligaciones de los afiliados.

Las autoridades de la institución deberán recibir oportunamente a los dirigentes y proporcionarles la información pertinente.

Igualmente, tendrán derecho a solicitar participación en el estudio de las políticas relativas a los derechos y obligaciones del personal de la institución respectiva.

Artículo 26.- Los funcionarios afiliados a la asociación podrán censurar a su directorio.

En la votación de la censura, podrán participar sólo aquellos funcionarios de una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que la asociación tuviere una existencia menor.

La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados a la asociación con derecho a voto, en votación secreta, que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la que se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización.

Artículo 27.- Los miembros de una asociación que hubieren estado afiliados a otra, de la misma repartición o servicio, no podrán votar en la primera elección o votación de censura de directorio que se produjere dentro de un año, contado desde su nueva afiliación.⁽⁵⁴⁾

(54) El precepto contenido en el artículo 27 de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios del Estado, sólo es aplicable a las situaciones descritas en la misma, esto es, evitar que los trabajadores cambien su afiliación con la sola finalidad de participar en las elecciones de directorio o de censurar ficticiamente al directorio del sindicato, al que trasladen su afiliación (Dictamen N° 80/2, de 8.01.01, de la Dirección del Trabajo).

Artículo 28.- Todas las elecciones de directorio o las votaciones de censura del mismo deberán realizarse en un solo acto. En aquellos servicios o reparticiones en que, por su naturaleza, no fuere posible proceder de esa forma, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo. En todo caso, los escrutinios se realizarán simultáneamente.

Artículo 29.- La jefatura superior de la respectiva repartición deberá prestar las facilidades necesarias para practicar la elección del directorio y demás votaciones secretas que exija la ley, sin que lo anterior implique su paralización.

Artículo 30.- Si un director muriere, se incapacitare, renunciare o por cualquier causa perdiere la calidad de tal, sólo se procederá a su reemplazo si tal evento ocurriere antes de seis meses de la fecha en que terminare su mandato. El reemplazante será elegido, por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma que determinen los estatutos.

Si el número de directores que quedare fuere tal, que impidiere el normal funcionamiento del directorio, éste se renovará en su totalidad en cualquier época y los que resultaren elegidos permanecerán en sus cargos por el período de dos años.⁽⁵⁵⁾

Artículo 31.- La jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 22 horas semanales por cada director de una asociación de carácter nacional, ni a

(55) Produciéndose la incapacidad establecida en el artículo 30 de la Ley N° 19.296 respecto del único director de una asociación de funcionarios compuesta por menos de 25 trabajadores, resulta procedente renovar el directorio a través de una elección destinada a tal efecto (Dictamen N° 4.586/257, de 4.08.97, de la Dirección del Trabajo).

11 horas por cada director de una asociación de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso segundo del artículo 17.

El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la respectiva repartición.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se tratare de citaciones practicadas a los directores de asociaciones, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, citaciones que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere la jefatura superior de la respectiva repartición. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.

El tiempo que abarcaren los permisos otorgados a los directores de asociaciones se entenderá trabajado para todos los efectos, manteniendo el derecho a remuneración.⁽⁵⁶⁾⁽⁵⁷⁾
(58)(59)(60)(61)

(56) El uso de los permisos sindicales es un derecho de los directores de asociaciones de funcionarios para poder cumplir con el cometido de sus cargos, prerrogativa que tiene como contrapartida el deber del director sindical de dar aviso oportuno a la jefatura del servicio, solamente como conducta indispensable para evitar que el ejercicio de ese derecho entorpezca o paralice la actividad del servicio.

No existe impedimento para que el empleador lleve un registro como reloj control, libro auxiliar u otro medio electrónico o computacional, para registrar la ausencia de sus labores de los directores de una asociación de funcionarios, por el uso de los permisos para cumplir las funciones propias de sus cargos gremiales, en la medida que su implementación no comprometa el uso del referido beneficio gremial (Dictamen N° 660/40, 4.03.02, de la Dirección del Trabajo).

(57) Corresponde a la asamblea, en exclusiva, la función de verificar si las horas de permiso a que tienen derecho los directores de las asociacio-

Artículo 32. Habrá derecho a los siguientes permisos adicionales a los señalados en el artículo anterior:

A) Los directores de asociaciones, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad con sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse de su obligación de prestar servicios por la jornada completa o por media jornada, en la repartición donde se desempeñaren, siempre que ello ocurriere por un lapso no inferior a seis meses y hasta la

Continuación Notas (58)(59)(60)(61)

nes de funcionarios son utilizadas o no en tareas propias del cargo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Las asociaciones de funcionarios constituidas en la Casa de Moneda tienen el carácter de Nacionales, por lo cual a sus directores les asiste el derecho a 22 horas semanales de permiso sindical (Dictamen N° 1.535/89, de 23.03.99, de la Dirección del Trabajo).

- (58) El director de una asociación de funcionarios se encuentra facultado para firmar sus propios permisos gremiales como una forma de dar aviso a la jefatura superior de que hará uso de tal beneficio, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio (Dictamen N° 1.726/95, de 30.03.99, de la Dirección del Trabajo).
- (59) El Dictamen N° 6.141, de 19.02.01, de la Contraloría General de la República, señala que los servicios de la Administración del Estado pueden exigir a los directores de sus respectivas asociaciones de funcionarios, que registren las ausencias que se deban al desarrollo de las tareas que les demande esa calidad, pero no que las justifiquen, ni menos den cuentan en detalle de las mismas.
- (60) El Dictamen N° 16.049, de 8.05.00, de la Contraloría General de la República, señala que los dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, deben dar aviso oportuno a los jefes de Servicio de sus ausencias del Servicio o de sus retrasos debido al cumplimiento de sus labores gremiales.
- (61) El Dictamen N° 21.355, de 2004, de la Contraloría General de la República se refiere a las actividades gremiales realizadas, en sus días libres, por los directores de Asociaciones de Funcionarios, que como empleados están afectos a un sistema de turnos (V. Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 188, septiembre 2004, p. 145).

totalidad del tiempo que durare su mandato.

- B) Los dirigentes también podrán, en conformidad con los estatutos de la asociación, hacer uso hasta de cinco días hábiles de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que fueren necesarias o estimaren indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores de la asociación comunicarán, por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, con diez días de anticipación, a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo de la repartición, durante los permisos a que se refieren este artículo y el inciso primero del artículo siguiente, serán pagadas por la respectiva asociación, pero sólo en la medida en que excedieren el tiempo de los permisos remunerados a que tienen derecho los directores, conforme con lo dispuesto en el inciso primero del artículo anterior.

Artículo 33.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las reparticiones podrán convenir con el directorio de la asociación que uno o más de los dirigentes de ésta hagan uso de permisos sin goce de remuneraciones por el tiempo que acordaren, previo acuerdo general o especial de la asamblea respectiva adoptado en conformidad a sus estatutos.

Los directores de las asociaciones podrán hacer uso de un permiso adicional especial, de hasta cinco días al año, con goce de remuneración, para asistir a eventos en que se traten materias relacionadas con la función pública. Cada director podrá ceder, a uno o más de los restantes de la directiva, la

totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso a la jefatura superior de la repartición respectiva. Estos permisos se podrán acumular, pero sólo por el período de dos años.⁽⁶²⁾

Artículo 34.- El tiempo durante el cual se haya hecho uso de los permisos a que se refiere esta ley se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

CAPITULO V De las asambleas

Artículo 35.- La asamblea será el órgano resolutorio superior de la asociación y estará constituida por la reunión de sus afiliados.

Las asambleas generales de socios serán ordinarias y extraordinarias.

Las asambleas ordinarias se celebrarán en las ocasiones y con la frecuencia establecida en los estatutos. Serán citadas por el presidente o el secretario, o por quienes estatutariamente los reemplazaren.⁽⁶³⁾

Artículo 36.- Las asambleas extraordinarias se llevarán a efecto cada vez que lo exijan las necesidades de la organización y en ellas sólo podrán tomarse acuerdos relacionados con las materias específicas indicadas en los avisos de citación.

(62) Los directores de una asociación de funcionarios podrán acumular el permiso adicional especial previsto en el inciso 2° del artículo 33 de la Ley N° 19.296, sólo por el período de dos años, sin que sea exigible el aviso previo a la jefatura superior de la repartición respectiva (Dictamen N° 3.619/210, de 14.07.99, de la Dirección del Trabajo).

(63) No procede establecer fórmulas de proporcionalidad en la participación ni en la representación en la asamblea nacional de una asociación de funcionarios, toda vez que dicha instancia de decisión está constituida, por disposición de la ley, por la reunión de todos sus afiliados, debiendo tomarse los acuerdos por la mayoría de sus miembros, con prescindencia del lugar de procedencia de los mismos (Dictamen N° 1.675/093, de 4.04.97, de la Dirección del Trabajo).

Sólo en asambleas generales extraordinarias podrá tratarse de la enajenación de bienes raíces, de la modificación de los estatutos y de la disolución de la organización.

Las asambleas extraordinarias serán citadas por el presidente, por el directorio, o por el diez por ciento, a lo menos, de los afiliados a la asociación.

Artículo 37.- Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las asociaciones se efectuarán en cualquier sede de éstas, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto que sus asociados traten materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede de una asociación todo recinto situado dentro de la respectiva repartición, en que habitualmente se reúne la correspondiente organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se conviniere previamente con la institución empleadora.⁽⁶⁴⁾⁽⁶⁵⁾⁽⁶⁶⁾⁽⁶⁷⁾⁽⁶⁸⁾

(64) En el marco de la Ley N° 19.296, sólo pueden celebrarse las reuniones gremiales dentro de la jornada de trabajo, cuando han sido acordadas previamente con el empleador, por lo que dicho beneficio no puede considerarse como derecho adquirido, situación que en todo caso debe ser resuelta por la Contraloría General de la República (Dictamen N° 3.277/174, de 7.10.02, de la Dirección del Trabajo).

(65) Los directores de una asociación de funcionarios pueden reunirse con sus asociados en las sedes de la organización, incluso en aquellas que se encuentren ubicadas dentro de la repartición en que éstos presten servicios, no pudiendo la institución empleadora impedir o negar su acceso, siempre que se realicen fuera de las horas de trabajo o durante la jornada laboral, previo acuerdo con la referida institución y para tratar materias propias del quehacer gremial (Dictamen N° 3.730/277, 5.09.00, de la Dirección del Trabajo).

(66) El Dictamen N° 13.898, de 7.05.97, de la Contraloría General de la República, señala que constituyen sedes de una Asociación de Funcionarios de la Administración del Estado, para los fines de sus reuniones, tanto el estableci-

Artículo 38.- Los estatutos regularán los quórum necesarios para sesionar y adoptar acuerdos.⁽⁶⁹⁾

Continuación Notas (66)(67)(68)

miento de la propia organización gremial como el recinto que el Servicio respectivo le facilite con ese fin.

(67) El Dictamen N° 26.320, de 14.08.97, de la Contraloría General de la República, señala que la autoridad puede denegar autorización para que asociación de funcionarios se reúna en otras dependencias del Servicio, cuando ha fijado para ello un recinto específico, también del Servicio.

(68) No resulta procedente que la jefatura de una repartición pública deniegue el recinto o lugar donde la asociación de funcionarios del Servicio pretende reunirse con sus socios fuera de la jornada de trabajo y para tratar asuntos de interés gremial, aduciendo que no corresponde a la sede que se habría asignado a la organización (Dictamen N° 2.703/153, de 26.05.99, de la Dirección del Trabajo).

(69) De acuerdo con la Guía de Asociaciones de Funcionarios de la Administración pública editada por la Dirección del Trabajo, el quórum necesario para aprobar distintos tipos de votación, es el siguiente:

Tipo de Votación	Quórum	Universo de Votantes
Afiliación a entidades de grado superior	Mayoría absoluta de los socios (personas naturales)	Todos los socios
	Mayoría absoluta de las organizaciones que la integran organizaciones de grado	
Desafiliación a entidades de grado superior		Todos los socios
Acuerdo para participar en la constitución de entidades de grado superior		Todos los socios
Censura al directorio	Mayoría absoluta de los socios de la asociación con derecho de voto	Socios con 90 días o más de afiliación
Reformas de estatutos	Mayoría absoluta de los socios al día en el pago de sus cuotas	socios con sus cuotas al día

Fuente: http://portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-60019_recurso_1.doc

CAPITULO VI Del patrimonio

Artículo 39.- El patrimonio de la asociación estará compuesto por:

- A) Las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea impusiere a sus asociados, con arreglo a los estatutos;
- B) Las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren;
- C) Los bienes muebles e inmuebles que adquiriere a cualquier título, modo o condición;⁽⁷⁰⁾
- D) Los frutos e intereses de sus bienes;
- E) El producto de la enajenación de sus activos;
- F) Las multas cobradas a los asociados en conformidad con los estatutos, y
- G) Las demás fuentes que previeren los estatutos.

Artículo 40.- Las asociaciones de funcionarios podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de todas clases y a cualquier título.

Para la enajenación de bienes raíces, se requerirá el acuerdo favorable de la asamblea extraordinaria, en sesión citada especialmente al efecto, y adoptado en la forma y con los requisitos señalados en el inciso segundo del artículo 15.

Artículo 41.- Al directorio corresponderá la administración de los bienes que formen el patrimonio de la asociación.

(70) Resulta jurídicamente procedente que las asociaciones de funcionarios adquieran bienes de toda clase y a cualquier título, pudiendo contemplarse entre ellos, las donaciones (Dictamen N° 3.619/210, de 14.07.99, de la Dirección del Trabajo).

Los directores responderán, en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

Artículo 42. El patrimonio de una asociación de funcionarios será de su exclusivo dominio y no pertenecerá, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aun en caso de disolución, los bienes de la asociación podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

Los bienes de las asociaciones de funcionarios deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y en los estatutos.

Disuelta una organización de funcionarios, su patrimonio pasará a aquella que señalaren sus estatutos. A falta de esa mención o por la inexistencia de la asociación mencionada por los estatutos, el Presidente de la República determinará la asociación de funcionarios beneficiaria.

Artículo 43.- La cotización a las organizaciones de funcionarios será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad con sus estatutos. Esta cotización se descontará a los afiliados por planilla de remuneraciones.

Las cuotas extraordinarias se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y serán aprobadas por la asamblea, mediante voto secreto, con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de sus afiliados.

Artículo 44.- Los estatutos de la asociación determinarán el valor de la cuota ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

La asamblea de la asociación base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o a las asociaciones de superior grado a que la asociación se encuentre afiliada o fuere a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la

misma en que hubiere de resolverse la afiliación a la o a las asociaciones de superior grado.

El acuerdo a que se refiere el inciso anterior significará que la institución empleadora deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o de las organizaciones de superior grado respectivo.⁽⁷¹⁾

Artículo 45.- La jefatura superior de la respectiva repartición, cuando mediaren las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la asociación respectiva, o cuando el afiliado lo autorice por escrito, estará obligada a instruir a quien corresponda con objeto de deducir de las remuneraciones de los funcionarios afiliados las cuotas mencionadas en los artículos 43 y 44 y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o de las asociaciones beneficiarias, cuando correspondiere.

Las cuotas se pagarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Artículo 46.- Los fondos de la asociación deberán ser depositados a medida que se perciban, en cuentas corrientes o de ahorro, abiertas a su nombre, en un banco.

La obligación establecida en el inciso anterior no se aplicará a las asociaciones con menos de cincuenta trabajadores.

Contra estos fondos girarán conjuntamente el presidente y el tesorero, los que

(71) El Dictamen N° 57.945, de 17.12.03, de la Contraloría General de la República, señala que los descuentos a favor de las asociaciones de funcionarios, en cuanto se trata de deducciones autorizadas por la ley, no se encuentran afectos a los límites máximos establecidos en el artículo 91 del Estatuto Administrativo, entre los que cabe incluir todos los que sean practicados a favor de esas debidamente autorizados por el respectivo funcionario.

serán solidariamente responsables del manejo de estos dineros.

También podrán girar contra estos fondos, previamente autorizados por acuerdo unánime del directorio, otros miembros de éste, actuando siempre dos en conjunto, en la forma que señalen los estatutos y sujetos a la misma responsabilidad establecida en el inciso anterior.

Artículo 47.- Las asociaciones que cuenten con doscientos cincuenta afiliados o más deberán confeccionar anualmente un balance firmado por un contador.

Dicho balance deberá someterse a la aprobación de la asamblea, para lo cual deberá ser publicado previamente en dos lugares visibles del servicio, repartición, ministerio o sede de la asociación.

Copia del balance aprobado por la asamblea se enviará a la Inspección del Trabajo.

Las asociaciones que tengan menos de doscientos cincuenta afiliados, sólo deberán llevar un libro de ingresos y egresos y uno de inventario; no estarán obligadas a la confección del balance.

Lo prescrito en los incisos anteriores no obstará a las funciones propias de la comisión revisora de cuentas que deberán establecer los estatutos.

Artículo 48.- Los libros de actas y de contabilidad de la asociación deberán llevarse permanentemente al día, y tendrán acceso a ellos los afiliados y la Dirección del Trabajo, la que tendrá la más amplia facultad inspectiva, que podrá ejercer de oficio o a petición de parte.

Las directivas de las asociaciones de funcionarios deberán presentar los antecedentes de carácter económico, financiero, contable o patrimonial que requiriere la Dirección del Trabajo o que exigieren las leyes o los reglamentos. Si el directorio no diere cumplimiento

to al requerimiento formulado por dicho servicio dentro del plazo que éste le otorgare, el que no podrá ser inferior a treinta días, se aplicará la sanción establecida en el artículo 65.

Sin perjuicio de lo anterior, si las irregularidades revistieren carácter delictual, la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos ante la justicia ordinaria.

A solicitud de, a lo menos, un veinticinco por ciento de los socios, que se encuentren al día en el pago de sus cuotas, deberá practicarse una auditoría externa.

CAPITULO VII

De las federaciones y confederaciones o agrupaciones

Artículo 49.- Se entenderá por "federación" la unión de tres o más asociaciones, y por "confederación", la unión de cinco o más federaciones o de veinte o más asociaciones. La unión de veinte o más asociaciones podrá dar origen a una federación o confederación, indistintamente, las que podrán tener el carácter de regionales o nacionales.

Artículo 50.- Sin perjuicio de las finalidades que el artículo 7 reconoce a las asociaciones, las federaciones o confederaciones podrán prestar asistencia y asesoría a las asociaciones de inferior grado que agrupen.

Artículo 51.- La participación de una asociación en la constitución de una federación o confederación, y la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

El directorio deberá citar a los asociados a votación con tres días hábil es de anticipación, a lo menos.

Previo a la decisión de los funcionarios afiliados, el directorio de la asociación deberá informarlos acerca del contenido del proyecto

de estatutos de la organización de superior grado que se propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliarse, según el caso, y del monto de las cotizaciones que la asociación deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación deberá informarse acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación o central y, en caso de estarlo, la individualización de éstas.

Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas, los que votarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 53.

En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de superior grado se entenderá facultado para introducir en los estatutos todas las modificaciones que requiriere la Inspección del Trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 10.

La participación de una federación en la constitución de una confederación, así como la afiliación a ella o la desafiliación de la misma, deberán acordarse por la mayoría de las asociaciones bases, las que se pronunciarán conforme con lo dispuesto en los incisos primero a tercero.

Artículo 52. En la asamblea de constitución de una federación o confederación, se aprobarán los estatutos y se elegirá al directorio. En el caso de que los estatutos establecieren la elección de directorio de la federación o confederación a través de la elección directa por parte de los funcionarios afiliados, el directorio tendrá el carácter de provisorio y permanecerá en sus cargos por un lapso de tres meses, dentro del cual se deberán realizar las elecciones directas del directorio definitivo.

De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

El directorio así elegido deberá depositar, en la Inspección del Trabajo respectiva, copia del acta de constitución de la federación o confederación y de los estatutos, dentro del plazo de quince días, contado desde la asamblea constituyente. La Inspección mencionada procederá a inscribir a la organización en el registro de federaciones o confederaciones que llevará para el efecto.

El registro se entenderá practicado y la federación o confederación adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Respecto de las federaciones y confederaciones, se seguirán las mismas normas establecidas en el artículo 10.

Artículo 53.- En el evento de que los estatutos de las federaciones y confederaciones establezcan la elección indirecta de sus directorios, deberán determinar el modo de ponderar la votación de los directores de las organizaciones afiliadas. Si nada dispusieren, los directores votarán en proporción directa al número de sus respectivos afiliados. En todo caso, en la aprobación y en la reforma de los estatutos, los directores votarán siempre en proporción directa al número de sus afiliados.⁽⁷²⁾

Artículo 54.- Las federaciones y confederaciones se regirán, además, en cuanto les sean aplicables, por las normas que regulan a las asociaciones de base.⁽⁷³⁾

(72) Para elegir directorio de una federación o confederación reguladas por la Ley N° 19.296, no tiene aplicación supletoria la norma del inciso segundo del artículo 23 de la citada ley, pero en virtud de la autonomía colectiva dicha disposición podrá ser incorporada a los estatutos de las organizaciones, salvaguardando el respeto de las minorías (Dictamen N° 1.211/54, de 28.03.01, de la Dirección del Trabajo).

(73) La interpretación de las disposiciones estatutarias de una asociación de funcionarios corresponde realizarla a la misma organización, de acuerdo con los mecanismos establecidos en sus propios estatutos y, en defecto de ello, a los Tribunales de Justicia (Dictamen N° 4.910/327, de 20.11.00, de la Dirección del Trabajo).

Artículo 55.- El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos, se establecerán en los estatutos.

Artículo 56.- Para ser elegido director de una federación o confederación, se requerirá estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas o de la federación o confederación respectiva.⁽⁷⁴⁾

Artículo 57.- Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero por el que estarán amparados, desde el momento de su elección en él, por todo el período que durare su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aun cuando no conservaren su calidad de dirigentes de asociaciones de base. Tal fuero se prorrogará si el dirigente de la federación o confederación fuere reelecto en períodos sucesivos.

Artículo 58.- Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de la obligación de prestar servicios a la repartición donde se desempeñaren, por todo o parte del período que durare su mandato y hasta un mes después de expirado éste, caso en el cual se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 32.

El tiempo que abarcaren los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo de la repartición respectiva por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, pero sólo en cuanto excedieren el tiempo de los permisos remunerados a que se refiere el artículo siguiente.

(74) Para poder ser elegido Director de una Federación o Confederación de Asociaciones de Funcionarios, resulta imprescindible poseer la calidad de Director de la Asociación Base, carácter que no reviste el Director elegido de conformidad a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 17 de la Ley N° 19.296 (Dictamen N° 2.132/142, de 14.05.98, de la Dirección del Trabajo).

Artículo 59.- El director de una federación o confederación tendrá derecho a que la respectiva repartición le conceda permisos para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 26 horas semanales, las cuales serán acumulables dentro del mes calendario. Cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la repartición respectiva.

El tiempo que abarcaren los permisos otorgados en virtud del inciso anterior se entenderá trabajado para todos los efectos y se mantendrá el derecho a remuneración.

Artículo 60.- Las federaciones y confederaciones deberán confeccionar, una vez al año, un balance general, firmado por un contador, el que deberá someterse a la aprobación de la asamblea y, una vez aprobado, enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Lo dispuesto en el inciso anterior no obstará a las funciones que correspondieren a la comisión revisora de cuentas y a sus atribuciones, que siempre deberán contemplar los estatutos.

Será aplicable a las federaciones, confederaciones y centrales lo dispuesto en el inciso final del artículo 48.

CAPITULO VIII **De la disolución de las** **asociaciones de funcionarios**

Artículo 61.- La disolución de una asociación podrá ser solicitada por cualquiera de sus socios; por la Dirección del Trabajo, en el caso de las letras c), d) y e) de este artículo; y por la repartición o servicio, en el caso de la letra c) de este artículo, y se producirá:

A) Por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de sus afiliados, en asamblea

efectuada con las formalidades establecidas por el artículo 36;

- B) Por incurrir en alguna de las causales de disolución previstas en los estatutos;
- C) Por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias;
- D) Por haber disminuido los socios a un número inferior al requerido para su constitución, durante un lapso de seis meses, salvo que en ese período se modificaren los estatutos, adecuándolos a los que deben regir para una organización de inferior número, si fuere procedente;
- E) Por haber estado en receso durante un período superior a un año, y
- F) Por supresión del servicio a que pertenecieren los asociados.

Para este efecto, no se entenderá por supresión del servicio el cambio de su denominación, su reestructuración o su fusión con otro servicio.⁽⁷⁵⁾

Artículo 62. La disolución de una asociación, federación o confederación deberá ser declarada por el juez de letras del trabajo de la jurisdicción en que ella tuviere su domicilio.

El juez conocerá y fallará en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcionare en su presentación el solicitante, oyendo al directorio de la organización respectiva, o en su rebeldía. Si lo estimare necesario, abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. La sentencia deberá dictarse dentro de quince días, contados desde que se hubiere notificado al presidente de la organización o a quien estatutariamente lo reemplazare, o desde el término del período probatorio.

(75) V.: Internet: <http://www.tramitefacil.gov.cl/1481/article-46558.html>

La notificación al presidente de la asociación se hará por cédula y se entregará copia íntegra de la presentación en el domicilio que tuviere registrado en la Inspección del Trabajo.

La sentencia que declare disuelta la asociación deberá ser comunicada por el juez a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual deberá proceder a eliminar a aquélla del registro correspondiente.

Artículo 63.- La resolución judicial que estableciere la disolución de una asociación nombrará uno o varios liquidadores, si no estuvieren designados en los estatutos, o éstos no determinaren la forma de su designación, o esta determinación hubiere quedado sin aplicarse o sin cumplirse.

Para los efectos de su liquidación, la asociación se reputará existente.

En todo documento que emane de una asociación en liquidación, se indicará esta circunstancia.

CAPITULO IX

De la fiscalización de las asociaciones de Funcionarios y de las sanciones

Artículo 64.- Las asociaciones de funcionarios estarán sujetas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo y deberán proporcionarles los antecedentes que les solicitare.

Artículo 65.- Las infracciones que no tengan señalada una sanción específica en esta ley, se castigarán con multas, a beneficio fiscal, de un cuarto a diez unidades tributarias mensuales, que se duplicarán en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses.

Artículo 66.- Las multas a que se refiere esta ley serán aplicadas por la Dirección del Trabajo y de ellas podrá reclamarse ante los Juzgados de Letras del Trabajo, conforme al

procedimiento establecido en el Título II del Libro V del Código del Trabajo.⁽⁷⁶⁾

Los directores responderán personalmente del pago o del reembolso de las multas por las infracciones en que incurrieren.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y penal en que pueden incurrir los directores en el desempeño de sus funciones.

Artículo 67.- Las asociaciones de funcionarios deberán llevar un libro de registro de socios e informar anualmente el número actual de éstos, y las organizaciones de mayor grado a que se encontraren afiliadas, a la respectiva Inspección del Trabajo, entre el 1 de marzo y el 15 de abril de cada año.

Las federaciones y confederaciones deberán remitir a la Dirección del Trabajo la

(76) El artículo 474 del Código del Trabajo, señala: "Las sanciones por infracciones a las legislaciones laboral y de seguridad social como a sus reglamentos se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores o funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.

"En todos los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4°.

"La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días de notificada por un funcionario de la Dirección del Trabajo o de Carabineros de Chile, previa consignación de la tercera parte de la multa.

"Una vez ejecutoriada la resolución que aplique la multa administrativa, tendrá mérito ejecutivo, persiguiéndose su cumplimiento de oficio por el Juzgado de Letras del Trabajo.

"Serán responsables del pago de la multa la persona natural o jurídica propietaria de la empresa, predio o establecimiento. Subsidiariamente responderán de ellas los directores, gerentes o jefes de la empresa, predio o establecimiento donde se haya cometido la falta.". Este artículo ha sido modificado por el artículo único, N° 17 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), que no se incluye aquí por comenzar a regir sólo a contar del 1 de marzo de 2007.

nómina de sus organizaciones dentro del plazo indicado en el inciso anterior.

Artículo 68.- Las asociaciones a que se refiere la presente ley podrán acceder a los beneficios del Fondo para la Capacitación y Extensión Sindical, contemplados en la Ley N° 19.214, en igualdad de condiciones que las organizaciones sindicales allí mencionadas.⁽⁷⁷⁾

De igual modo para los efectos de la Ley N° 18.695 estas asociaciones serán consideradas dentro de las contempladas en la letra c) del artículo 82, así como también para los efectos de lo dispuesto en la letra j) del artículo 3° de la Ley N° 17.276.

Artículo 69.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, incorpore las normas de esta ley en el Estatuto Administrativo y en el Estatuto Administrativo de los Empleados Municipales. En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República podrá refundir, coordinar y sistematizar las disposiciones de esta ley, incluir los preceptos legales que la hubieren interpretado; reunir disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí y que se encontraran dispersas; introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida en que sean indispensables para la coordinación y la sistematización.⁽⁷⁸⁾

(77) La Ley N° 19.214, creó un Fondo para la Capacitación y Formación Sindical, por un plazo de cuatro años a contar del 6 de mayo de 1993. La Ley N° 19.644 (D.O.: 27.11.99), creó un Fondo para la modernización de las relaciones laborales y desarrollo sindical.

(78) El Dictamen N° 31.258, de 24.08.99, de la Contraloría General de la República, señala que las atribuciones de esta entidad fiscalizadora en relación con las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, se limitan a la fiscalización del cumplimiento de los preceptos que se refieren a los derechos y deberes de los funcionarios públicos que tienen la calidad de dirigentes de las mismas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Para acogerse al régimen jurídico que establece esta ley, las asociaciones, federaciones y confederaciones o agrupaciones cuyos estatutos se encontraran vigentes a su fecha de entrada en vigencia, deberán adecuarlos en el plazo de dos años, contado desde la misma fecha. Durante dicho lapso, gozarán de los derechos que ella concede.

La asociación, federación o confederación que empezare a regirse por esta ley será la sucesora legal de la anterior entidad gremial para todos los efectos legales.⁽⁷⁹⁾

Artículo segundo.- Las federaciones o confederaciones que se constituyan dentro de los dos primeros años de vigencia de la presente ley, podrán elegir como directores, en su primer directorio, a personas que a la fecha de dicha constitución estuvieren jubilados o pensionados de la Administración del Estado, los cuales podrán ser reelegidos indefinidamente.

Artículo tercero.- Las federaciones o confederaciones que se constituyeren dentro de

(79) El Artículo 2° de la Ley N° 19.475 (D.O.: 4.10.96), dispone que: "Las asociaciones, federaciones y confederaciones o agrupaciones de funcionarios de planta y a contrata de las municipalidades, del personal que se desempeña en los servicios de salud administrados directamente por aquéllas, y del personal docente dependiente de la misma administración, que no hubieren adecuado sus estatutos conforme a lo señalado en el artículo primero transitorio de la Ley N° 19.296, deberán hacerlo en el plazo de un año, contado desde la entrada en vigor de la presente ley.

"La asociación, federación o confederación que empezare a regirse por la Ley N° 19.296, será la sucesora legal de la anterior entidad gremial para todos los efectos legales.

"Durante el plazo previsto en este artículo, a las federaciones o confederaciones a que se refiere el inciso primero les serán aplicables las disposiciones contenidas en los artículos segundo y tercero transitorios de La ley N° 19.296."

los dos primeros años de vigencia de esta ley podrán elegir, como directores, en su primer directorio, a personas que a la fecha de dicha constitución no tuvieren la calidad de directores de asociaciones de base, los que gozarán de los fueros y permisos concedidos por esta ley para los directores de su respectiva categoría y podrán ser reelegidos indefinidamente."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1 del artículo 82 de la Constitución Política de la República, y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República."

Santiago, 28 de febrero de 1994.- PATRICIO AYLWIN AZOCAR, Presidente de la República.- Enrique Krauss Rusque, Ministro del Interior.- René Cortázar Sanz, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.- Paulina Veloso Valenzuela, Subsecretario del Trabajo Subrogante.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de Ley sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de la constitucionalidad de los artículos 10, 15, 19, incisos sexto, séptimo y octavo, 25, 51, 52, 62, 66 y 68; y que por sentencia de 27 de enero de 1994, declaró:

Que las normas contenidas en los incisos tercero, cuarto y quinto del artículo 10; el

inciso primero del artículo 15; los incisos sexto y octavo del artículo 19; los incisos primero, segundo y tercero del artículo 25; el inciso quinto del artículo 52; el inciso primero y el inciso segundo, en su primera parte, que dice: "El juez conocerá y fallará en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcionare en su presentación el solicitante, oyendo al directorio de la organización respectiva, o en su rebeldía". Del artículo 62; el inciso primero del artículo 66, y la primera parte del inciso segundo del artículo 68, que dice: "De igual modo para los efectos de la Ley N° 18.695 estas asociaciones serán consideradas dentro de las contempladas en la letra c) del artículo 82," del proyecto remitido, son constitucionales.

Que no corresponde pronunciarse a este Tribunal sobre las disposiciones contenidas en los incisos primero y segundo del artículo 10; el inciso segundo del artículo 15; el inciso séptimo del artículo 19; los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 25; el artículo 51, los incisos primero, segundo, tercero y cuarto del artículo 52; el inciso segundo, en la parte que dice: "Si lo estimare necesario, abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. La sentencia deberá dictarse dentro de quince días, contados desde que se hubiere notificado al presidente de la organización o a quien estatutariamente lo reemplazare, o desde el término del período probatorio.", Y los incisos tercero y cuarto del artículo 62; los incisos segundo y tercero del artículo 66; el inciso primero y la frase final del inciso segundo del artículo 68, que expresa: "así como también para los efectos de lo dispuesto en la letra j) del artículo 3 de la Ley N° 17.276", del proyecto, por versar sobre materias que no son propias de Ley Orgánica Constitucional.- Santiago, enero 28 de 1994.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

MINISTERIO SECRETARIA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

REGLAMENTO PARA LA DECLARACION PATRIMONIAL DE BIENES DE LA LEY N° 20.088^(*)

DECRETO N° 45

Núm. 45.- Santiago, 17 de marzo de 2006.

Visto: El artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República; la Ley N° 20.088, que establece como obligatoria la Declaración Patrimonial de Bienes a las autoridades que ejercen una función pública, en particular, su artículo 1° transitorio; y la Resolución N° 520 de 1996, de la Contraloría General de la República,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la Declaración Patrimonial de Bienes establecida en la Ley N° 20.088, y para la cabal ejecución de las disposiciones de dicha ley:

*"Párrafo 1°
Del ámbito de aplicación"*

Artículo 1°.- El presente reglamento establece los requisitos de las declaraciones de patrimonio que la Ley N° 20.088 establece como obligatoria para determinadas autoridades y funcionarios públicos, y las demás normas necesarias para la cabal ejecución de las disposiciones de dicha ley.

*"Párrafo 2°
De los funcionarios y autoridades
obligados a prestar declaración
de patrimonio"*

Artículo 2°.- Deberán prestar la declaración de patrimonio que regula el presente

reglamento las siguientes autoridades y funcionarios:

1. El Presidente de la República.
2. Los Ministros de Estado.
3. Los Subsecretarios.
4. Los Intendentes y Gobernadores.
5. Los Jefes Superiores de Servicio.
6. Los Secretarios Regionales Ministeriales.
7. Los Embajadores.
8. Los Consejeros del Consejo de Defensa del Estado.
9. El Contralor General de la República.
10. Los Oficiales Generales y Oficiales Superiores de las Fuerzas Armadas.
11. Los Oficiales Generales y Oficiales Superiores de Carabineros de Chile y de la Policía de Investigaciones de Chile.
12. El Director General de la Policía de Investigaciones de Chile.
13. Las demás autoridades y directivos, profesionales, técnicos y fiscalizadores de la Administración del Estado que se desempeñen hasta el nivel de Jefe de Departamento o su equivalente.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 22 de marzo de 2006.

14. Los Alcaldes y Concejales.
15. Los Consejeros Regionales.
16. El Secretario Ejecutivo del Consejo Regional.
17. Los funcionarios que, además del Alcalde, integren la planta de personal de las municipalidades y los personales a contrata, hasta el nivel de Jefe de Departamento o su equivalente.

Artículo 3°.- Estarán también afectas a la obligación de prestar la declaración de patrimonio que regula el presente reglamento, las siguientes personas:

1. Los directores de sociedades anónimas nombrados por el Estado o por sus organismos.
2. Los directores y gerentes de empresas del Estado que, en virtud de leyes especiales, se encuentren sometidas a la legislación aplicable a las sociedades anónimas.

Artículo 4°.- Deberán, asimismo, prestar la declaración de patrimonio que regula el presente reglamento, las siguientes autoridades y funcionarios:

1. Los Senadores y los Diputados.
2. Los miembros del Escalafón Primario a que se refiere el artículo 267 del Código Orgánico de Tribunales y de la segunda serie del Escalafón Secundario a que se refiere el artículo 269 del Código Orgánico de Tribunales.
3. Los Ministros titulares y los abogados integrantes del Tribunal Constitucional.
4. El Fiscal Nacional, los Fiscales Regionales y los Fiscales Adjuntos.
5. Los Consejeros del Banco Central.

6. Los Ministros titulares y los Ministros suplentes del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia.
7. Los Ministros del Tribunal Calificador de Elecciones y de los Tribunales Electorales Regionales.

Artículo 5°.- La obligación de prestar declaración de patrimonio regirá independientemente de la declaración de intereses que otras normas legales impongan a las autoridades y funcionarios públicos señalados en los artículos precedentes.

Párrafo 3°

De los bienes que conforman el patrimonio objeto de declaración

Artículo 6°.- La declaración de patrimonio deberá contener una individualización completa de los siguientes bienes del declarante:

1. Inmuebles de cualquier tipo, que tengan en propiedad, copropiedad, comunidad, propiedad fiduciaria o cualquier otra forma de propiedad.
2. Vehículos motorizados de cualquier tipo, que tengan en propiedad, copropiedad, comunidad u otras formas de propiedad.
3. Valores a que se refiere el inciso primero del artículo 3° de la Ley N° 18.045 de que el declarante sea titular, esto es, cualesquiera títulos transferibles, sea que se transen en Chile o en el extranjero, tales como acciones, opciones a la compra y venta de acciones, bonos, debentures, cuotas de fondos mutuos, planes de ahorro, efectos de comercio y, en general, todo título de crédito o inversión.
4. Derechos en comunidades o en sociedades constituidas en Chile o en el extranjero, sea en administración o en capital, que el declarante tenga por sí o a través de sus personas relacionadas.

Artículo 7°.- La declaración de patrimonio deberá contener una enunciación del pasivo del declarante, siempre que éste sea superior al equivalente a cien unidades tributarias mensuales.

Artículo 8°.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los dos artículos precedentes, el declarante siempre podrá incluir en su declaración otros valores, antecedentes y datos relativos a su patrimonio que estime conveniente consignar, tales como cuentas corrientes bancarias, depósitos, cuentas de ahorro, etc. Asimismo, podrá enunciar su pasivo, aun cuando fuere inferior al valor que obliga a su declaración.

Artículo 9°.- Si el obligado a prestar declaración patrimonial es casado bajo el régimen patrimonial de sociedad conyugal, deberá incluir en ella la individualización completa de los mismos bienes indicados en el artículo 6°, de que sea propietario o titular su cónyuge.

No obstante, si el cónyuge del declarante fuese mujer, quedarán excluidos de la declaración todos aquellos bienes que ésta administre separadamente de conformidad a los artículos 150, 166 y 167 del Código Civil.

Artículo 10.- La individualización de los bienes en la declaración patrimonial deberá ser completa, entendiéndose que lo es aquella que incluya los datos y antecedentes suficientes para la identificación de los mismos.

Para tal efecto, deberán incluirse necesariamente, los siguientes datos y antecedentes:

- 1.- Tratándose de bienes inmuebles, se deberá indicar su destino; ubicación; rol de avalúos; número y año de la inscripción de propiedad y Registro de Propiedad en que se encuentra; prohibiciones, hipotecas, embargos, litigios, usufructos, fideicomisos y demás gravámenes que les afecten, con indicación de las respectivas inscripciones conservatorias, señalando su número, año y los Registros en que constan.

- 2.- Tratándose de vehículos motorizados, se deberá indicar su tipo; marca; modelo; año de fabricación; número de motor; número de chasis; placa patente única; número y año de su inscripción en el Registro Nacional de Vehículos Motorizados.
- 3.- Tratándose de valores o títulos transables, se deberá indicar el título o documento representativo del valor; su número de serie o folio en que se encuentra registrado; la fecha de emisión; el emisor; y la cantidad, determinada o determinable, que represente en moneda de curso legal a la fecha de la declaración.
- 4.- Tratándose de derechos que el declarante tenga, en capital o administración, por sí o a través de personas relacionadas, en sociedades o comunidades de cualquier naturaleza, constituidas en Chile o en el extranjero, se deberá indicar el nombre o razón social y el número de RUT de la sociedad o comunidad; el porcentaje de los derechos que correspondan al declarante y su naturaleza; y la individualización de la persona natural o jurídica relacionada a través de la que se tiene la participación, si correspondiere.

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, el declarante podrá incluir en su declaración otros datos o antecedentes relativos a los bienes declarados que estime pertinente consignar, tales como su valor comercial o de mercado, su tasación fiscal, otros gravámenes o cargas que los afecten, etc.

Párrafo 4°

De la oportunidad de la declaración de patrimonio y de su actualización

Artículo 11.- La declaración de patrimonio deberá prestarse y presentarse dentro del plazo de 30 días contado desde la fecha de asunción del cargo.

La misma declaración deberá actualizarse cada cuatro años, cuando el declarante

sea nombrado en un nuevo cargo y cuando, por cualquier causa, concluya las funciones o cese en el cargo que motivó su otorgamiento.

La actualización deberá efectuarse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que ocurra alguno de los hechos que obligan a actualizarla.

Artículo 12.- No obstante lo previsto en el artículo anterior, el declarante podrá actualizar su declaración de patrimonio en otras oportunidades, por la ocurrencia de hechos que afecten o alteren su situación patrimonial o económica en cualquiera de los contenidos descritos en el Párrafo 3º del presente reglamento.

Párrafo 5º
De la forma y procedimiento
de la declaración

Artículo 13.- La declaración de patrimonio deberá presentarse en un formulario que contendrá, a lo menos, las siguientes menciones y especificaciones:

1. Individualización completa del funcionario o autoridad declarante, indicando su número de RUT y especificando el cargo y función que desempeña, y el órgano de la Administración o del Estado, o sociedad anónima de las señaladas en el artículo 3º, en que lo hace.
2. Indicación de la fecha y lugar en que se otorga.
3. Individualización de los bienes inmuebles que integren el patrimonio del declarante, especificando su destino; ubicación; rol de avalúos; número y año de la inscripción de propiedad y Registro de Propiedad en que se encuentra; prohibiciones, hipotecas, embargos, litigios, usufructos, fideicomisos y demás gravámenes que les afecten, con indicación de las respectivas inscripciones conservatorias, señalando su número, año y los Registros en que constan.
4. Individualización de los vehículos motorizados que integren el patrimonio del declarante, especificando su tipo; marca; modelo; año de fabricación; número de motor; número de chasis; placa patente única; número y año de su inscripción en el Registro Nacional de Vehículos Motorizados.
5. Individualización de los valores a que se refiere el N° 3 del artículo 10 de este reglamento que integren el patrimonio del declarante, especificando el título o documento representativo del valor; su número de serie o folio en que se encuentra registrado; la fecha de emisión; el emisor; y la cantidad, determinada o determinable, que represente en moneda de curso legal a la fecha de la declaración.
6. Individualización de los derechos a que se refiere el N° 4 del artículo 10 de este reglamento que integren el patrimonio del declarante, especificando el nombre o razón social y el número de RUT de la sociedad o comunidad; el porcentaje de los derechos que correspondan al declarante y su naturaleza; y la individualización de la persona natural o jurídica relacionada a través de la que se tiene la participación, si correspondiere.
7. Enunciación del pasivo del declarante, si correspondiere, indicando las obligaciones o deudas que lo componen y señalando el tipo de obligación, la institución acreedora y el monto adeudado.
8. Indicación del estado civil del declarante y, en caso de ser casado, especificación del régimen patrimonial que rige el patrimonio.
9. Individualización de los bienes, valores y derechos señalados en los números 3, 4, 5 y 6 precedentes, de que sea titular o propietario el cónyuge del declarante casado bajo el régimen patrimonial de sociedad conyugal y en caso que éste fuere

mujer, constancia expresa de la exclusión de aquellos bienes que ella administre separadamente de conformidad a los artículos 150, 166 y 167 del Código Civil.

10. Declaración expresa de que los datos y antecedentes que se proporcionan son veraces y exactos.
11. Declaración expresa de que no se han omitido bienes ni datos relevantes.

Artículo 14.- La declaración de patrimonio se otorgará en dos ejemplares y deberá presentarse dentro del plazo de 30 días contado desde el hecho o circunstancia que motiva su otorgamiento, ante la autoridad o funcionario que corresponda de conformidad a los incisos siguientes.

En el caso de los funcionarios o autoridades señalados en los artículos 2° y 3° del presente reglamento, la declaración de patrimonio será presentada ante el Contralor General de la República o el Contralor Regional respectivo, según corresponda. Un ejemplar se devolverá al interesado con un cargo o constancia de la recepción y su fecha; y el otro será mantenido por el receptor para su consulta.

En el caso de las autoridades a que se refiere el número 1 del artículo 4° del presente reglamento, la declaración de patrimonio será presentada ante el Secretario General del Senado o de la Cámara de Diputados, según sea el caso. Un ejemplar quedará en poder de dichos funcionarios, quienes lo mantendrán para su consulta; y el otro se devolverá al interesado, con un cargo o constancia de la recepción y su fecha.

En el caso de las autoridades a que se refiere el número 2 del artículo 4°, la declaración de patrimonio se presentará ante el Secretario de la Corte Suprema o el Secretario de la Corte de Apelaciones respectiva, según sea el caso, los que mantendrán un ejemplar para su consulta pública, y devolverán el otro

al interesado, con un cargo o constancia de la recepción y su fecha.

En el caso de las autoridades a que se refieren los números 3, 6 y 7 del artículo 4°, la declaración de patrimonio será presentada ante el Secretario del Tribunal respectivo, quien mantendrá un ejemplar de ella para su consulta; y, el otro se devolverá al interesado con un cargo o constancia de la recepción y su fecha.

En el caso de las autoridades a que se refiere el número 4 del artículo 4°, la declaración de patrimonio deberá efectuarse ante el Fiscal Nacional. Un ejemplar se mantendrá para su consulta, en la oficina de personal de la Fiscalía Nacional o de la respectiva Fiscalía Regional, según corresponda, y el otro se devolverá al interesado con una constancia de la recepción y su fecha.

En el caso de las autoridades a que se refiere el número 5 del artículo 4°, la declaración de patrimonio será presentada ante el Vicepresidente del Banco Central, quien mantendrá un ejemplar de ella para su consulta, devolviéndose el otro al interesado con un cargo o constancia de la recepción y su fecha.

Artículo 15.- El Ministerio Secretaría General de la Presidencia, en cumplimiento de sus funciones de asesoría y coordinación, facilitará un formulario tipo a todos los órganos de la Administración del Estado. Los órganos autónomos cuyas autoridades y funcionarios deban efectuar declaración de patrimonio de conformidad a este reglamento, podrán solicitar a dicho Ministerio el mismo formulario tipo.

Artículo 16.- Será responsabilidad del jefe de personal de los órganos de la Administración, o del funcionario equivalente:

1. Confeccionar y mantener actualizado, un listado de la o las autoridades y funcionarios de su repartición que deben efectuar la declaración de patrimonio, con

indicación del nombre, apellido, cargo y grado.

2. Proporcionar a los funcionarios y autoridades que corresponda, el formulario para la declaración de patrimonio, para lo cual el respectivo organismo podrá requerir del Ministerio Secretaría General de la Presidencia el formulario indicado en el artículo anterior.

Artículo 17.- En el caso de las empresas del Estado y de aquellas sociedades anónimas a las que se refiere el artículo 3° de este reglamento, la Superintendencia de Valores y Seguros, en uso de sus atribuciones propias, impartirá las instrucciones pertinentes para el adecuado cumplimiento de las tareas señaladas en el artículo anterior, cuando corresponda.

Para los demás órganos cuyas autoridades o funcionarios están sujetos a la obligación de prestar declaración de patrimonio, dichas instrucciones serán impartidas por el órgano interno al que corresponda la dirección superior y control de la respectiva entidad.

Artículo 18.- Sin perjuicio de las tareas señaladas en el artículo 16, corresponderá al Jefe Superior del Servicio de los órganos de la Administración del Estado, en uso de sus facultades propias y en cumplimiento de sus funciones de dirección y control, adoptar medidas conducentes a lograr el cumplimiento de la obligación de presentar la declaración de patrimonio por parte de los llamados a efectuarla, así como velar porque se establezcan a este respecto, procedimientos de información y difusión oportunos y adecuados.

Artículo 19.- El incumplimiento de las funciones señaladas en los artículos anteriores no eximirá a los obligados a prestar la declaración de patrimonio, de la responsabilidad administrativa que la ley establece.

Artículo 20.- El mismo procedimiento señalado en este párrafo se utilizará cada vez que deba actualizarse la declaración.

Párrafo 6°

De la publicidad de la declaración de patrimonio

Artículo 21.- La declaración de patrimonio será pública.

Artículo 22.- Tratándose de las declaraciones de patrimonio de los funcionarios y autoridades a que hacen referencia los artículos 2° y 3° del presente reglamento, corresponde al Contralor General de la República o al Contralor Regional, según el caso, mantenerlas en sus respectivas reparticiones, para su consulta pública.

En el caso de las declaraciones de patrimonio de los Senadores y Diputados, dicha obligación corresponderá al Secretario General del Senado y al Secretario General de la Cámara de Diputados, respectivamente.

Igual deber recaerá en el Secretario de la Corte Suprema, en los de cada una de las Cortes de Apelaciones, en el del Tribunal Constitucional, en el del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, en el del Tribunal Calificador de Elecciones y en el de cada uno de los Tribunales Electorales Regionales, respecto de las declaraciones de patrimonio de las autoridades y funcionarios del respectivo órgano obligados a prestarla de conformidad con el artículo 4° de este reglamento.

Tratándose de las declaraciones de patrimonio de las autoridades y funcionarios a que hace referencia el número 4 del artículo 4° del presente reglamento, las declaraciones de patrimonio deberán mantenerse en la oficina de personal de la Fiscalía Nacional o de la respectiva Fiscalía Regional, según el caso, para su consulta pública.

La misma obligación corresponderá al Vicepresidente del Banco Central respecto de las declaraciones de patrimonio de los consejeros del Consejo de dicho órgano.

Párrafo 7°

De las infracciones y sanciones

Artículo 23.- Las disposiciones contenidas en este párrafo serán aplicables en caso de incumplimientos a la obligación de presentar y actualizar declaraciones de patrimonio y de infracciones en su contenido, en que incurran las autoridades y funcionarios señalados en el artículo 2° del presente reglamento.

Tratándose de los directores y gerentes de empresas del Estado y sociedades anónimas a que hace referencia el artículo 3°, las infracciones a las obligaciones señaladas serán sancionadas por la Superintendencia de Valores y Seguros en conformidad al Título III del Decreto Ley N° 3.538, de 1980, cuando corresponda.

En los demás casos, la aplicación de las sanciones que corresponda por dichas infracciones se registrará por las normas constitucionales y legales aplicables al respectivo órgano u organismo.

Artículo 24.- La no presentación oportuna de la declaración de patrimonio por parte de los funcionarios y autoridades a los que se aplica el presente párrafo, será sancionada con multa de diez a treinta unidades tributarias mensuales.

Se presume que el funcionario o autoridad ha incurrido en infracción a su obligación de presentar la declaración de patrimonio, si trascurren más de treinta días desde que la declaración fuere exigible y ésta no se hubiere efectuado.

Artículo 25.- La inclusión a sabiendas de datos relevantes inexactos y la omisión inexcusable de información relevante requerida por la ley, en la declaración de patrimonio de los funcionarios y autoridades a los que se aplica este párrafo, serán sancionadas con multa de diez a treinta unidades tributarias mensuales.

Para aquellos funcionarios y autoridades señalados en el artículo 2° de este reglamen-

to, que sean objeto de calificación funcionaria, la situación descrita en el inciso anterior deberá además ser considerada en la evaluación anual de su desempeño.

Artículo 26.- Para los efectos del artículo anterior, se entenderá por datos o información relevante, aquellos antecedentes cuya inexactitud u omisión produzcan una errónea o falsa apreciación de la conformación y valor del patrimonio efectivo del funcionario o autoridad declarante.

Se considerará que la omisión de información es inexcusable, cuando el antecedente omitido no haya podido sino ser conocido por el funcionario o autoridad declarante.

Artículo 27.- El incumplimiento de la obligación de actualizar la declaración de patrimonio por parte de los funcionarios y autoridades regidas por este párrafo, será sancionado con multa de cinco a quince unidades tributarias mensuales.

Artículo 28.- El jefe de personal o el funcionario que conforme a este reglamento tenga a su cargo velar por la confección de las declaraciones de patrimonio de los funcionarios y autoridades regidas por este párrafo, incurrirá en responsabilidad administrativa en caso de no advertir oportunamente la omisión de alguna de ellas o de su actualización.

Artículo 29.- Las multas a que den lugar las infracciones establecidas en este párrafo serán impuestas administrativamente por el jefe superior del respectivo servicio o quien haga sus veces.

Si la infracción fuere cometida por el jefe del servicio, la sanción será impuesta por el superior jerárquico que corresponda o, en su defecto, por el ministro a cargo de la Secretaría de Estado a través de la cual el respectivo servicio se encuentra sometido a la supervigilancia del Presidente de la República.

La resolución que imponga la multa tendrá mérito ejecutivo.

Artículo 30.- Las resoluciones que impongan multas por las infracciones contempladas en los artículos 24 y 27 de este reglamento, serán reclamables ante la Corte de Apelaciones con jurisdicción en el lugar donde debió presentarse la declaración o actualización.

La reclamación deberá ser fundada, estar acompañada de los documentos probatorios en que se base y ser presentada dentro de quinto día de notificada la respectiva resolución.

La reclamación deberá interponerse ante la autoridad que dictó la resolución, la que dentro de los dos días hábiles siguientes a su recepción, deberá enviar a la Corte de Apelaciones que corresponda todos los antecedentes del caso.

Artículo 31.- Recibida la reclamación, la Corte de Apelaciones resolverá en cuenta, sin esperar la comparecencia del reclamante, dentro de los seis días hábiles siguientes de recibidos por la secretaría del tribunal los antecedentes remitidos, o aquellos otros que mande agregar de oficio.

La resolución de la Corte de Apelaciones no será susceptible de recurso alguno.

Artículo 32.- No obstante lo señalado en los artículos anteriores, dentro del plazo fatal de diez días contado desde la notificación de la resolución administrativa que impone la multa, el infractor podrá presentar la declaración de patrimonio o actualización omitida. Si así lo hiciera, la multa se rebajará a la mitad.

Si, a pesar de la imposición de la multa, el infractor se mostrase contumaz en la omisión de la obligación de efectuar la declaración de patrimonio o de la de actualización de la misma, la omisión se tomará en cuenta para los efectos de su calificación anual y se

le aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 33.- Para los efectos de la aplicación y ejecución de las sanciones que correspondan, en todo lo no previsto en los artículos anteriores, se aplicará el procedimiento establecido en las normas legales o estatutarias que sean procedentes.

Las infracciones a las normas que regulan la declaración de patrimonio a que se refiere este reglamento, que no tengan prevista una sanción específica, serán sancionadas de conformidad a las normas legales o estatutarias pertinentes.

Párrafo Final
Normas transitorias

Artículo primero transitorio.- El presente reglamento entrará en vigencia noventa días después de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo segundo transitorio.- Las autoridades y funcionarios sujetos a la obligación de prestar declaración de patrimonio, que estuvieren en servicio a la fecha de entrada en vigencia de este reglamento, deberán presentarla dentro de los treinta días siguientes a dicha fecha.

Anótese, tómese razón y publíquese.-
MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-
Paulina Veloso Valenzuela, Ministra Secretaria General de la Presidencia.-
Andrés Zaldívar Larraín, Ministro del Interior.-
Isidro Solís Palma, Ministro de Justicia.-
Ricardo Lagos Weber, Ministro Secretario General de Gobierno.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.-
Saluda atentamente a Ud.,
Edgardo Riveros Marín, Subsecretario General de la Presidencia.

DEL DIARIO OFICIAL

22 Marzo

- Decreto N° 45, de 17.03.06, del Ministerio Secretaria General de la Presidencia. Reglamento para la Declaración Patrimonial de Bienes de la Ley N° 20.088 (*publicado en esta edición del Boletín*).

23 Marzo

- Ley N° 20.096. Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono.
- Decreto N° 34, de 25.01.06. Modifica Decreto N° 132, de 2004, que crea beca de monitores de talleres de aprendizaje.
- Decreto N° 35, de 25.01.06. Modifica Decreto N° 173, de 2004, que crea becas de capacitación monitores ayudantes de profesores de primer año de enseñanza básica de establecimientos educacionales adscritos al programa de educación básica.

25 Marzo

- Extracto de circular N° 17, de 17.03.06, del Servicio de Impuestos Internos. Define el procedimiento de pago diferido de los impuestos a la renta, a partir de la Operación Renta 2006.
- Resolución N° 146, de 20.01.06, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Declara derogada Resolución N° 2.403, de 2002, que estableció límites a la publicidad de los actos y documentos de la Administración del Estado, mediante la calificación de secretos y reservados respecto de materias específicas y excepcionales, en razón de la protección de intereses públicos o privados, que se encontraran comprometidos en las situaciones y causales indicadas en dichas normas.

30 Marzo

- Extracto de Resolución exenta N° 32, de 24.03.06, del Servicio de Impuestos Internos, que permite la autorización de documentos tributarios a pesar que su fecha de vigencia corresponda al mismo año del timbraje.

3 Abril

- Decreto N° 18, de 13.01.06, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Reglamento del Registro de Sentencias de la Ley N° 19.496, sobre Protección de los Derechos de los Consumidores.

3 Abril

- Decreto N° 1.248, de 10.11.05, del Ministerio de Justicia. Modifica Decreto N° 518, de 1998, sobre "Reglamento de Establecimientos Penitenciarios".

6 Abril

- Decreto N° 88, de 26.04.05, del Ministerio de Educación. Modifica reglamento de Ley N° 19.532, que crea el régimen de jornada escolar completa diurna y dicta normas para su aplicación.

7 Abril

- Decreto N° 66, de 27.02.06, del Ministerio de Educación. Fija mecanismo de medición y ponderación de los factores establecidos en el artículo 16 de la Ley N° 19.410.

8 Abril

- Ley N° 20.097. Introduce modificaciones al artículo 2° de la Ley N° 20.026, que establece un impuesto específico a la renta de la actividad minera y agrega un nuevo artículo transitorio.
- Decreto N° 32, de 25.01.06, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 311, de 2002, que reglamenta Programa de Educación Básica.
- Decreto N° 335, de 30.12.05, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 1.316, de 1996, que estableció los requisitos técnico pedagógicos para la creación y ampliación de internados subvencionados y fijó el procedimiento para su postulación y aprobación.

13 Abril

- Decreto N° 78, de 17.03.06, del Ministerio del Trabajo. Nombra Directora del Trabajo a contar del 20 de marzo del 2006, a doña Patricia Silva Meléndez.

18 Abril

- Decreto N° 28, de 24.01.06, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 312, de 2002, que determina actividades a financiar por el Programa de Educación Media.

19 Abril

- Resolución N° 2.528 exenta, de 27.03.06, del Ministerio de Educación. Aprueba bases para el proceso de postulación 2006, a la acreditación para percepción de la Asignación de Excelencia Pedagógica Ley N° 19.715.

19 Abril

- Resolución N° 2.814 exenta, de 3.04.06, del Ministerio de Educación. Aprueba términos de referencia para la postulación y adjudicación de Proyectos de Mejoramiento Educativo (PME) en las líneas de apoyo a la gestión escolar y apoyo al desarrollo curricular, año 2006.
- Resolución N° 2.825 exenta, de 3.04.06, del Ministerio de Educación. Fija para el año 2006 la distribución regional de cupos para percibir la Asignación de Excelencia Pedagógica establecida en la Ley N° 19.715.

20 Abril

- Decreto N° 74, de 25.01.06, del Ministerio de Defensa Nacional. Modifica el artículo 34 del D.S. (G) N° 30, de 4.06.1993, Reglamento de Selección de Contingente para las Fuerzas Armadas.
- Decreto N° 2, de 3.01.05, del Ministerio de Defensa Nacional. Sustituye Reglamento sobre Concesiones Marítimas, fijado por Decreto (M) N° 660, de 1988.
- Decreto N° 1.562, de 27.12.05, del Ministerio de Hacienda. Modifica Decreto N° 250, de 2004, que aprueba reglamento de la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios.
- Decreto N° 22, de 19.01.06, del Ministerio de Educación. Fija remuneración total mínima para los profesionales de la educación del sector municipal y particular subvencionado para el año 2006. Su artículo 1°, prescribe: "Fijase el monto de la remuneración total mínima, resultante de aplicar el inciso 1° del artículo 4° de la Ley N° 19.933, a partir del 1° de febrero de 2006, en la suma de \$ 443.588 (cuatrocientos cuarenta y tres mil quinientos ochenta y ocho pesos) para los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector municipal o particular subvencionado, para una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales.". Su artículo 2°, dispone: "Para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales, el valor de la remuneración total mínima estará determinado por la proporción correspondiente".
- Decreto N° 68, de 2.03.06, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 81, de 2004, que reglamenta Programa de Fortalecimiento del Aprendizaje del idioma inglés en la enseñanza básica y media de los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1998, y por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.
- Decreto N° 177, de 31.08.05, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 453, de 1991, Reglamento del D.F.L. N° 1, de 1996 de Educación, Estatuto de los profesionales de la Educación.
- Decreto N° 228, de 14.11.05, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 195, de 2005, que determina establecimientos educacionales con derecho a percibir los beneficios establecidos en el inciso cuarto del artículo 12 del D.F.L. N° 2, de Educación, de 1998, y artículos 2° N° 4, y 11 transitorio de la Ley N° 19.410.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD DE COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DEPARTAMENTO JURIDICOFACULTADES DE FISCALIZACION. CONSTATAACION DE HECHOS.
OBLIGACION DE MANTENER DOCUMENTACION LABORAL

Recurso de Protección deducido por don Jorge Silhi Zarzar,
en representación de don Ramón Peña Torres, en contra de fiscalizador
de la Inspección del Trabajo de Temuco.

Doctrina

La Corte de Apelaciones de Temuco, rechazó el recurso de protección deducido en contra de la Inspección del Trabajo de dicha ciudad, que le aplicó multas a la recurrente por no mantener en el establecimiento toda la documentación que deriva de las relaciones de trabajo respecto de los trabajadores que se individualizan en el recurso, respecto de los cuales desconoce relación laboral. La recurrente alega que, al no tener las referidas personas la calidad de trabajadores de su empresa no tenía obligación de mantener documentación laboral a su respecto, por lo que no se ha podido cometer la infracción, solicitando, en consecuencia, que la resolución de multa sea anulada. Sostiene, además, que el fiscalizador se arrogó facultades reservadas a los Tribunales del Trabajo, al haber dispuesto que entre el recurrente y las referidas personas se había celebrado un contrato de trabajo y no un arrendamiento de cosas o servicios inmateriales. Respecto de trabajadores con los cuales reconoce relación laboral, manifiesta que presentó una carpeta con fotocopias que el fiscalizador habría rechazado examinar por no ser documentos originales.

La Iltma. Corte de Apelaciones sostiene que para que prospere el recurso de protección, es necesario que el ente recurrido haya cometido acto ilegal o arbitrario y se hubiere conculcado garantías constitucionales, lo que no ha ocurrido en la especie, según se desprende de la exposición de los hechos efectuada por la recurrente, pues no ha existido por parte del fiscalizador una actuación ilegal o arbitraria, porque sólo se limitó a concurrir al establecimiento del recurrente con motivo de una denuncia administrativa y no pudo realizar su gestión por no contar con la documentación necesaria que el empleador tenía la obligación de mantener o proporcionar al fiscalizador. Agrega que, tampoco puede concluirse, a la luz de las alegaciones de la recurrente, que el fiscalizador hubiere estado realizando interpretación de contratos de trabajo, pues sólo constató hechos (no mantener en el establecimiento toda la documentación que deriva de la relación de trabajo) y no entró a calificar situaciones jurídicas. Finalmente argumenta que, la existencia o no de una relación laboral entre el recurrente y las personas indicadas corresponde a una

*materia propia de un juicio de lato conocimiento, pues de otra manera se cercenaría al fiscalizador su facultad de establecer infracciones que pudieren afectar o vulnerar los derechos de los trabajadores, con el simple expediente de negar a priori las premisas establecidas en su gestión fiscalizadora. La **Corte Suprema**, confirmó el fallo de primera instancia, con una prevención de los Ministros señores Ballesteros y Muñoz y con el voto en contra del Ministro señor Medina.*

Sentencia de la Itma. Corte de Apelaciones de Temuco.

Temuco, 16 de enero de 2006.

Vistos:

A fs. 7 comparece don Jorge Silhi Zarzar, abogado, domiciliado en Antonio Varas 979, oficina 402 de Temuco, quien por don Ramón Peña Torres, empresario de la locomoción colectiva, de su mismo domicilio para estos efectos, y recurre de protección en contra del fiscalizador de la Inspección del Trabajo de Temuco, don Fernando Castillo Castillo, quien con fecha 8 de septiembre de 2005 dictó la resolución por la cual aplicó al recurrente una multa ascendente a 9 ingresos mínimos mensuales.

La sanción aplicada fue por no mantener en el establecimiento toda la documentación que deriva de las relaciones de trabajo respecto de las personas que menciona en su recurso, de las cuales desconoce tener relación laboral con don René Flores, Rómulo Bustos, Walter Acuña, Pablo García, Héctor Garrido y Patricio Escalona, por lo tanto respecto de éstos no tenía obligación de mantener documentación laboral, por lo que no se ha podido cometer la infracción y en consecuencia solicita que la resolución de la multa sea anulada.

Agrega que no es competencia de un fiscalizador disponer que entre el recurrente y las referidas personas se ha celebrado un contrato de trabajo y no un arrendamiento de cosas o servicios inmateriales; al hacerlo, se arrogó facultades propias de los (sic) excluyentes de los tribunales competentes.

Ha infringido el artículo 73 de la Constitución Política de la República y el artículo 420 a) del Código del Trabajo, que reservan a los Juzgados del Trabajo la competencia sobre las cuestiones suscitadas entre trabajadores y empleadores. Así se ha privado a don Ramón Peña el derecho a no ser juzgado por comisiones especiales, consagrado en el artículo 19 N° 3 inciso 4° de la Constitución Política de la República.

En relación a los trabajadores respecto de los cuales reconoce relación laboral, quienes le prestan servicios personales como choferes de buses urbanos expresa que al requerírsele por el recurrido la documentación de aquéllos, se le presentó una carpeta que contenía fotocopias, que el fiscalizador rechazó examinar por no ser originales. Expresa que el lugar de la faena es el terminal de la línea de buses urbanos N° 10 de Temuco, que no es propiedad del recurrente, sino que se trata de una oficina común para el uso de todos los miembros de la referida línea y existe un natural temor de que una documentación nunca como es la original quede en manos de un tercero, un administrador que es empleado de la asociación y en un lugar de libre acceso para innumerables personas.

Se trata de una medida de simple precaución, desde que al interior de la oficina de la asociación, se han producido robos o sustracción de cosas que han sido denunciados a la Fiscalía del Ministerio Público. Por ese motivo, se optó por dar cumplimiento al artículo 31 del D.F.L. N° 2 de 1967 mediante fotocopias dejadas en el lugar de la faena. Así se han infringido las garantías del artículo 19 N° 3 inciso 4° y quinto y Art. 19 N° 24 de

la Constitución Política de la República, pues se impone el pago de una multa en un caso no previsto por la ley. Finalmente solicita se acoja el recurso y en definitiva se resuelva que la aplicación de multas o sanciones afectan las garantías señaladas o las que la Iltma. Corte estime y se adopten las medidas para restablecer el derecho quebrantado en especial anular o dejar sin efecto la Resolución N° 7.509-05-076 de 8 de septiembre de 2005, o en subsidio se rebajen las multas porque respecto de la mitad de las personas no existe obligación de tener la documentación.

A fs 23 y siguientes informa la recurrida, quien solicita se declare inadmisibile el recurso, o bien se rechace por improcedente, con costas. Respecto a la improcedencia de la acción cautelar interpuesta, expresa que no puede transformarse el recurso de protección en un sustituto de los procedimientos ordinario existentes, creados para la solución de los conflictos laborales. Esto ha motivado la declaración de inadmisibilidad o resuelto el rechazo de los recurso de protección por existir otros mecanismos legales para reclamar de las multas administrativas aplicadas por los Inspectores del Trabajo. Lo que la recurrente pretende, es recurrir en contra de la multa administrativa aplicada, evitando llevar su asunto a la sede judicial idónea, de lato conocimiento y eludiendo lo dispuesto en el artículo 474 del Código del Trabajo que consagra el reclamo judicial por aplicación de multa administrativa.

Cuando se aplica una multa administrativa laboral, no existe un verdadero problema constitucional, menos si existe la sede administrativa o la judicial para hacerlo. Lo constatado por un fiscalizador en el ejercicio de sus funciones, goza de presunción de veracidad conforme al artículo 23 del D.F.L. N° 2 del año 1967 y dicho funcionario ostenta la calidad de ministro de fe. El recurso de protección no tiene por objeto dejar sin efecto actuaciones de autoridades administrativas realizadas y decisiones adoptadas en ejercicio de sus potestades legales.

Respecto al acto impugnado, expresa que con motivo de una denuncia interpuesta por el sindicato de trabajadores de la línea N° 10 recibida en la inspección con fecha 16 de agosto de 2005 se instruyó la realización de una fiscalización al empleador Sr. Ramón Peña Torres.

A fin de revisar el cumplimiento de escrituración de contratos, cumplimiento de la jornada de trabajo, otorgamiento de descanso y otros conceptos. En el transcurso de la visita de inspección, el fiscalizador requirió la documentación atinente a las materias denunciadas, pero recibió de parte de la empleadora una carpeta que contenía fotocopias no legalizadas de contratos de trabajo, por lo que no habiendo documentos originales no pudo desarrollar su vista; de la misma forma, no se pudo inspeccionar el descanso de la jornada de los choferes al no tener acceso efectivo a las planilla de ruta.

Expresa que al funcionario actuante, en momento alguno se le ofreció traer la documentación original. Continúa la recurrida su informe invocando las facultades de fiscalización otorgadas a la Dirección del Trabajo, a quien le compete, entre otras funciones, fiscalizar la aplicación de la legislación laboral. Y en ejercicio de tales facultades legales, los funcionarios del trabajo se encuentran habilitados para aplicar multas, si producto de la fiscalización resulta haberse infringido la normativa laboral o previsional, debiendo ceñirse a los procedimientos administrativos internos; e invoca, en consecuencia, descartarse cualquier reproche de ilegalidad o arbitrariedad en su actuación.

Finaliza manifestando que ninguna garantía constitucional se ha vulnerado, pues no es posible entender que una fiscalizadora que cumple su tarea encomendada, se constituya en un tribunal ni ejerza jurisdicción. No se afecta esta garantía por el hecho que un funcionario público, en el ámbito de sus facultades realice cometido funcionario fiscalizando y sancionando el incumplimiento constatado. No hay violación al derecho de propiedad, pues el eventual pago de la multa es

el cumplimiento de una obligación legal que nace de una sanción debidamente impuesta.

Con lo relacionado y considerando:

1.- Que para que prospere recurso de protección, es necesario que el ente recurrido haya cometido acto ilegal o arbitrario y se hubiere conculcado garantías amparadas por la Constitución Política de la República. En presente caso, como se desprende de la exposición de los hechos efectuada por la recurrente, no ha existido por parte del inspector del trabajo actuación ilegal o arbitraria, porque sólo se limitó a concurrir al establecimiento del recurrente con motivo de denuncia administrativa y no pudo realizar su gestión por no contar con la documentación necesaria que el empleador tenía la obligación de mantener o proporcionar al fiscalizador. La circunstancia que existieren sólo fotocopias de los contratos de trabajo y nada del resto de la documentación, no satisface la exigencia. Por lo demás, no se ha acreditado que se imposibilitara a la recurrente por el inspector exhibir la documentación pertinente, para dar por establecido un acto arbitrario de parte del fiscalizador, que actuaba dentro de sus facultades y constató los hechos en su calidad de ministro de fe;

2.- Que tampoco puede concluirse a la luz de las alegaciones de la recurrente que el fiscalizador hubiere estado realizando interpretación de contratos de trabajo, sólo constató hechos y no entró a calificar situaciones jurídicas, constituyéndose en comisión especial, como se pretende dar por establecido en el recurso. En efecto, el fiscalizador sólo constató: No mantener el establecimiento toda la documentación que deriva de la relación de trabajo, respecto de trabajadores René Flores, Nelson Almendra, Rómulo Bustos, José Queupumil, Walter Acuña, Pablo García, Ramón Rebolledo, Héctor Garrido, Nehemías Bello, Patricio Escalona, César Pérez y Manuel Opazo. La documentación faltante corresponde a: contratos de trabajo, - planillas de sueldos, - comprobantes de pago de remuneraciones (seis últimos meses), cotizaciones previsionales (seis últimos meses).

3.- Que la situación alegada en el recurso de haberse considerado a personas respecto de las cuales no existe relación laboral. En el contexto que se dan los hechos que son de esta causa, tal cuestión, que por lo demás no se ha probado, corresponde a materia de un juicio de lato conocimiento; pues, de otra manera, se cercenaría al fiscalizador su facultad de establecer infracciones que pudieren afectar o vulnerar los derechos de los trabajadores, con el simple expediente de negar a priori las premisas establecidas en su gestión fiscalizadora.

Y teniendo, además, presente lo previsto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y auto acordado de la Excm. Corte Suprema sobre tramitación y fallo del recurso de protección, se declara que no ha lugar a la acción constitucional interpuesta a fojas 7, por don Jorge Silhi Zarzar a favor de don Ramón Peña Torres en contra de fiscalizador de la Inspección del Trabajo de Temuco don Fernando Castillo Castillo.

Notifíquese y archívese en su oportunidad. Redacción del Sr. Presidente de Sala, Ministro Víctor Reyes Hernández.

Pronunciado por la Iltma. Corte 2ª Sala. Presidente Sr. Víctor Reyes Hernández, Fiscal Judicial Sra. Tatiana Román Beltramín y Abogado Integrante Sr. Sergio Oliva Fuentealba.

Se deja constancia que la Fiscal Judicial Sra. Tatiana Román Beltramín no firma, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse haciendo uso de su feriado legal.

Rol N° 2.068-2005.

Sentencia de la Excm. Corte Suprema.

Santiago, 21 de febrero de 2006.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de dieciséis de enero del año en curso, escrita a

fojas 38. Se previene que los Ministros Sres. Ballesteros y Muñoz, concurren a la confirmatoria, teniendo únicamente presente que el recurrente ha desconocido en su libelo la existencia de relación laboral que lo vincule con seis de todos los trabajadores incluidos en la fiscalización, y respecto de aquellos que sí la reconoce no ha realizado gestión alguna destinada a acreditar la existencia de la documentación requerida por el Sr. Fiscalizador.

Acordada con el voto en contra del Ministro Sr. Medina, quien estuvo por revocar la sentencia en alzada, y en su lugar declarar que se acoge el recurso de protección deducido en lo principal de fojas 7, teniendo para ello presente:

- a) Que el artículo 476 del Código del Trabajo establece que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación, corresponde a la Dirección del Trabajo. Por su parte, el artículo 474, del mismo texto legal, otorga a los Inspectores del Trabajo, la facultad de aplicar administrativamente las multas por infracciones a la ley laboral o seguridad social. Igual facultad se reitera en el artículo 1º del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando en ella se establece que corresponde a la Dirección del Trabajo, entre otras funciones, la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;
- b) Que, la facultad para sancionar la infracción de la ley laboral, que el ordenamiento jurídico le ha otorgado a los Inspectores del Trabajo, debe ejercerse sólo cuando dicho funcionario se encuentre frente

a situaciones de ilegalidades claras, precisas y determinadas, cuyo no es el caso, toda vez tratándose de la infracción cursada, el fiscalizador procedió a interpretar y calificar hechos y normas legales, arrojándose facultades propias y excluyentes de los tribunales competentes en dichas materias, esto es, los Juzgados del Trabajo;

- c) Que de lo señalado precedentemente, aparece de manifiesto que la recurrida, en la situación descrita en el fundamento precedente, incurrió en un acto ilegal que perturba la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N 3 inciso 4º de la Constitución Política de la República, pues nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta;
- d) Que de lo argumentado, resulta, luego, procedente acoger el recurso de protección en estudio.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por la Sala de verano de la Corte Suprema, integrada por los Ministros señores Alberto Chaigneau del C., Jorge Medina C., Rubén Ballesteros C., Sergio Muñoz G. y Abogado Integrante señor Oscar Carrasco A.

No firma el Abogado Integrante señor Carrasco no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo, por estar ausente.

Rol N° 597-06.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato de trabajo. Existencia	1.676/030	21.04.06	115
Estatuto de Salud. Asignación de Desarrollo y Estímulo al desempeño colectivo. Pago proporcional.....	1.579/023	11.04.06	100
Estatuto de Salud. Concurso público desierto	1.579/023	11.04.06	100
Estatuto de Salud. Director. Nombramiento	1.579/023	11.04.06	100
Estatuto de Salud. Permisos. Oportunidad.....	1.579/023	11.04.06	100
Estatuto de Salud. Terminación de contrato. Salud in- compatible	1.579/023	11.04.06	100
Estatuto Docente. Colegio Particular Subvencionado. Jornada de trabajo. Duración. Modificación	1.653/025	18.04.06	107
Estatuto Docente. Colegios Particulares Subvenciona- dos. Feriado. Convocatoria	1.578/024	11.04.06	106
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Contrato de reemplazo. Director establecimiento. Procedencia	1.675/029	21.04.06	114
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Feriado. Convocatoria	1.578/024	11.04.06	106
Lugar de trabajo. Condiciones sanitarias y ambientales	1.437/022	30.03.06	99
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Monto	1.655/027	18.04.06	110
Negociación Colectiva. Ultimas proposiciones de las par- tes. Oportunidad. Arbitraje obligatorio.....	1.674/028	21.04.06	112
Personal no docente. Incremento Ley N° 19.070. Proce- dencia.....	1.654/026	18.04.06	109
Personal no docente. Normativa aplicable. Fiscalización. Organismo competente	1.654/026	18.04.06	109

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

LUGAR DE TRABAJO. CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES.

1.437/022, 30.03.06.

El edificio de departamentos de calle Antonio Varas N° 1362, de la comuna de Providencia, por ser lugar de trabajo para los dependientes que le prestan labores, debe disponer de servicios higiénicos para éstos, de las características precisadas en este dictamen.

Fuentes: D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, artículos 1°, inciso 1°, y 21, incisos 1° y 2°.

Mediante presentación del Ant. ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de procedencia que la Administración del edificio de departamentos ubicado en Antonio Varas N° 1362, de la comuna de Providencia, deba disponer de baño para los trabajadores nocheros y aseadores.

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

El D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que "Aprueba Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo", en su artículo 1°, inciso 1°, dispone:

"El presente reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales".

De la disposición reglamentaria citada se deriva que todo lugar de trabajo deberá cumplir las condiciones sanitarias y ambientales básicas que contiene el reglamento D.S. N° 594, aludido, sin perjuicio de regulaciones especiales que se dicte.

Pues bien, un edificio de departamentos y su administración, constituyen sin duda un lugar de trabajo para las personas que atienden sus servicios propios como aseo, seguridad, conserjería, etc.

De este modo, si el edificio y su administración son lugares de trabajo para quienes les prestan servicios, deben cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas que el señalado reglamento contiene para todos dichos lugares.

Precisado lo anterior, el inciso 1° del artículo 21, del mencionado reglamento D.S. N° 594, establece:

"Todo lugar de trabajo estará provisto de servicios higiénicos, de uso individual o colectivo, que dispondrán como mínimo de excusado y lavatorio. Cada excusado se colocará en un compartimento con puerta, separado de los compartimentos anexos por medio de divisiones permanentes".

De acuerdo a la disposición reglamentaria antes citada, un edificio de departamentos, por ser lugar de trabajo para los dependientes que le prestan labores, debe mantener servicios higiénicos para éstos con el contenido mínimo y características que anota el reglamento.

De esta suerte, el edificio de departamentos por el cual se consulta debe disponer de un

baño para sus trabajadores nocheros, aseadores, etc. de las características ya señaladas.

Lo expresado se encuentra acorde con lo manifestado por el Jefe del Departamento de Inspección en memo. del Ant. 1).

Cabe agregar, para mayor información, que el inciso 2º, del mismo artículo 21 citado, en lo pertinente, precisa:

"Cuando la naturaleza del trabajo implique contacto con sustancias tóxicas o cause

suciedad corporal, deberán disponerse de duchas con agua fría y caliente para los trabajadores afectados...".

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud. que el edificio de departamentos de calle Antonio Varas N° 1362, de la comuna de Providencia, por ser lugar de trabajo para los dependientes que le prestan labores, debe disponer de servicios higiénicos para éstos, de las características precisadas en este dictamen.

ESTATUTO DE SALUD. TERMINACION DE CONTRATO. SALUD INCOMPATIBLE. DIRECTOR. NOMBRAMIENTO. CONCURSO PUBLICO DESIERTO. PERMISOS. OPORTUNIDAD.

1.579/023, 11.04.06.

Absuelve consultas en el marco de la salud primaria municipal, sobre cómputo de licencias médicas para declaración de salud incompatible con el desempeño del cargo, validez del concurso público de antecedentes, cuando se declara vacante un concurso, permiso sin goce de remuneraciones, y pago proporcional de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 17, inciso 2º, 34, 48, letra g). Ley N° 18.883, artículo 19. Ley N° 19.813, artículo 1º.

Concordancias: Dictamen N° 2.990/70, de 12.07.2005.

En presentaciones del antecedente, se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) Cuál es el parámetro para medir los dos años para computar los 180 días de licencia médica, si la fecha de ingreso del trabajador o de qué licencia médica.
- 2) Cuál es el número de postulantes para llenar el cargo de Director o puede haber

uno sólo y el repostulante puede ser ratificado como director electo, o debe haber una terna para que el Alcalde elija a uno de ellos, y en caso de haber un postulante cuál es el plazo para volver a llamar a concurso.

- 3) Cuando se declara desierto el concurso público.
- 4) Si el permiso sin goce de remuneraciones puede ser denegado y si puede ser usado anualmente por los funcionarios
- 5) Forma de pagar la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo si un funcionario se retira o es finiquitado en junio de 2006.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las preguntas:

- 1) En relación con la primera consulta, el artículo 48, letra g), de la Ley N° 19.378, dispone:

"Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

"g) Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo, en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883".

A su turno, el artículo 148 de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, establece:

"El Alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.

"No se considerarán para el cómputo de los seis meses señalados en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 114 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo".

De los preceptos transcritos se desprende, en primer lugar, que el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal contempla como causal de terminación de los servicios, entre otras, la declaración de salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo según las normas del Estatuto de los Funcionarios Municipales.

Por otra parte, se establece en el Estatuto de los Funcionarios Municipales, ley supletoria del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y por expresa remisión de este último cuerpo legal, la facultad del Alcalde para considerar como

salud incompatible con el desempeño del cargo el uso de licencia médica por un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años.

En la consulta se requiere saber cuál es el parámetro para medir los dos años, si la fecha de ingreso del trabajador o de la licencia.

De acuerdo con el claro tenor de las normas citadas, en lo pertinente la expresión *"los últimos dos años"* utilizada por el legislador en el artículo 148 de la Ley N° 18.883, supletoria de la Ley N° 19.378, comprende aquel período dentro del cual debe realizarse el cómputo de las licencias médicas para los efectos de considerar la salud incompatible con el desempeño del cargo, tiempo o período que aparece claramente vinculado a la vigencia del contrato de trabajo en ese último período de la relación laboral, antes de la invocación de aquella causal de despido.

En efecto, la expresión en cuestión se concibe en la disposición en estudio como una limitación a la facultad del empleador para invocar la causal aludida y, por ende, como medida de protección del trabajador, y esta limitación consiste precisamente en que el cómputo de las licencias médicas se realice sólo dentro del último período de vigencia del contrato, porque de esa manera el cómputo se restringe exclusivamente a un período y determinado de la relación laboral.

De consiguiente, la expresión *"los últimos dos años"* que señala el artículo 148 de la Ley N° 18.883, supletoria de la Ley N° 19.378, dentro del período del cual procede computar dichas licencias que exige la ley del ramo para considerar la salud incompatible con el desempeño del cargo en salud primaria municipal, se refiere al último período de vigencia del contrato considerado al momento que el empleador invoca aquella causal de terminación de los servicios.

- 2) En relación con la segunda consulta, el artículo 34 de la Ley N° 19.378, establece:

"Todo concurso deberá ser suficientemente publicitado en un diario o periódico de los de mayor circulación nacional, regional o provincial, si los hubiere, sin perjuicio de los demás medios de difusión que se estime conveniente adoptar, y con una anticipación no inferior a 30 días.

"La cobertura de la publicación guardará relación con la cantidad y relevancia de los cargos a llenar".

A su vez, el artículo 23 del Decreto N° 1.889, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, prevé:

"El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que permitirá evaluar los antecedentes presentados por los postulantes en relación con el perfil ocupacional y requisitos definidos para los cargos a llenar y contribuya a la selección del más idóneo. Ellos serán amplios, públicos y abiertos a todo concursante que cumpla con los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones del cargo de que se trate".

Según el tenor de las disposiciones invocadas, es posible inferir que el concurso público de antecedentes en el sistema de salud primaria municipal, es un procedimiento técnico y objetivo destinado a evaluar los antecedentes y seleccionar al personal más idóneo, para llenar los cargos o funciones respectivas, y deberá ser debidamente publicitado en diarios o periódicos o en otros medios de difusión más convenientes para instar por la indispensable transparencia.

En esta consulta, se solicita que se determine cuál es el número de postulantes que debe participar en el concurso para su validez, o puede ser uno sólo o puede ser ratificado el funcionario que

se respotula como en el caso de director de establecimiento, o debe presentarse una terna para que el Alcalde elija a uno de los postulantes.

De acuerdo con la normativa legal y reglamentaria citadas, el legislador ha precisado el carácter técnico y objetivo del concurso, la indispensable publicidad de su convocatoria y el propósito de seleccionar según los antecedentes presentados, al personal más idóneo que cumpla con los requisitos exigidos en esa convocatoria concursal.

De lo anterior, se colige que en ninguna de las disposiciones legal y reglamentaria aplicables en la especie se ha exigido ninguna cantidad determinada de postulantes para que sea válido un concurso, como tampoco se exige la formulación de una terna para hacer la selección de el o los postulantes más idóneos, de manera que será válido el concurso que cumpla con los requisitos ya indicados, esto es, que sean amplios, públicos, abiertos a todo concursante que cumpla con aquellas exigencias, y con la anticipación fijada por la ley.

Asimismo, la pluralidad o singularidad de candidatos o postulantes al concurso respectivo, no tiene que ver con los requisitos ni afecta la validez del concurso, sino que se relaciona con la posibilidad de elegir mejor cuando participan más de dos candidatos, de manera que no afecta la validez del concurso si se presenta un postulante o cuando se selecciona a un candidato que respotuló, si en cualquiera de estos casos se cumplieron con los requisitos exigidos por la ley y por las bases aprobadas por el Concejo Municipal del concurso respectivo.

En lo que respecta a la última parte de esta consulta, cabe consignar que de acuerdo con los citados artículos 34 de la Ley N° 19.378 y 23 del Decreto N° 1.889, de 1995, se desprende que

las entidades administradoras de salud primaria municipal, están facultadas para convocar al concurso público cuando sea necesario llenar funciones o cargos que se encuentren vacantes en esa entidad.

Prueba de ello es que, excepcionalmente, en el caso del nombramiento de Director de establecimiento, las entidades administradoras están obligadas a llamar a concurso público de antecedentes y con la debida antelación, al aproximarse el término de los tres años de duración de ese cargo, y así se desprende del inciso final del artículo 33 de la Ley N° 19.378.

Por consiguiente, las entidades administradoras de salud primaria municipal, están facultadas para convocar al concurso público de antecedentes cuando sea necesario proveer los cargos y funciones que se encuentren vacantes en ella, y en el caso del nombramiento del Director de establecimiento, con la debida antelación al término de los tres años de duración que la ley le ha fijado a ese cargo.

- 3) En lo que dice relación con esta consulta, la Ley N° 19.378 y sus reglamento no regula ni hace referencia a la declaración de vacancia de un concurso público, razón por la cual y de acuerdo con el inciso primero del artículo 4° de este cuerpo legal, debe recurrirse supletoriamente a la Ley N° 18.883 que en el inciso final de su artículo 19, dispone:

"El concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto, sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso".

Dicho precepto establece que el concurso público de antecedentes puede ser declarado desierto, cuando se ha considerado que no hay postulantes idóneos,

esto es, cuando ninguno de el o los postulantes alcance o reúna el puntaje mínimo establecido en las bases del llamado a concurso.

En esta consulta interesa que se determine cuando se declara desierto un concurso público y, de acuerdo con el claro tenor de la norma supletoria aplicable en la especie, se advierte que cuando ninguno de los postulantes logra cumplir con los puntajes establecidos en las bases del llamado a concurso, entonces la autoridad convocante podrá estimar que no hay postulantes idóneos y declarar desierto ese concurso, en cuyo caso estará en condiciones de realizar un nuevo llamado hasta que logre proveer las funciones y cargo vacantes.

- 4) Sobre la consulta asignada con este número, el artículo 17, inciso segundo de la Ley N° 19.378, prevé:

"Asimismo, podrán solicitar sin goce de remuneraciones, por motivos particulares, hasta tres meses de permiso en cada año calendario".

De la norma transcrita se desprende que los funcionarios afectos al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tienen derecho para solicitar permiso sin goce de sus remuneraciones y por motivos particulares, por un período máximo de hasta tres meses dentro de cada año calendario.

En la especie, se consulta si el permiso puede ser denegado por el empleador y si puede ser usado anualmente por los trabajadores.

La disposición en estudio nada expresa respecto de la posibilidad de que pueda ser denegado dicho permiso de parte del empleador, por lo que ante el vacío legal se debe recurrir a la regla de interpretación de la ley establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código Civil,

en cuya virtud el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía.

En esa perspectiva, debe considerarse la parte final del inciso primero del mismo artículo 17, en donde se establece que en el caso de los permisos con goce de remuneraciones, serán "concedidos o denegados por el Director del establecimiento, según las necesidades del servicio".

De ello es posible desprender, a juicio de la suscrita, que en el caso en consulta no existe inconveniente jurídico para que las entidades administradoras de salud primaria municipal, tengan la misma facultad para conceder o denegar los permisos sean éstos con o sin goce de remuneraciones porque, como lo confirma el adagio jurídico, donde existe la misma razón debe existir la misma disposición.

Igualmente, cabe precisar que el derecho de permiso sin goce de remuneraciones puede ejercerse dentro del año calendario respectivo, esto es, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, en las condiciones establecidas por el inciso segundo del artículo 17 de la ley del ramo, esto es, por un período máximo de hasta tres meses, que puede ser ejercido por todo ese período o de manera fraccionada, pudiendo reiterarse su uso cada año en las mismas condiciones ya explicadas.

- 5) Sobre la última consulta, los artículos 1º y 3º, incisos primero, segundo y tercero, respectivamente, de la Ley N° 19.813, disponen:

"Establécese para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de la Ley N° 19.378, una asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Dicha asignación estará asociada al

cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud.

"Corresponderá esta asignación a los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y que se encuentren además en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación".

"La asignación se pagará en cuatro cuotas, en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre de cada año.

"El monto de cada cuota ascenderá al valor acumulado en el período respectivo, como resultado de la aplicación mensual de la asignación.

"El personal que deje de prestar servicios antes de completarse un período tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados".

En esta consulta se solicita el pronunciamiento para que se determine cómo se realiza el pago de la asignación en estudio, en el caso de trabajador que se retira o se pone término a su contrato en junio de 2006.

Según las normas transcritas, en lo pertinente, el legislador ha otorgado a los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, el pago de una asignación que denomina de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, en las condiciones y de acuerdo con los requisitos que la misma disposición se encarga de detallar, pero esa misma normativa precisa que, cuando un funcionario deja de prestar servicios antes de que termine el período de evaluación que se considera para los efec-

tos de ese pago, entonces el beneficio debe pagarse en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

En otros términos, el legislador advirtió la posibilidad de que el trabajador terminara su contrato antes de que completara el período crítico de evaluación y, en este caso, se recurrió a la fórmula aritmética de la proporcionalidad calculada según los meses completos que efectivamente hubiere alcanzado a trabajar el funcionario antes de terminar el contrato, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 2.990/70, de 12.07.2005.

En ese contexto, si el trabajador termina su contrato en junio de 2006, para calcular la proporcionalidad, deberán considerarse los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y, eventualmente, junio si lo trabajó completamente.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmplame informar lo siguiente:

- 1) La expresión "*los últimos dos años*" utilizada por el artículo 148 de la Ley N° 18.883, supletoria de la Ley N° 19.378, dentro del cual deba realizarse el cómputo de las licencias médicas para los efectos de considerar la salud incompatible con el desempeño del cargo, se refiere al último período considerado al momento que el empleador invoca aquella causal de despido.
- 2) En el mismo sistema, para la validez del concurso público de antecedentes, no

se exige una cantidad determinada de postulantes ni la presentación de una terna para seleccionar al o los postulantes más idóneos.

- 3) Las entidades administradoras de salud primaria municipal, deben llamar a concurso público de antecedentes cuando existen funciones y cargos vacantes, y en el caso del nombramiento de Director de establecimiento con la debida antelación, al término de los tres años de duración que la ley ha fijado para ese cargo.
- 4) Corresponde declarar desierto un concurso público de antecedentes en salud primaria municipal, cuando ninguno de los postulantes logra cumplir con los puntajes establecidos en las bases del concurso.
- 5) El permiso sin goce de remuneraciones que contempla el artículo 17 de la Ley N° 19.378, puede ser concedido o denegado por las entidades administradoras según las necesidades de servicio, y el mismo derecho puede ser ejercido por los funcionarios dentro del año calendario por el período completo de tres meses o fraccionado.
- 6) Deberá pagarse en forma proporcional, la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que prevé la Ley N° 19.813, si el funcionario termina su contrato en junio de 2006, para cuyos efectos se deben considerar los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y, eventualmente, junio si lo trabajó completamente.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS. FERIADO. CONVOCATORIA. CORPORACIONES MUNICIPALES.

1.578/024, 11.04.06.

Los docentes del sector municipal y particular subvencionado se encuentran obligados a asistir, durante su feriado, a las convocatorias efectuadas por el empleador para actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, como lo son precisamente las actividades curriculares no lectivas, aun cuando no estén pactadas en el contrato de trabajo, hasta por tres semanas consecutivas.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 41.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca del sentido y alcance del artículo 41 de la Ley N° 19.070, que regula el feriado de los profesionales de la educación del sector municipal y particular subvencionado, en cuanto a determinar a qué actividades puede el sostenedor convocar a dicho personal por el período de hasta tres semanas consecutivas.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. que la referida norma legal prevé:

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

Del precepto anotado se infiere que el feriado anual que corresponde a los docentes que laboran entre otros, en establecimientos educacionales particulares subvencionados, cuyo es el caso en consulta, lo constituye el período de interrupción de las

actividades escolares, entendiéndose por tal los meses de enero y febrero o el tiempo que medie entre el término de un año escolar y el comienzo del siguiente.

Si se considera que durante el período de interrupción de actividades los docentes están haciendo uso de su descanso legal, necesario es convenir que durante él se encuentran exonerados de cumplir con las obligaciones que le impone su contrato de trabajo.

No obstante debe señalarse que esta norma reconoce una excepción toda vez que el propio legislador expresamente dispuso que en este período los docentes pueden ser llamados a realizar actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por tres semanas consecutivas.

En otros términos, dentro del ámbito de la Ley N° 19.070, se faculta al empleador para interrumpir el feriado del profesional de la educación con el objeto de que asista a cursos de perfeccionamiento u otros que no tengan el carácter de docencia de aula, como lo son precisamente las actividades curriculares no lectivas, por un tiempo máximo de tres semanas.

Ahora bien, considerando que precisamente el análisis y estudio del proyecto educativo, requisito indispensable para ingresar a la jornada escolar completa, constituye respecto de los docentes propiamente tal, una

actividad curricular no lectiva, preciso es sostener, que el sostenedor se encuentra facultado para convocar a los referidos docentes a realizar dichas actividades aun cuando no estuvieran convenidas en el contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud.

que los docentes del sector municipal y particular subvencionado se encuentran obligados a asistir, durante su feriado, a las convocatorias efectuadas por el empleador para actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, como lo son precisamente las actividades curriculares no lectivas, aun cuando no estén pactadas en el contrato de trabajo, hasta por tres semanas consecutivas

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO. JORNADA DE TRABAJO. DURACION. MODIFICACION.

1.653/025, 18.04.06.

El sostenedor de un colegio particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la duración de la jornada de trabajo pactada con el docente en el contrato de trabajo, cualquiera sea la causa invocada por el mismo, sin perjuicio de que en virtud del principio de la autonomía de la voluntad se pueda acordar reducir la carga horaria, pudiendo fijarse en tal caso una asignación compensatoria de carácter voluntaria por las horas suprimidas, constitutiva de remuneración a la luz de la norma contenida en el artículo 41 del Código del Trabajo.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 79, letra b). Código del Trabajo, artículos 5°, inciso 2°. Código del Trabajo, artículo 1545.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si un sostenedor de un colegio particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, se encuentra facultado para reducir unilateralmente la carga horaria de un profesional de la educación y, de ser procedente, si le asiste el derecho a indemnización por las horas suprimidas.

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

La letra b) del artículo 79 de la Ley N° 19.070, aplicable a los profesionales de la

educación del sector particular, dentro de los cuales quedan comprendidos los particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998 de Educación, establece:

"Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

"b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas".

Por su parte, el artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso 2° dispone:

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados por mutuo

consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

De las normas legales precedentemente transcritas se colige que la duración de la jornada de trabajo constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo que, como tal, no puede ser modificada sino por mutuo acuerdo de las partes o por causas legales.

Conforme con lo expuesto, el empleador no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la duración de la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo de un docente, cualquiera sea la causa invocada al efecto.

Lo anterior, obviamente ha de entenderse sin perjuicio de que en virtud del principio de la autonomía de la voluntad se pueda acordar reducir la carga horaria, fijándose en tal caso un asignación compensatoria de carácter voluntario por las horas suprimidas, constitutiva de remuneración a la luz de la norma contenida en el artículo 41 del Código del Trabajo, que al efecto, dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

En efecto, no estando la referida asignación contemplada entre aquellos estipendios no constitutivos de remuneración y siendo recibida por el trabajador por causa del contrato de trabajo, necesariamente ha de concluirse que es constitutiva de remuneración y, por ende imponible y tributable, no pudiendo ser calificada de indemnización atendido que no se ha extinguido la relación laboral.

Cabe señalar que excepcionalmente el legislador, estando vigente el contrato de trabajo, ha calificado el monto a percibir por supresión parcial de horas, como indemnización, como ocurre en el artículo 77 de la Ley N° 19.070, respecto del sector municipal en virtud de la adecuación de la dotación, en que se establece al tenor del artículo 73 de la citada ley que dicha indemnización no es imponible ni constituye renta para ningún efecto legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que el sostenedor de un colegio particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la duración de la jornada de trabajo pactada con el docente en el contrato de trabajo, cualquiera sea la causa invocada por el mismo, sin perjuicio de que en virtud del principio de la autonomía de la voluntad se pueda acordar reducir la carga horaria, pudiendo fijarse en tal caso un asignación compensatoria de carácter voluntario por las horas suprimidas, constitutiva de remuneración a la luz de la norma contenida en el artículo 41 del Código del Trabajo.

PERSONAL NO DOCENTE. INCREMENTO LEY N° 19.070. PROCEDENCIA. NORMATIVA APLICABLE. FISCALIZACIÓN. ORGANISMO COMPETENTE.

1.654/026, 18.04.06.

- 1) **Al personal no docente que presta servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados no le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones previsto en la Ley N° 19.070, para los profesionales de la educación.**
- 2) **No procede que un organismo administrativo distinto de la Dirección del Trabajo interprete la normativa sobre remuneraciones del personal no docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2 de 1998 de Educación, sin perjuicio de la competencia de los Tribunales de Justicia con competencia laboral para conocer de los asuntos litigiosos entre las partes derivados de la aplicación e interpretación de la normativa laboral.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 1° y 2°.

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

- 1) Si al personal no docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones previsto para los profesionales de la educación en la Ley N° 19.070, en la misma oportunidad y monto que el dispuesto para los funcionarios públicos.
- 2) Si procede que un organismo distinto de la Dirección del Trabajo interprete la normativa sobre remuneraciones del personal no docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados.

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

- 1) En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que de los artículos 1° y 2° de la

Ley N° 19.070, en relación con los preceptos de la Ley N° 19.464, aparece que el personal no docente que presta servicios en el sector particular subvencionado, de acuerdo al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, se encuentra afecto a la normativa laboral general contenida en el Código del Trabajo y a las disposiciones especiales establecidas en la Ley N° 19.464.

El análisis de la citada normativa, permite afirmar que los trabajadores de que se trata se rigen en materia remuneracional por el Código del Trabajo, cuerpo legal este último que no contempla para los trabajadores afectos al mismo un sistema de reajustabilidad automático de las remuneraciones.

Cabe agregar por su parte que, no obstante que al igual que los profesionales de la educación regidos por la Ley N° 19.070, el personal no docente labora en un establecimiento educacional, no corresponde otorgar por ley a estos últimos el reajuste previsto en el Estatuto Docente, por no estar regidos por dicho cuerpo legal.

Lo anterior, ha de entenderse sin perjuicio de lo que las partes convengan al efecto, individualmente sea en forma expresa o tácita o colectivamente.

- 2) En lo concerniente a esta consulta, informo a Ud. que en mérito de lo dispuesto en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, corresponde a este Servicio interpretar la legislación y reglamentación laboral, careciendo de toda atribución al respecto cualquier otro organismo administrativo.

De lo expuesto se sigue que la interpretación tanto del Código del Trabajo como de la Ley N° 19.464, corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de la competencia de los Tribunales de Justicia con competencia laboral para conocer de los asuntos litigiosos entre las partes derivados de la aplicación e interpretación de la normativa laboral.

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

- 1) Al personal no docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados no le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones previsto para los profesionales de la educación en la Ley N° 19.070.
- 2) No procede que un organismo administrativo distinto de la Dirección del Trabajo interprete la normativa sobre remuneraciones del personal no docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados, sin perjuicio de la competencia que corresponde a los Tribunales de Justicia con competencia laboral para conocer de los asuntos litigiosos entre las partes derivados de la aplicación e interpretación de la normativa laboral.

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

1.655/027, 18.04.06.

Deniega solicitud de reconsideración de Dictámenes N°s. 3.479/110, de 17.08.2003 y 4.672/193, de 5.11.2003, en cuanto en ellos se concluye que los trabajadores de que se trata están obligados a cotizar a favor de la organización sindical el aporte del 75% de la cotización ordinaria mensual, previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta hubiere tenido al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sin que sea jurídicamente procedente considerar las posteriores variaciones que ha tenido la referida cuota mensual.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Mediante presentación del antecedente se solicita la reconsideración de los Dictáme-

nes N°s. 3.479/110, de 17.08.2003 y 4.672/193, de 5.11.2003, en cuanto en ellos se concluye que los trabajadores de que se trata están obligados a cotizar a favor de la

organización sindical el aporte del 75% de la cotización ordinaria mensual, previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta hubiere tenido al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sin que sea jurídicamente procedente considerar las posteriores variaciones que ha tenido la referida cuota mensual.

Tal petición se funda en que, en su opinión, la citada doctrina no considera la posibilidad de que la cuota ordinaria sindical fijada por una organización sindical al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sea rebajada con posterioridad a la suscripción de dicho instrumento, circunstancia que, en la situación planteada, atenta contra la libertad sindical.

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

La doctrina sustentada por este Servicio en los Dictámenes N°s. 3.479/110, de 17.08.2003 y 4.672/193, de 5.11.2003, cuya reconsideración se solicita, se funda en que, de conformidad con lo dispuesto en los incisos 1° y 3° del artículo 346 del Código del Trabajo, el legislador ha impuesto a los trabajadores a quienes se les ha extendido beneficios de un instrumento colectivo suscrito por el empleador y una organización sindical, la obligación de efectuar un aporte del 75% de la cuota ordinaria mensual en favor de dicho sindicato, imponiendo la misma obligación a aquellos dependientes que se desafilian de la organización sindical que obtuvo los beneficios mediante la celebración de un instrumento colectivo.

Lo anterior, según ya se señalara en los citados dictámenes, de acuerdo a lo expresado sobre la materia en Dictamen N° 882/043, en el cual se expresa que el espíritu de la ley, corroborado por la historia fidedigna de su establecimiento *"dejó en claro que es propósito del legislador el estatuir que todos los trabajadores de una empresa, sindicalizados o no, deben contribuir a sufragar los gastos del sindicato que obtuvo los benefi-*

cios colectivos de que gozan los trabajadores individualmente considerados".

De esta suerte y en atención a que la obligación de contribuir a los gastos aludidos precedentemente nace en el momento en que se inicia la negociación colectiva, esta Dirección ha sostenido reiteradamente que el valor de la cuota sobre la cual debe calcularse el aporte del 75% a que está obligado el respectivo trabajador, debe ser el que existe en dicha oportunidad, sin que sea jurídicamente procedente considerar sus posteriores variaciones.

Lo señalado precedentemente, no permite, en opinión de la suscrita, considerar las alegaciones efectuadas por los recurrentes en su presentación.

Ello, por cuanto, si bien allí se expresa que los trabajadores que se desafiliaron del Sindicato de Trabajadores Sede Calama de la empresa CIMM T&S S.A., han continuado pagando el 75% de la cuota ordinaria mensual de esa Organización, ascendente a \$ 10.000 a la época de la presentación del proyecto de contrato colectivo, no obstante que dicha cotización fue rebajada con posterioridad a la suma de \$ 6.000, tal acuerdo, adoptado por el referido Sindicato, en virtud de la autonomía de que goza en tal sentido, así como cualquier otro que pueda implicar en el futuro el aumento de dicha cotización, no puede afectar la obligación de los trabajadores beneficiados con la extensión de beneficios ni la de aquellos que se desafiliaron del referido Sindicato, los que deben seguir enterando el aporte correspondiente al 75% de la cotización existente al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo.

En estas circunstancias, aplicando la doctrina enunciada en párrafos que anteceden a la situación en consulta, en opinión de la suscrita no cabe sino reiterar lo sostenido por este Servicio a través de Dictamen N° 3.479/110, de 27.08.2003, el cual concluye que el trabajador que se desafilia del sindicato que obtuvo los beneficios de que

goza, por haber sido parte en la negociación colectiva llevada a cabo por dicha organización, está obligado a aportar a ésta, durante toda la vigencia del instrumento colectivo respectivo, el 75% de la cotización ordinaria mensual, según el valor que ésta tenía al momento de la presentación del proyecto correspondiente, sin que sea jurídicamente procedente considerar las posteriores variaciones que ha tenido la referida cuota mensual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideracio-

nes expuestas, cumpla con informar a Uds. que se deniega solicitud de reconsideración de Dictámenes N°s. 3.479/110, de 17.08.2003 y 4.672/193, de 5.11.2003, en cuanto en ellos se concluye que los trabajadores de que se trata están obligados a cotizar a favor de la organización sindical el aporte del 75% de la cotización ordinaria mensual, previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta hubiere tenido al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sin que sea jurídicamente procedente considerar las posteriores variaciones que ha tenido la referida cuota mensual.

NEGOCIACION COLECTIVA. ULTIMAS PROPOSICIONES DE LAS PARTES. OPORTUNIDAD. ARBITRAJE OBLIGATORIO.

1.674/028, 21.04.06.

No resulta procedente complementar la jurisprudencia contenida en el Ordinario N° 2.532/092, de 5 de mayo de 1992, sin perjuicio de reiterar que el tiempo jurídicamente vinculante para que las partes involucradas en un proceso de negociación colectiva sujeto a arbitraje obligatorio, deban entregar sus últimas proposiciones es aquel período en el que se desarrollan las conversaciones dirigidas a obtener directamente un acuerdo, previo al comparendo de designación del tribunal de primera instancia.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 357, inciso 1° y 359.

Concordancias: Ordinario N° 2.532/092 de 5.05.1992.

Mediante presentación del antecedente ..., el estudio jurídico de don Gonzalo Díaz Villalobos solicita complementar la doctrina contenida en el Ordinario N° 2.532/092 de 5.05.1992, que concluyó que "para los efectos previstos en el artículo 139 de la Ley N° 19.069, de 1991, actual artículo 363 del Código del Trabajo, debe entenderse como proposición vigente de los trabajadores, aquella última proposición de la cual existe cons-

tancia por escrito de haber sido recibida por el empleador o sus apoderados y cuya copia se encuentra en poder de la Inspección del Trabajo respectiva", en el sentido de establecer hasta que momento resulta "legítimo, oportuno y admisible" que las partes puedan presentar la última propuesta sobre la que tendrá que pronunciarse el árbitro en aquellos procesos de negociación colectiva sometidos a arbitraje obligatorio.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que analizada la doctrina contenida en el Ordinario N° 2.332/92, de 5.05.1992, es posible concluir que ésta, además de entregar un concepto respecto de lo que debe

entenderse por última proposición o proposición vigente de los trabajadores, establece que el tiempo jurídicamente vinculante para que las partes hagan entrega de sus últimas proposiciones es aquel período en que se desarrollan las conversaciones directas para llegar a un acuerdo, es decir, hasta antes de celebrarse el comparendo para designar el tribunal que deberá fallar la controversia.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en el principio de certeza jurídica que debe existir en el desarrollo del proceso de negociación colectiva. En efecto, las partes involucradas deben conocer con la debida anticipación la totalidad de los documentos y antecedentes sobre los cuales deberá pronunciarse el tribunal al emitir su fallo y, en caso alguno, podría considerar como últimas proposiciones aquellas que no cuenten con la debida aceptación de la contraparte negociadora.

En este mismo orden de ideas, cabe señalar que el artículo 357, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

"En los arbitrajes obligatorios a que se refiere el artículo 384, si hubiere vencido el contrato colectivo o fallo arbitral anterior o, en caso de no existir algunos de estos instrumentos, si hubieren transcurrido cuarenta y cinco días desde la presentación del proyecto de contrato en el caso de la negociación sujeta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o sesenta en el caso de la negociación sujeta al procedimiento establecido en el Capítulo II del mismo título, sin que se hubiere suscrito el nuevo instrumento colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro de tercer día, con el objeto de proceder a la designación del árbitro laboral. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, o aún en su ausencia, y de ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas proposiciones de las partes".

Por su parte, el artículo 359, del mismo cuerpo legal, prescribe:

"Las negociaciones sometidas a arbitrajes obligatorios serán resueltas en primera instancia por un tribunal arbitral unipersonal, que será designado de entre la nómina de árbitros laborales confeccionada en conformidad a las disposiciones del Título X de este Libro.

"Para designar el árbitro laboral, las partes podrán elegir de común acuerdo a uno de los indicados en la referida nómina, y a falta de dicho acuerdo, deberán proceder a enumerar en un orden de preferencia los distintos árbitros laborales incluidos en la nómina. La Inspección del Trabajo designará a aquél que más se aproxime a las preferencias de ambas partes; si se produjere igualdad de preferencias, el árbitro laboral será elegido por sorteo de entre aquellos que obtuvieron la igualdad.

"Si a la audiencia no asistieren las partes o una de ellas, el árbitro laboral será designado por sorteo".

Del claro tenor de las normas preinsertas es posible colegir que la intención del legislador en esta materia, ha sido establecer la oportunidad para proceder a la designación del árbitro laboral en los casos de arbitraje obligatorio, que varía según sea la situación de que se trate y entregar un procedimiento para que, en la audiencia de comparendo citada por el Inspector del Trabajo respectivo, se proceda a designar el tribunal que deberá fallar en primera instancia, tanto es así, que ni siquiera es esencial la asistencia de las partes involucradas. Efectivamente, en el inciso 3º citado, el legislador se pone en el caso que no asistan a esta audiencia las partes o una de ellas y, en estas condiciones, el árbitro debe ser designado por sorteo.

De este modo, atendido lo expuesto precedentemente se estima jurídicamente improcedente que las partes o una de ellas intente en el comparendo que tiene como único objetivo proceder a la designación del árbitro entregar una última proposición a su contraparte.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y comentadas y consideraciones expuestas cumpla con informar a Ud., que no resulta procedente complementar la jurisprudencia contenida en el Ordinario N° 2.532/092, de 5 de mayo de 1992, sin perjuicio de reiterar que el tiempo jurídicamente vinculante para

que las partes involucradas en un proceso de negociación colectiva sujeto a arbitraje obligatorio, entreguen sus últimas proposiciones es aquel período en el que se desarrollan las conversaciones dirigidas a obtener directamente un acuerdo, previo al comparendo de designación del tribunal de primera instancia.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONTRATO DE REEMPLAZO. DIRECTOR ESTABLECIMIENTO. PROCEDENCIA.

1.675/029, 21.04.06

Procede celebrar un contrato de reemplazo tratándose de un director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal acogido a licencia médica, pero sólo con un profesional ingresado a la misma dotación docente como titular, previo concurso público de antecedentes.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 25, inciso final; 26, inciso final y 32, inciso 5°.

Mediante presentaciones del antecedente ..., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si procede celebrar un contrato de reemplazo tratándose de un director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal acogido a licencia médica.

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

El artículo 25 de la Ley N° 19.070, en su inciso final dispone:

"Las vacantes para ejercer la función docente-directiva siempre serán provistas por concurso público y el nombramiento o designación tendrá una duración de cinco años".

Por su parte, el artículo 26 de la citada ley, en su inciso final establece:

"Los docentes a contrata no podrán desempeñar funciones docentes directivas".

Del análisis conjunto de los preceptos anotados aparece que los profesionales de la educación del sector municipal, entre los cuales se encuentran quienes laboran en establecimientos educacionales dependientes de corporaciones municipales que cumplen funciones docentes directivas, deben necesariamente estar incorporados a la correspondiente dotación docente en calidad de titulares, esto es, previo concurso público de antecedentes.

Por su parte el artículo 32 del mismo cuerpo legal en su inciso 5° señala:

"El reemplazo del Director titular no podrá prolongarse más allá del término del año escolar, desde que el cargo se encuentre vacante, al cabo del cual obligatoriamente deberá llamarse a concurso. Cuando el reemplazo del Director titular se deba a que éste se encuentre realizando estudios de postítulo

o posgrado, su reemplazo podrá extenderse hasta el plazo máximo señalado en el inciso tercero del artículo 40 de la presente ley".

Del precepto anotado se desprende que el cargo de director de establecimiento educacional dependiente de una corporación municipal que se encuentra vacante o respecto del cual su titular está impedido de prestar servicios, sólo puede ser ocupado mientras se llama a concurso o regresa el titular, en los términos que en el mismo se indican, por un docente incorporado a la dotación municipal respectiva, previo concurso público.

Lo expuesto en acápite que anteceden, permite concluir que el reemplazo del cargo

de director de un colegio administrado por una corporación municipal sólo puede ser realizado por un docente de la misma dotación comunal, incorporado a ella en calidad de titular, independientemente de la función docente por la que concursó y desarrolla al momento del reemplazo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que procede celebrar un contrato de reemplazo tratándose de un director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal acogido a licencia médica, pero sólo con un profesional ingresado a la misma dotación docente como titular.

CONTRATO DE TRABAJO. EXISTENCIA.

1.676/030, 21.04.06.

No existiría impedimento de derecho para que el señor ... celebre contrato de trabajo con la comunidad Edificio Catedral N° 1023, de esta ciudad, no obstante su condición de copropietario en el mismo edificio, y de integrante del directorio del comité de administración de la comunidad.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3°, letra b); 7° y 8°, inciso 1°. Ley N° 19.537, artículos 3°, inciso 1°; 17; 20, inciso 2°, y 21.

Concordancias: Dictámenes Ordinarios N°s. 814/035, de 6.03.2001, y 3.090/166, de 27.05.1997.

Mediante presentación del Ant. solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de incompatibilidad que habría entre la condición de trabajador aseo y vigilante de edificio de departamentos con ser copropietario y director del comité de administración del mismo edificio.

Agrega, que el trabajador ..., aseo y vigilante del edificio de Catedral N° 1023, adquirió un departamento en este edificio, y fue elegido director de su comité de administración por la asamblea de copropietarios, comité que componen cinco miembros, el presidente, secretario, tesorero y dos directores, estando entre los últimos la persona nombrada.

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

El artículo 3°, letra b) del Código del Trabajo, dispone:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".

A su vez, el artículo 7° del mismo Código, señala:

"Contrato individual de trabajo es 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".

Y, el artículo 8°, inciso 1°, también del Código del Trabajo, prescribe:

"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas es posible derivar que, para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra, debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia, y recibiendo a cambio de esta prestación una remuneración determinada.

En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador, se requiere, al tenor de la doctrina:

- a) Que preste servicios personales, ya sea intelectuales o materiales;
- b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo vínculo de subordinación o dependencia, y
- c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

Ahora bien, siguiendo también la doctrina, el elemento propio o característico del

contrato de trabajo, que lo tipifica, es el consignado en la letra b) anterior, vale decir, el vínculo de subordinación o dependencia. De este elemento, entonces, dependerá determinar si se configura una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, puesto que los señalados en las letras a) y c) precedentes pueden darse también en otra clase de relaciones jurídicas de distinta naturaleza como civil o comercial.

Pues bien, de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, el referido vínculo de subordinación y dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como *"la continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a controles de diversa índole, la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, etc. Estimándose, además, que dicho vínculo está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador".*

Precisado lo anterior, y al tenor de la consulta, habrá que dilucidar si un copropietario de bienes comunes de un edificio podría ser trabajador subordinado o dependiente de la comunidad de copropietarios que integra, para la cual trabaja y percibe remuneración, y aún más si a la vez detentaría la calidad de director en el consejo de administración del edificio.

En relación con el aludido vínculo de subordinación y dependencia que podría darse entre un copropietario y la comunidad de propietarios de departamentos de un edificio para la cual labora, esta Dirección estima que podría ser aplicable al caso el mismo criterio sustentado por la doctrina referida al vínculo entre un socio de una sociedad y ésta para la cual trabaja, al determinarse que ello no sería posible jurídicamente si la voluntad del socio se confundiría con la de la

sociedad, lo que ocurriría cuando aquél reúne en forma copulativa la condición de socio con aporte mayoritario de capital y cuenta además con facultades de administración social, lo que no hace concebible que pueda existir subordinación y dependencia entre ambos en tal circunstancia, lo que obstaría a una relación jurídico laboral que debiera escriturarse en un contrato de trabajo. Esta doctrina consta, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 3.090/166, de 27.05.1997 y 814/035, de 6.03.2001.

En efecto, el artículo 3º, inciso 1º, de la Ley N° 19.537, sobre "Coproiedad Inmobiliaria", dispone: "*Cada copropietario será dueño exclusivo de su unidad y comunero en los bienes de dominio común*", de lo que se desprende que el dueño de una unidad, en este caso departamento en un edificio, será propietario de los bienes comunes del edificio conjuntamente con los demás propietarios de unidades o departamentos, formando una comunidad, con un porcentaje de derechos en ella que en definitiva podría ser estimado como su aporte o participación en la comunidad, cuya determinación dependerá de lo que disponga el reglamento de copropiedad, según lo señala el artículo 3º, inciso 2º de la Ley N° 19.537.

En la especie, la persona por la cual se consulta tendría según lo señalado por quien suscribe la presentación, y atendido el reglamento de copropiedad, un 0,99% de dominio en los bienes comunes de la comunidad del edificio, si son 98 copropietarios, incluidos departamentos y locales comerciales, porcentaje que podría estimarse su aporte o participación en la comunidad.

Cabe agregar, que de acuerdo a la misma información, otros comuneros detentarían mayor porcentaje de derechos en la comunidad, como por ejemplo, el del departamento 201, un 1.99%; el del 402, un 2.25%; el del 502, un 1.30%, y el del local N° 1, un 3,10%, lo que permitiría concluir que la persona por la cual se consulta, con un 0,99 % de derechos, no sería comunero con aporte

mayoritario en la comunidad si hay otros que tiene un porcentaje superior.

Por otra parte, el copropietario de bienes comunes pertenecientes a un edificio, integra la asamblea de copropietarios o comuneros en la cual recaen todas las facultades de administración de la comunidad, como se desprende del artículo 17, inciso 1º, de la Ley N° 19.537, "*Todo lo concerniente a la administración del condominio será resuelto por los copropietarios reunidos en asamblea*".

En otros términos, el comunero de un edificio cuenta con facultades de administración en la medida que es parte de la asamblea de copropietarios de la comunidad.

Aún más, de acuerdo al artículo 20, inciso 2º de la ley antes citada, cada copropietario tendrá en la asamblea derecho a un voto, proporcional a sus derechos en los bienes de uso común, por lo tanto, en el caso en estudio, la persona tendría un voto cuya ponderación sería de un 0,99% en el 100% de la asamblea, por lo que en definitiva tendría facultades de administración con una incidencia de 0,99% en el total de la administración ejercida por la asamblea.

Ante tales antecedentes, sólo cabe derivar que en el caso, por tener la persona un aporte o participación del 0,99% en el capital de la comunidad, el que no es mayoritario, y disponer de un voto, con una ponderación también de 0,99 en las facultades de administración, no existiría impedimento para que pudiera celebrar contrato de trabajo con la comunidad a la cual pertenece, si al tenor de la doctrina en estudio únicamente habría confusión de voluntades que obstan al vínculo de subordinación y dependencia entre la sociedad empleadora y el socio trabajador, cuando existe de parte de éste aporte mayoritario de capital o participación y a la vez, facultades de administración, lo que no ocurriría en la especie.

Atendido lo expuesto, no resultaría necesario analizar si constituiría impedimento

la circunstancia que el trabajador integrara el directorio del comité de administración de la comunidad, si éste, al tenor del artículo 21 de la Ley N° 19.537, "*tendrá la representación de la asamblea con todas sus facultades*", si, como se trató, no se cumpliría en la especie el requisito copulativo de tener aporte o participación mayoritaria en la comunidad, no obstante detentar facultades de administración como copropietario, y por delegación, como director en un directorio de 5 integrantes elegidos por la misma asamblea.

De este modo, esta Dirección estima que no habría impedimento jurídico para que el trabajador ... preste labores subordinadas

de aseo y vigilante para la comunidad Edificio Catedral N° 1023, no obstante su calidad de copropietario en los bienes comunes del edificio y miembro del comité de administración del mismo inmueble.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmplase informar a Ud. que no existiría impedimento de derecho para que el señor ... celebre contrato de trabajo con la comunidad Edificio Catedral N° 1023, de esta ciudad, no obstante su condición de copropietario en el mismo edificio, y de integrante del directorio del comité de administración de la comunidad.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

34, 24.03.06.

Depto. de Inspección y Depto. Jurídico

Notifica cambios en el monto de la multa establecida en el Art. 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, a partir de la fecha que se indica.

La Ley N° 20.023, publicada en el Diario Oficial de 31.05.2005, que modifica la Ley N° 17.322, el Código del Trabajo y el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, en su artículo 2°, dispone:

"Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980:"

"1.- Modifícase el artículo 19, del modo que sigue:"

"a) Reemplázase en su inciso quinto la expresión "media Unidad de Fomento" por 0,75 unidades de fomento".

La misma ley, en su artículo 1° transitorio, en la parte pertinente, establece:

"Artículo 1°.- Las modificaciones que esta ley introduce en la Ley N° 17.322 y en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980, entrarán en vigencia conjuntamente con el inicio del funcionamiento de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional. Dichas normas se aplicarán respecto de las cotizaciones de las remuneraciones que se devenguen a partir desde esta última fecha...".

Por su parte la Ley N° 20.022, publicada en el Diario Oficial el 30.05.2005, que crea los Juzgados Laborales y Juzgados de Co-

branza Laboral y Previsional, en su artículo 16, en lo pertinente, establece:

"Artículo 16.- La presente ley empezará a regir el 1 de marzo de 2007".

"No obstante lo dispuesto en los artículos 8°, 9°... entrará en vigencia nueve meses" "después de la publicación de la presente ley,"

Analizadas ambas leyes, el Código del Trabajo, el D.L. N° 3.500, de 1980 y armonizadas sus disposiciones, se desprende lo siguiente:

1. La multa previsional que se curse por infracción a lo establecido en el inciso quinto del Art. 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, a partir de las remuneraciones de marzo de 2006, ascenderá a *0,75 unidad de fomento*, por trabajador y por mes en que el empleador o la entidad pagadora de subsidios no efectúe la declaración oportuna, o ésta sea incompleta o errónea.

Igual monto se deberá aplicar en todos los casos en que se tenga como base para sancionar el inciso 5° del artículo 19 del D.L. N° 3.500.

No se incluye dentro de esta modificación, la situación de trabajadoras de casa

particular, en lo que a la cuenta de capitalización individual se refiere, por tener norma especial contenida en el inciso sexto del mismo artículo 19 del señalado D.L.

En consecuencia, se comprenden en la modificación, las situaciones de no declaración oportuna y cotizaciones incompletas o erróneas, respecto de:

- Las cotizaciones destinadas a la cuenta de capitalización individual conforme se establece en artículo 11 del D.L. N° 3.500, de 1980,
- Las cotizaciones referidas a trabajo pesado conforme se establece en el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, y

- Las cotizaciones del 14,11% de las trabajadoras de casa particular que se establecen en la letra a) del artículo 163 del Código del Trabajo.

Los códigos de estas infracciones, que tienen un monto de sanción distinta, a los que actualmente se utilizan, se incorporarán en el Tipificador de Infracciones a partir de esta fecha, y se encuentra disponible en la Intranet del Servicio, en la sección del Depto. de Inspección.

2. Las multas por las mismas infracciones, pero referida a remuneraciones devenidas con anterioridad a marzo de 2006, seguirán siendo de 0,50 unidad de fomento, por trabajador y por mes en que se cometan.

Saludan atentamente a Uds.

Rafael Pereira Lagos
Abogado
Jefe de División
Depto. Jurídico

Christian Melis Valencia
Abogado
Jefe de División
Depto. de Inspección

36, 7.04.06.

Depto. de Inspección y Depto. Jurídico

Rectifica Circular N° 34, de 24.03.06, de Deptos. de Inspección y Jurídico.

Mediante Circular del Ant., se informó sobre el nuevo monto de la multa a aplicar por infracción al inciso quinto del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980 y la fecha en que comienza a regir dicha modificación.

Se establecieron en dicha Circular tres situaciones en que se aplicaba tal modificación:

- Las cotizaciones destinadas a la cuenta de capitalización individual conforme se

establece en el artículo 11 del D.L. N° 3.500, de 1980,

- Las cotizaciones referidas a trabajo pesado conforme se establece en el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, y
- Las cotizaciones del 4,11% de las trabajadoras de casa particular que se establecen en la letra a) del artículo 163 del Código del Trabajo.

Mediante la presente se rectifica la Circular N° 34, de 24.03.2006, de los Dptos. Jurídicos y de Inspección, en el sentido que, a la tercera situación que allí se consigna, esto es al aporte del 4,11%, de cargo del empleador, no le es aplicable la

variación del monto de la sanción, aplicándose a su respecto lo establecido en el inciso sexto del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Saluda atentamente a Ud.

Rafael Pereira Lagos
Abogado
Jefe de División
Depto. Jurídico

Christian Melis Valencia
Abogado
Jefe de División
Depto. de Inspección

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

FIS-1.035, 10.05.

D.S. N° 28, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre Reglamento General para los Servicios de Bienestar del Sector Público. Para afiliados en la calidad de pensionados, descuentos por aporte mensual y pago de cuotas de obligaciones contraídas con o a través del respectivo Servicio de Bienestar, tienen el carácter de voluntarios, en atención a consideraciones que indica.

Se ha dirigido a esta Superintendencia la Sra. Jefe del Subdepartamento de Bienestar de un Servicio Público, señalando que ese Servicio está preocupado de las personas en proceso de pensionarse por el Sistema de A.F.P. o Rentas Vitalicias, pues se verían impedidas de continuar afiliadas al Bienestar porque la normativa actual no permite que se le practiquen los descuentos respectivos de las pensiones, y solicita que se considere que los Servicios de Bienestar del Sector Público puedan solicitar respecto de sus afiliados que adquieran la calidad de pensionados del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, que se les practiquen de las pensiones los descuentos por concepto de los aportes que el Reglamento respectivo establezca de su cargo y de las cuotas por obligaciones que contraigan con o a través de dicho Servicio, en el sentido de otorgar las mismas facilidades que se les permite a las Caja de Compensación de Asignación Familiar. Todo ello, con la finalidad que continúen incorporados a su respectivo Servicio de Bienestar.

En relación con la materia sometida a consideración de esta Superintendencia, en

primer término es útil tener presente que el D.S. N° 28, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, contiene el Reglamento General para los Servicios de Bienestar que funcionen en las Instituciones del Sector Público, vigente a contar del 27 de mayo de 1994, fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Conforme con el artículo 7° de este Reglamento, pueden seguir perteneciendo al Servicio de Bienestar, los funcionarios que adquieran la calidad de jubilados o pensionados, si lo manifiestan por escrito y, desde esa oportunidad hasta que adquieran dicha calidad, se mantendrán en suspenso sus derechos como afiliados, los que se ejercerán plenamente a contar desde la fecha a partir de la cual se conceda la jubilación o pensión, pudiendo percibir retroactivamente los beneficios que correspondan, siempre que efectúen la cotización retroactiva por el período en que se mantuvieron en suspenso sus derechos. No obstante, el Reglamento General no contempla en su articulado, disposición alguna que obligue a sus afiliados en la calidad de pensionados a aceptar descuentos de sus

pensiones a favor de dichos Bienestares, por concepto de cuotas establecidas en el respectivo Reglamento de cada Entidad como por obligaciones que contraigan con él o a través del Servicio de Bienestar.

En efecto, en virtud del inciso primero del artículo 41 del Reglamento en comento, se establece expresamente sólo respecto de su personal, la obligación de autorizar descuentos por planilla, señalando al respecto esta disposición que *"el personal que desee afiliarse al Servicio de Bienestar de su institución deberá autorizar el descuento de las cuotas que el Reglamento de éste establezca de su cargo, así como el de las sumas que sean necesarias para cubrir las obligaciones que contraiga con él o a través de él"*.

Pues bien, en este contexto normativo puede inferirse que para los funcionarios afiliados a algún Servicio de Bienestar del Sector Público que opten por mantener su afiliación cuando adquieran la calidad de jubilados o pensionados, el Reglamento General no los obliga como al personal en servicio, a autorizar el descuento del aporte mensual que deban efectuar, y que debe contemplarse en el Reglamento de cada Servicio de Bienestar, expresado como porcentaje de las pensiones, como también, por las cuotas que deban pagar por obligaciones contraídas con o a través de él. Asimismo, tampoco se establece para ninguna entidad que deba pagar pensiones, la obligación de aceptar, practicar y enterar dichos descuentos en el Servicio de Bienestar respectivo; por lo que debe concluirse que para poder solicitar y practicar dichos descuentos, se requiere acuerdo del Servicio de Bienestar, del pensionado en su calidad de afiliado y/o deudor y de la entidad pagadora de la pensión, por lo que corresponde considerarlos de carácter convencional o voluntario.

Precisado lo anterior, cabe hacer notar respecto de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones que adquieren la calidad de pensionados y de sus beneficiarios de pensión de sobrevivencia que ni en el D.L. N° 3.500, de

1980, ni en su Reglamento contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, se contempla ninguna disposición expresa o de la cual pueda inferirse para las administradoras de fondos de pensiones que paguen pensiones, bajo la modalidad de retiro programado, la obligación de practicar y administrar otros descuentos que no sean sino aquellos que tienen por objeto dar cumplimiento a las obligaciones de descontar y enterar las cotizaciones de salud a que se encuentran afectas todas las pensiones y el impuesto único que grave las pensiones. Todo ello, de acuerdo con lo dispuesto expresamente en los artículos 18 y 85 del D.L. N° 3.500, y sin perjuicio de los descuentos ordenados por sentencias judiciales ejecutoriadas de los Tribunales de Justicia, entre los cuales con mayor ocurrencia se encuentran las pensiones alimenticias debidas por ley. Asimismo, por el artículo 16 de la Ley N° 19.539 que faculta, entre otros, a los pensionados del Nuevo Sistema de Pensiones, para afiliarse individualmente a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en cuyos estatutos se les considere como beneficiarios de los aludidos regímenes, se ordena a las entidades pagadoras de pensiones, efectuar los descuentos de las pensiones por concepto de aporte, de crédito social, prestaciones adicionales y complementarias, y enterarlos en la forma que establece este mismo precepto legal.

En este orden de consideraciones, esta Superintendencia dentro del ámbito de su competencia para fijar la interpretación de la legislación del Sistema y dictar normas generales para su aplicación, ha concluido conforme a su reiterada línea jurisprudencial que las entidades que paguen pensiones a los afiliados y beneficiarios de pensiones de sobrevivencia del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, deben asumir la obligación de practicar y administrar los descuentos de las pensiones siempre que tengan el carácter de obligatorios, entendiéndose que tienen dicho carácter, todos aquellos que tengan su origen en disposiciones legales, reglamentarias y en

resoluciones judiciales ejecutoriadas que expresamente los autoricen y ordenen. Por lo tanto, no se encuentra comprendida dentro de las obligaciones de las administradoras de fondos de pensiones, la obligación de asumir descuentos de carácter convencional o voluntario que los beneficiarios les soliciten practicar de las pensiones, calidad jurídica que tienen los descuentos autorizados descontar de la pensión por los afiliados a un Servicio de Bienestar del Sector Público, en la calidad de jubilados o pensionados.

En efecto, a la luz de lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado está contenido en el D.F.L. Nº 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, esta Superintendencia, actuando dentro del ámbito de su competencia, no tiene más atribuciones que las expresamente conferidas por el D.L. Nº 3.500, de 1980, su Estatuto Orgánico contenido en el D.F.L. Nº 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y normas legales y reglamentarias de carácter complementario dentro de las cuales no se contempla ninguna disposición que le permita establecer la obligación para las entidades pagadoras de pensión de asumir dentro de su gestión, la administración de descuentos de carácter convencional o voluntario de las pensiones. Todo ello, a diferencia de las normas que rigen el pago de las pensiones de las instituciones de previsión del antiguo sistema fusionadas en el Instituto de Normalización Previsional, que en virtud de lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Nº 18.689, sin perjuicio de las deducciones exigidas por la ley, se faculta expresamente y en forma amplia a dicho Instituto, para efectuar descuentos en las planillas de pago a sus pensionados, pre-

via orden por escrito de éstos y siempre que no excedan del 15 % del monto líquido de la pensión, destinados a realizar pagos de cualquier naturaleza.

En este mismo orden de ideas, debe también señalarse que en el D.L. Nº 3.500 ni en su Reglamento, existe disposición que prohíba a las administradoras de fondos de pensiones para que ante una solicitud formal de un determinado Servicio de Bienestar del Sector Público a que pertenezca el pensionado, dentro del ámbito de su gestión propia, acepten por sí, administrar los descuentos de las pensiones de los afiliados, mediante un procedimiento debidamente acordado para tales efectos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, es menester concluir que no resulta jurídicamente procedente que esta Superintendencia imparta una instrucción conducente a que las administradoras de fondos de pensiones efectúen el descuento del pago de los aportes y cuotas correspondientes a un Servicio de Bienestar del Sector Público, directamente de las liquidaciones de las pensiones, de la misma forma como se hace con las cuotas de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, pues respecto de estas últimas entidades el descuento que se practica tiene su fundamento en el artículo 16 de la Ley Nº 19.539, y las instrucciones para su aplicación están contenidas en el párrafo 4.º de la Circular Nº 1.037, de fecha 26 de agosto de 1998, de esta Superintendencia sobre *"Incorporación de Pensionados a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Instrucciones sobre procedimientos de afiliación, de desafiliación y modo de hacer efectivos los descuentos que procedan a las pensiones de los pensionados afiliados"*.

FIS-1.039, 10.05.

Imponibilidad de la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales afectos a la Ley N° 18.883 y afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, procede sólo en el caso que el funcionario opte por que dicho estipendio tengan el carácter de imponible para efectos de pensiones.

Concordancias: Oficio Ord. N° 16.195, de fecha 28 de noviembre de 2001, de esta Superintendencia.

Una persona se ha dirigido a esta Superintendencia, a título personal y como colaborador de una Asociación de Funcionarios Municipales, solicitando de esta Superintendencia un informe relacionado con la imponibilidad de las horas extraordinarias de los funcionarios municipales afectos a la Ley N° 18.883 y afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

En relación con la materia objeto de consulta, cabe informarlo siguiente:

Respecto a los funcionarios municipales afectos a la Ley N° 18.883 sobre "*Estatuto Administrativo para funcionarios municipales*" y *afiliados* al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, esta Superintendencia mediante Oficio Ord. N° 16.195, de fecha 28 de noviembre de 2001, citado en Concordancias, dirigido a los Gerentes Generales de las A.F.P. y conforme al Dictamen N° 4.126 de 2001, de la Contraloría General de la República, que derogó el criterio anterior de ese mismo Organismo contenido en el Dictamen N° 20.096 de 1995, que concluía que las horas extraordinarias de los funcionarios municipales adscritos al Sistema Previsional regulado por el D.L. N° 3.500, de 1980, revisten el carácter de imponible, y que les era aplicable el pago del incremento, debió modificar su jurisprudencia, atendido a que de acuerdo al dictamen vigente sobre esta materia, del aludido Organismo Contralor, las cotizaciones previsionales obligatorias deben ser deducidas íntegramente del valor de la asigna-

ción por horas extraordinarias que les corresponda percibir a los funcionarios municipales.

En este contexto, la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales dejó de tener el carácter de imponible, por lo que las Municipalidades no tienen la obligación de descontar y enterar las cotizaciones previsionales sobre dicho emolumento.

Conforme con el aludido dictamen, la imponibilidad sobre la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales, pasó a quedar regida por las normas contenidas en el inciso 3° del artículo 16 del D.L. N° 3.500, pudiendo ejercer la opción porque dicha asignación tenga el carácter de imponible, siendo en este caso de su cargo el valor de las cotizaciones que deban enterar en la A.F.P. en que se encuentren incorporados, y la mayor imponibilidad se considerará sólo para los efectos del D.L. N° 3.500.

La opción de los funcionarios relativa a que las horas extraordinarias tengan el carácter imponible, se efectuará por una sola vez y será definitiva mientras permanezcan en servicio en la misma Municipalidad, y para ejercerla deberán manifestar su voluntad en tal sentido, por escrito a la Municipalidad empleadora con copia a la A.F.P. en que se encuentren incorporados, debiendo dejarse constancia de la fecha de recepción de dicha solicitud por la respectiva Municipalidad.

Las cotizaciones obligatorias establecidas en el artículo 17 del D.L. N° 3.500, (cotización del 10% a la cuenta de capitalización individual y cotización adicional fijada por la A.F.P.) sobre la asignación por horas

extraordinarias, deberán ser pagadas por la respectiva Municipalidad en la A.F.P. en que se encuentre afiliado el funcionario que ejerció la opción, a contar de las remuneraciones devengadas a partir del mes siguiente a la recepción de la solicitud por la Municipalidad.

Para este efecto, la Municipalidad deducirá las cotizaciones del valor de las horas extraordinarias pagadas al funcionario y deberá enterarlas conjuntamente con las correspondientes a las remuneraciones imponibles del respectivo mes.

FIS-1.041, 10.05.

Improcedencia de considerar suficiente, certificados que acreditan condición de estudiante de un beneficiario de pensión de sobrevivencia.

El Síndico de la quiebra de una Compañía de Seguros de Vida ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia, acerca de la procedencia de considerar beneficiario de pensión de sobrevivencia a una persona, en razón que para acreditar su calidad de estudiante en los términos exigidos por el artículo 8° del D.L. N° 3.500 de 1980, ha presentado resoluciones otorgadas por el Departamento Provincial de Educación Cachapoal - Sexta Región, en mérito de las cuales, se le autoriza para rendir exámenes de validación de estudios, de enseñanza media.

Señala el Síndico que requiere el pronunciamiento referido, habida consideración que las pensiones de sobrevivencia que eventualmente le corresponderían al interesado, se encuentran retenidas en la mencionada Compañía de Seguros.

Al respecto, cabe referirse en primer término a la norma contenida en la letra b) del inciso primero del artículo 8° del D.L. N° 3.500 de 1980, que dispone que: *"Los hijos para ser beneficiarios de pensión de sobrevivencia, deben ser solteros y cumplir uno de los siguientes requisitos:*

b) Ser mayores de 18 años de edad y menores de 24, si son estudiantes de cursos regulares de enseñanza básica, media, técnica o superior:

La calidad de estudiante deberá tenerla a la fecha del fallecimiento del causante o al cumplir los 18 años de edad, y...".

De conformidad con la disposición transcrita, queda de manifiesto que la condición para que un hijo sea beneficiario de pensión de sobrevivencia, es la de ser *"estudiante de cursos regulares"*, lo que no guarda relación con la posibilidad que se otorga de rendir exámenes de validación de estudios, como es el caso que se comenta. En efecto, tal alternativa se aleja absolutamente del concepto de regularidad en una determinada formación a la cual alude la norma.

Como ratificación de lo señalado precedentemente, es necesario considerar que el contenido de las Providencias números 457, 273 y 281, de fechas 26 de agosto de 2003, 29 de marzo de 2004 y 14 de marzo de 2005, respectivamente, sólo se limitan a autorizar al interesado para rendir en el Liceo Francisco Tello de Rancagua y en el Colegio España de Rancagua, las dos primeras, exámenes de 1° de Educación Media, y 1° y 2° de Educación Media, conforme a la última de las mencionadas resoluciones, circunstancia que no requiere la participación en un curso regular o la asistencia sistemática a un centro que otorgue la formación que corresponde a tales estudios.

A mayor abundamiento, se debe tener en cuenta lo informado por el señor Secretario Ministerial de Educación Región O'Higgins al señor Síndico de la Compañía, en orden a que las citadas Providencias no tienen valor relacionado con evaluación y promoción de alumnos, sino que sólo indica que una persona ha sido autorizada para rendir determinados cursos o niveles, sin especificar fecha para ello, por ende, la persona autorizada puede no rendir los exámenes establecidos. Así lo confirma por lo demás, el informe elaborado por el Supervisor de Educación Media de la Sexta Región, en el cual se señala entre otros aspectos, que no existen actas de calificaciones respecto del interesado, por cuanto no se presentó a rendir exámenes en ninguna de las tres ocasiones en que solicitó autorización, según lo informado por el respectivo establecimiento educacional.

Por último, otro antecedente de considerar es el hecho que de acuerdo a lo señalado en el referido informe, el Supervisor de Educación Media manifiesta que la Providencia N° 281 de fecha 14 de marzo de 2005, consigna una firma que no corresponde al funcionario competente.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto y según lo dispuesto en el artículo 8° del D.L. N° 3.500 de 1980, resulta impropio estimar como suficiente para acreditar la calidad de estudiante de enseñanza media del interesado, los certificados acompañados al efecto, y por lo tanto no podría en su virtud sostener que tiene la calidad de beneficiario de pensión de sobrevivencia.

FIS-1.049, 10.05.

No procede que esta Superintendencia legalice documentos que acreditan otorgamiento de beneficios previsionales otorgados fuera de Chile al amparo de convenio que indica. Informa procedimiento a utilizar por recurrente.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto del requerimiento efectuado por un pensionado de la Caja Federal Suiza y de la Caja de Pensión Comunal de Lausanne, Suiza, para que este Organismo legalice los documentos que acreditan que tiene la calidad de pensionado de estas instituciones, para efectos de presentarlos ante entidades comerciales y bancarias en Chile.

Sobre el particular, cabe señalar que esta Superintendencia no puede acceder al requerimiento efectuado por el recurrente, toda vez que al amparo de las disposiciones del Convenio de Seguridad Social vigente entre Chile y la Confederación Suiza, no corresponde a este Organismo certificar la autenticidad de documentos emanados de instituciones de Seguridad Social de dicho país. En este senti-

do, es preciso destacar que el Convenio sólo establece que no requerirán legalización u otras formalidades similares, los instrumentos que deban presentarse en aplicación del Convenio o de las disposiciones legales aludidas en el párrafo 1 del artículo 2°, de alguno de los Estados Contratantes.

Teniendo en cuenta que el párrafo 1 del artículo 2° del Convenio señala que éste se aplica en Chile a: 1) las disposiciones legales que regulan el Nuevo Sistema de Pensiones; 2) las disposiciones legales sobre los sistemas de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia administrados por el Instituto de Normalización Previsional, y 3) los regímenes de prestaciones de salud, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 11 (salud para pensionados que cotizan el 7% para dichos efec-

tos en el Sistema Público), resulta claro que sus disposiciones no se aplican al caso del recurrente, quien quiere presentar los documentos para finalidades totalmente ajenas al Convenio o a las disposiciones legales antes citadas.

En consecuencia, y atendido que el objetivo del recurrente es presentar los documen-

tos para fines totalmente ajenos a los establecidos en el Convenio, aquéllos deberán ser debidamente legalizados conforme a las reglas generales, lo que implica que deberán ser autorizados por el atestado de un agente diplomático suizo acreditado en Chile, cuya firma deberá ser certificada por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, y traducido oficialmente por esa misma repartición pública.

FIS-1.146, 10.05.

Improcedencia de computar cotizaciones efectuadas fuera del país para los efectos de cumplir exigencias establecidas en la Ley N° 18.255 y obtener la desafiliación del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

Se ha consultado si una persona que tiene reconocimiento por gracia de períodos de cotizaciones en calidad de exonerado por motivos políticos, puede totalizar períodos de cotizaciones que registra fuera del país, a efectos de cumplir con el requisito para desafiliarse del Nuevo Sistema de Pensiones en conformidad a las disposiciones del artículo 1° letra b) de la Ley N° 18.225.

Si bien los antecedentes aportados por la recurrente son escasos, es posible concluir de su presentación que la situación por la que consulta se refiere a la de una persona afiliada al Nuevo Sistema de Pensiones, que registra cotizaciones en el Antiguo Sistema que le otorgan derecho a Bono de Reconocimiento, pero sólo bajo la alternativa establecida en el inciso cuarto del artículo 4° transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980, sin registrar además, a lo menos 60 cotizaciones anteriores a julio de 1979, por lo que no cumple con los requisitos establecidos en la Ley N° 18.225 para desafiliarse del Nuevo Sistema de Pensiones.

De este modo, solicita totalizar en Chile las cotizaciones que registra en Francia, al

amparo del Convenio de Seguridad Social vigente con ese país, para de este modo, y en conformidad a lo que dispone el artículo 15 del D.S. N° 39 de 1999 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento de la Ley N° 19.234, acumular el referido abono por gracia, a su antigüedad previsional, para los efectos de cumplir con los requisitos exigidos por el artículo 1° letra b) de la Ley N° 18.225, para desafiliarse del Nuevo Sistema.

Al respecto, cabe señalar que la "totalización de períodos de seguro" que solicita la recurrente, y como lo establece el artículo 13 del Convenio de Seguridad Social vigente con la República de Francia, tiene por objetivo permitir a un trabajador sumar a los períodos de cotizaciones o seguro cumplidos bajo la legislación de una parte contratante, los períodos cumplidos bajo la legislación del otro Estado Contratante, siempre que no se superpongan, a efectos de cumplir con los requisitos para adquirir, conservar, o recuperar el derecho a prestaciones de pensión en el Sistema Previsional en el que se pensionará el trabajador. Esto es, permite que el trabajador agregue *al Sistema Previsional en que se en-*

cuenta afiliado, las cotizaciones enteradas en el otro país, en este caso Francia, a objeto de cumplir con los requisitos para pensionarse o bien para obtener otros beneficios previsionales cuyo otorgamiento dependa del número de cotizaciones que tenga el trabajador.

Lo anteriormente expuesto significa, respecto de un trabajador adscrito al Nuevo Sistema de Pensiones, poder sumar los períodos de cotizaciones que registra fuera del país, en

el caso de la consulta, en Francia, para efectos de cumplir con el requisito fijado en la ley para tener derecho a una pensión mínima garantizada por el Estado. Sin embargo, no puede utilizar esos períodos de cotizaciones efectuados fuera de Chile, para sumarlos a los períodos que registra en el Antiguo Sistema, del cual ya está desafiado, para efectos de cumplir con el requisito fijado en la citada Ley N° 18.225 para desafiarse del Nuevo Sistema de Pensiones.

FIS-1.171, 10.05.

Titular de empresa individual de responsabilidad limitada reviste la calidad de trabajador independiente para efectos de enterar cotizaciones en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

Una persona ha consultado si en su calidad de titular de una empresa individual de responsabilidad limitada puede ser contratado por ésta y enterar cotizaciones en el Nuevo Sistema de Pensiones como trabajador dependiente.

Al respecto, cabe señalar que como cuestión previa a dar respuesta a la consulta y considerando que compete a la Dirección del Trabajo determinar la existencia de una relación laboral, esta Superintendencia estimó pertinente requerir de esa Repartición un pronunciamiento acerca de la procedencia de aplicar el criterio sostenido por ese Servicio entre otros, en su Oficio Ord. N° 7.109/337, de fecha 1° de diciembre de 1994, para efectos de considerar al titular de una empresa individual de responsabilidad limitada como trabajador dependiente de la misma, en caso que aquél ejerza la facultad que le otorga el artículo 9° de la Ley N° 19.857.

En efecto, en el citado dictamen y a propósito de la calidad laboral que puede exhibir el socio de una sociedad de responsa-

bilidad limitada, la citada Dirección ha concluido que aquél puede ser considerado como trabajador dependiente de la misma si sólo detenta la condición de socio mayoritario pero no cuenta con las facultades de administración y representación o viceversa, lo que se traduce en materia previsional, en su derecho a enterar cotizaciones en el Nuevo Sistema de Pensiones también como trabajador dependiente.

Cabe recordar que el artículo 9° de la aludida Ley N° 19.857 prescribe que son actos de la empresa los ejecutados bajo el nombre y representación de ella por su administrador. Agrega su inciso segundo que la administración corresponderá al titular de la empresa, quien la representa judicial y extrajudicialmente para el cumplimiento del objeto social, con todas las facultades de administración y disposición.

Por su parte, el inciso tercero de este artículo dispone en lo que aquí interesa, que el titular, o su mandatario debidamente facultado, podrá designar un gerente general que tendrá todas las facultades del administrador

excepto las que excluya expresamente, mediante escritura pública que se inscribirá en el registro de comercio del domicilio de la empresa y se anotará al margen de la inscripción estatutaria.

Pues bien, dando respuesta a nuestro requerimiento, la citada Dirección del Trabajo ha manifestado que mediante Dictamen Ord. N° 4.823/208, de fecha 11 de noviembre de 2003, concluyó que resulta jurídicamente improcedente que el constituyente de una empresa individual de responsabilidad limitada, regulada por la Ley N° 19.857, pueda tener la calidad de trabajador subordinado o dependiente de la misma, dado que la especial estructura de esa persona jurídica impediría al eventual empleador manifestar una voluntad diversa de quien sería el trabajador, pues la voluntad de éste se confundiría con la del ente jurídico.

Señala que para arribar a esta conclusión se dio aplicación por analogía a la doctrina uniforme y reiterada de ese Servicio, manifestada entre otros en su Oficio Ord. N° 3.517/114, de fecha 28 de agosto de 2003, similar a aquella a que ha hecho referencia esta Superintendencia.

Agrega que las condiciones de una sociedad de responsabilidad limitada, de aporte mayoritario de capital y goce de las facultades de administración, que impiden el vínculo de subordinación y dependencia entre los socios y el ente jurídico cuando ellas se reúnen en un mismo socio, son más concluyentes en el caso de una empresa individual de responsabilidad limitada si se considera que de conformidad a la Ley N° 19.857, el total del aporte de capital que se transfiere a tal empresa individual es del constituyente, como se desprende del artículo 4° letra c) de la Ley N° 19.857 y la administración corresponde

íntegramente al mismo titular, como lo señala el artículo 9°, inciso segundo, de esta disposición legal.

De este modo, en una empresa individual de responsabilidad limitada se daría completa identidad entre la voluntad de ésta y el constituyente, por lo que no es posible configurar vínculo de subordinación y dependencia de este último respecto de aquélla, que permitiera la celebración de contrato de trabajo entre ambos.

Agrega la citada Dirección que lo expresado no puede verse alterado si el constituyente designa gerente general con plenas facultades de administración de la empresa individual de responsabilidad limitada, si en tal caso ha habido una mera delegación de atribuciones, manteniendo su titularidad el constituyente, pues esta eventualidad precisamente confirma que en la realidad concreta, la voluntad del ente jurídico y del único constituyente se confunde en una manifestación única de la empresa individual de responsabilidad limitada.

Concluye su pronunciamiento manifestando que lo expuesto le permite concluir que existe impedimento jurídico para la celebración de un contrato de trabajo entre una empresa individual de responsabilidad limitada y su constituyente.

En mérito de lo dictaminado por la Dirección del Trabajo, esta Superintendencia concluye a su vez que el constituyente de una empresa individual de responsabilidad limitada sólo puede cotizar en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, en calidad de independiente, aun cuando en conformidad al artículo 9° inciso tercero de la Ley N° 19.857, designe un gerente general con plenas facultades de administración.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

48.635, 18.10.05.

Carabineros no puede exigir la presentación de informes comerciales respecto de quienes se desempeñan como vigilantes privados.

Dirección del Trabajo a solicitado la modificación de la interpretación contenida en el Dictamen N° 24.636, de 1997, de esta Contraloría General, que a su vez, ha sido invocada por Carabineros de Chile en apoyo de la exigencia impuesta por esa institución en orden a requerir la presentación de informes comerciales, respecto de quienes se desempeñan como vigilantes privados.

Agrega la Dirección del Trabajo que, en su opinión, la exigencia impuesta por Carabineros es contraria al artículo 2° del Código del Trabajo, cuyo inciso séptimo dispone que "ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial, que conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno". Exceptúanse solamente, según esta disposición, y en lo que interesa, los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Sobre el particular, cumple esta Contraloría General con señalar que tal como lo manifiesta la Dirección requirente en su presentación, el Dictamen N° 24.636, de 1997, cuya revisión pide –y que concluyó que "Ca-

rabineros de Chile puede exigir la presentación de informes comerciales para calificar la idoneidad de quienes e desempeñan como vigilantes privados o aspiran a desarrollar labores de tales" – fue pronunciado con anterioridad a la dictación de Ley N° 19.812, que introdujo el citado inciso séptimo al artículo 2° del Código del Trabajo, norma que como ha quedado expuesto, contiene una prohibición dirigida a todos los empleadores en orden a requerir como condición de la contratación la presentación de los citados informes comerciales.

Por lo demás, exigencias como las que se analizan, resultan ser constitutivas de una discriminación arbitraria en tanto se hayan prohibidas por la ley, tal como se desprende del inciso quinto del artículo 2° del Código del Trabajo, el que establece que son lícitas las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas por un empleo determinado, pues, como se infiere, ellas están establecidas en objetiva consideración a la naturaleza del empleo de que se trate, siendo por tanto, permitidas por el ordenamiento jurídico.

En este mismo sentido, el propio inciso séptimo del artículo 2°, del citado Código Laboral, señala que respecto de las labores que taxativamente menciona, esto es, aquellas en que el trabajador tiene a su cargo la

recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza, es posible que el empleador condicione la contratación a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial, que conforme a la ley, puedan ser comunicados por los responsables de registros o bancos de datos personales, pudiendo en tal caso el empleador, requerir las declaraciones o certificaciones que fueren del caso.

Ahora bien, atendido que de acuerdo al claro tenor de la ley, la posibilidad de requerir la presentación de los citados informes comerciales resulta ser excepcional y limitada a los casos que ella contemple, no cabe extender por analogía la autorización legal a otros casos distintos de aquellos que manifiestamente aparecen comprendidos en la norma, cuales son, en lo que interesa a este respecto, únicamente aquellos en que la labor a realizar consista de modo directo, principal y necesario en la recaudación, administración o custo-

dia de fondos o valores, y no para efectos de formar en el empleador una idea acerca de los méritos de idoneidad cívica o moral del trabajador.

Por todo lo anteriormente dicho, no cabe sino concluir, que toda la orden o disposición de autoridad administrativa que supedite, directa o indirectamente, el ejercicio de la actividad económica de los empleadores, a la contratación de personas que justifiquen la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial, fuera de los casos en que la ley expresamente lo permite, resulta antijurídica, toda vez, que importa exigir de los empleadores la realización de una conducta que la legislación laboral no permite,

Atendido el cambio de legislación que se ha producido en relación con la materia en estudio, déjase sin efecto el Dictamen N° 24.636, de 1997.

49.679, 24.10.05.

Es válido el desistimiento de una renuncia voluntaria, realizado mediante documento electrónico.

Se ha dirigido a esta Contraloría General don XX.. fiscalizador, a contrata, grado 16° de la Dirección del Trabajo de la ciudad de Osorno, quien solicita un pronunciamiento sobre el derecho que le asistiría para percibir la remuneración correspondiente al mes de octubre de 2004, por las razones que en su presentación indica.

Requerido su informe, la Dirección del Trabajo, lo remitió mediante el Oficio N° 291, de 2005, señalando, en lo pertinente, que el interesado con fecha 25 de agosto de 2004, presentó su renuncia a la Dirección Regional del Trabajo de la X Región, a contar del 1° de

octubre del mismo año. Agrega que el señor XX., con posterioridad, habría dejado sin efecto su renuncia con fecha 30 de septiembre de 2004, mediante correo electrónico remitido, tanto a la Directora Nacional de la Dirección del Trabajo, como a la Directora de la X Región.

Enseguida, consigna que el recurrente presentó licencia médica N° 14280784, desde el 25 de agosto hasta el 18 de septiembre de 2004, debiendo presentarse a cumplir sus funciones a contar del 20 de septiembre del mismo año, situación que no aconteció, toda vez que durante dicho período no existió re-

gistro de su asistencia ni se ha visto en las dependencias de la Dirección Regional del Trabajo de la X Región, lugar donde debía cumplir sus funciones.

Luego, indica que el Servicio se encuentra incoando un proceso disciplinario en contra del interesado, ordenado mediante la Resolución exenta N° 182, de 2004, por eventuales irregularidades administrativas detectadas, tanto en la Inspección del Trabajo de Osorno con en la de Castro.

Por último, solicitado ampliación de informe, la pertinente Dirección lo remitió mediante Oficio N° 3.794, de 2005, manifestando, en lo que interesa, que la licencia médica N° 14584315, fue recepcionada y tramitada por la Dirección Regional del Trabajo de la X Región, mediante la Resolución exenta N° 1.102, de 2004.

Sobre el particular, es dable manifestar que el inciso segundo del artículo 147 del D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, previene que la renuncia deberá presentarse por escrito y no producirá efecto, sino desde la fecha en que quede totalmente tramitado el decreto o resolución que la acepte, a menos que en la renuncia se indicare una fecha determinada y así lo disponga la autoridad.

En relación con la materia, la jurisprudencia administrativa de este Organismo de Control, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 49.126, de 1970; 34.509, de 1975; 34.596, de 1977; 25.965, de 1994 y 2.801, de 1999, ha resuelto que un funcionario puede desistirse oportunamente de su renuncia voluntaria al cargo que desempeña, si lo hace con anterioridad a la fecha en que la renuncia debe producir sus efectos, y siempre que el interesado no haya abandonado el Servicio. Asimismo, procederá aun cuando después de dictarse la resolución o decreto que la acepta, pero sólo hasta antes que se le notifique la toma de razón de dichos documentos.

En el mismo orden de ideas, es menester precisar que excepcionalmente no puede atribuirse eficacia al desistimiento, cuando el funcionario haya indicado una fecha determinada en su renuncia voluntaria del cargo, la autoridad lo haya aceptado en esas condiciones y el interesado hubiere abandonado efectivamente el Servicio, con anterioridad a la total tramitación del acto administrativo que acepta la pertinente renuncia.

Ahora bien, en mérito a los antecedentes tenidos a la vista, aparece que el recurrente con fecha 25 de agosto de 2004, presentó su renuncia voluntaria a su cargo de fiscalizador, a contrata, grado 16° de la Dirección del Trabajo de Osorno, a contar del 1° de octubre del mismo año, la que fue aceptada mediante la Resolución N° 366, de 2004, tomada razón por esta Contraloría General, el 5 de noviembre de 2004.

A su vez, consta que el señor XX. se desistió mediante correo electrónico de la renuncia voluntaria de su cargo, dirigido a la dirección electrónica —meferes@dt.gob.cl— de la Jefe de Servicio, cargo que a la época de los hechos era servido por la señora YY., y reenviado a la Directora de la Dirección Regional del Trabajo X Región, cuyo correo electrónico es —amoreno@dt.gob.cl—, ambos remitidos con fecha 30 de septiembre de 2004, esto es, con anterioridad a la total tramitación de la Resolución N° 366, del mismo año, que aceptó la pertinente renuncia.

Sobre la eficacia jurídica del desistimiento efectuado mediante soporte electrónico, es menester consignar que el artículo 3° de Ley N° 19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma, dispone, en lo pertinente, que los actos otorgados por personas naturales, suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que los celebrados por escrito y en soporte de papel, agregando que se reputarán como escritos en los casos en que la ley exija que los mismos consten de ese modo y en todos aquellos

casos en que la ley prevea consecuencias jurídicas cuando consta igualmente por escrito.

De este modo, es posible colegir, entonces, que el desistimiento realizado mediante un documento electrónico, en lo que a su soporte y firma se refiere, es plenamente válido, sin que en este caso, por consiguiente, corresponda cuestionar, como lo hace el Director Nacional de la Dirección del Trabajo en el Oficio N° 3.794, de 2005, la utilización para tal fin del correo electrónico institucional, en base a que no demostraría de forma indubitable su integridad y autenticidad documental.

Por tanto, en atención a lo expuesto sobre el particular, el desistimiento efectuado por correo electrónico, impidió que operara la causal de cese de funciones, pues aquél fue oportuno y plenamente eficaz para enervar los efectos de la renuncia voluntaria presentada.

Ahora bien, para que la retractación de la renuncia voluntaria produzca efecto, debe concurrir copulativamente el hecho que el desistimiento de la renuncia voluntaria al cargo se presente en forma oportuna, así como que el funcionario renunciado no haya abandonado la institución o el Servicio en el período respectivo.

Respecto a este último aspecto, es menester advertir, por una parte, que el señor XX., manifiesta, que no concurrió a prestar servicios en ese período, por cuanto se encontraba gozando de licencia médica N° 14584315, a contar del 25 de septiembre de 2004, correspondiente a veintiún días, licencia que fue remitida por vía correo con fecha 24 del mismo mes, según consta en fotocopia del recibo del formulario de licencia médica y boleta de envío del pertinente formulario a la Inspección del Trabajo X Región.

Asimismo, consta del citado informe ampliado N° 3.794, de 2005, que la Dirección Regional del Trabajo de la X Región, mediante la Resolución N° 1.102, de 2004, recepcionó y tramitó la licencia médica N° 14584315,

del mismo año, que concedía al interesado un reposo por 21 días, esto es, del 25 de septiembre hasta el 15 de octubre de 2004.

En este contexto, es necesario consignar que conforme lo dispuesto en el artículo 111 del mencionado Estatuto Administrativo, se entiende por licencia médica el derecho del funcionario a ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender el restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por médico cirujano, cirujano dentista o matrona, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional. Durante su vigencia el funcionario continuará gozando del total de sus remuneraciones.

Por consiguiente, en razón a todo lo expuesto, es posible colegir, para estos efectos, que el recurrente no hizo abandono de sus funciones, a contar del 20 de septiembre de 2004, toda vez que la Dirección del Trabajo de la X Región mediante la Resolución N° 1.102, de 2004, recepcionó y tramitó la licencia médica N° 14584315, por lo que su desistimiento es plenamente eficaz, por encontrarse justificada la ausencia del señor XX., por razones de salud.

En armonía con lo anterior, se debe hacer presente, que según lo prevenido en el artículo 72 del mencionado Estatuto Administrativo, por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones, salvo que se trate de feriados, licencias o permisos con goce de remuneraciones, previstos en el presente Estatuto, de la suspensión preventiva contemplada en el artículo 136, de caso fortuito o de fuerza mayor.

En este orden de consideraciones, la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control ha resuelto en los Dictámenes N°s. 7.833 y 10.279, de 1991, y 30.541, de 1998, entre otros, que para que se configure la fuerza mayor como causal de impedimento para prestar funciones por el tiempo durante

el cual no se hubiere efectivamente trabajado en virtud de una aceptación de renuncia o de una destitución que no se ajustaron a derecho, no basta que exista una orden ilegítima o ilegal de la autoridad que impida ejercer las mismas, sino que además, debe constar en forma inequívoca que el afectado con la medida reclamó por todos los medios a su alcance de esa situación anómala.

Pues bien, de los antecedentes estudiados, aparece que el interesado interpuso reclamo ante esta Contraloría General con fecha 21 de octubre de 2004, después de que no le fue pagado la remuneración correspondiente, el 20 del mismo mes, toda vez que según el Departamento de Personal respectivo, no pertenecía al Servicio a contar del 1º de octubre del mismo año, por habersele aceptado su renuncia voluntaria. Asimismo, consta que con fecha 18 y 24 de enero de 2005, el señor XX, complementó dicho reclamo.

De ello se sigue, entonces, que habiendo reclamado el recurrente oportunamente y por todos los medios a su alcance de la resolución de la Inspección Regional del Trabajo de la X Región, que le impedía efectuar efectivamente su trabajo, puede percibir las rentas pertinentes, no obstante, no haber desempeñado funciones, en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2004.

Sin embargo, resulta también necesario hacer presente que de los antecedentes analizados, se puede concluir que el recurrente no asistió a cumplir sus funciones desde el 20 hasta el 24 de septiembre de 2004, lapso que media entre el término del goce de la licencia médica N° 14280784 y el comienzo de la licencia N° 14584315, por lo que, considerando lo dispuesto en el citado artículo 72 del Estatuto Administrativo, el interesado no tiene derecho a percibir remuneración por esos días no laborados, los que deberán ser descontados por el Servicio.

En efecto, debe anotarse que es obligatorio para la autoridad ordenar que se realicen los descuentos de remuneraciones por el período en que los funcionarios no cumplieron su jornada de trabajo, por cuanto la infracción que los hace procedente origina un crédito a favor del Fisco, que sólo se extingue cuando opera el plazo general de prescripción de las obligaciones contemplado en el artículo 2515 del Código del Trabajo. (Aplica criterio de los Dictámenes N°s. 25.490, de 1992 y 41.250, de 1990).

Finalmente, se debe hacer presente, respecto del Sumario Administrativo instruido mediante la Resolución exenta N° 182, de 2004, para investigar las presuntas irregularidades administrativas que habría incurrido el recurrente en su desempeño funcionario en las Inspección del Trabajo de Osorno y Castro, cuya tramitación se encuentra pendiente, según lo dispone el inciso cuarto del artículo 147 del Estatuto Administrativo, si se encontrare en tramitación un sumario administrativo en el que estuviere involucrado un funcionario, y éste cesare en sus funciones, el procedimiento deberá continuarse hasta su normal término, anotándose en su hoja de vida la sanción que el mérito del sumario determine. (Cita Dictámenes N°s. 12.817, de 1990; 37.445, de 1998 y 15.060, de 2001, entre otros).

En consecuencia, en razón a todo lo expuesto, es forzoso concluir que la Dirección del Trabajo deberá pagar al señor XX., en su calidad de funcionario a contrata, las remuneraciones de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2004, con los descuentos por el período indicado, considerando que por el solo ministerio de la ley, dicho cargo cesó el 31 de diciembre del mismo año, sin perjuicio de la sanción administrativa que eventualmente pueda determinarse en el sumario administrativo correspondiente, cuya tramitación se encuentra pendiente.

49.841, 24.10.05.

No procede establecer horarios especiales de ingreso a funcionarios de la Administración del Estado, afectados por situaciones personales.

La Subsecretaría de Telecomunicaciones ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento que precise si es posible fijar horarios especiales de ingreso a funcionarios afectados por situaciones personales.

A tal efecto, la entidad ocurrente acompaña un informe de la División Jurídica de esa Subsecretaría, en el que se manifiesta, en relación con lo expresado en el Dictamen N° 45.893, de 2002, de esta Entidad de Control, que de los artículos 56 de Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, no se desprende que en el concepto de "actividades particulares" a que se refiere tal precepto legal, se comprendan situaciones personales de los funcionarios, tales como tener ubicada su residencia fuera de la región en la que desempeña sus labores o en los casos de enfermedades de los hijos, circunstancias que, según su parecer, podrían fundamentar un horario especial de ingreso.

En relación con la materia, es dable manifestar que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 56 y 62, N° 4, de la citada Ley N° 18.575, que establecen, respectivamente, que "son incompatibles con la función pública las actividades particulares cuyo ejercicio deba realizarse en horarios que coincidan total o parcialmente con la jornada de trabajo que se tenga asignada", y que contraviene especialmente el principio de probidad administrativa el "ocupar tiempo de la jornada de trabajo [...] para fines ajenos a los institucionales", esta Entidad de Control señaló, mediante el Dictamen N° 45.893, de 2002, que las actividades particulares de los empleados de la Administración no pueden coincidir con la jornada de trabajo que el respectivo servidor deba cumplir en el orga-

nismo de que se trate, de acuerdo con el horario que se ha establecido para todos los servidores de la respectiva entidad.

Añade el indicado pronunciamiento que lo anterior resulta concordante con los principios de eficiencia y eficacia que establece el artículo 3° de Ley N° 18.575, toda vez que para su materialización resulta necesario que todos los funcionarios de un mismo organismo posean igual horario de ingreso y salida, salvo, por cierto, en aquellos casos en que por necesidades propias del servicio público sea menester asignar a determinados funcionarios un horario especial, lo que atendida la causa que motiva tal determinación, importa una plena observancia de los señalados principios.

Consignado lo anterior, cabe expresar que aun cuando las circunstancias personales que puedan afectar algunos servidores, como las descritas en la consulta, no son propiamente "actividades particulares" en los términos utilizados por la preceptiva citada y por el pronunciamiento antes referido, lo cierto es que el ordenamiento jurídico no otorga a las autoridades una atribución general para fijar, en atención a tales condiciones particulares, horarios especiales de ingreso o salida de la jornada diaria, diversos de los que rigen para el resto de los empleados del organismo de que se trate.

Por el contrario, el establecimiento de sistemas especiales de horarios de inicio y término de la jornada, por razones que no sean las necesidades del servicio, pueden vulnerar los citados principios de eficiencia y eficacia que los órganos administrativos deben respetar, toda vez que tales regímenes especiales pueden alterar significativamente el desempeño tanto de funcionario exceptua-

do del horario que rige para el resto del personal, como el de aquellos que, para la ejecución de sus funciones, deben actuar coordinados con el primero.

En este contexto, es útil agregar, en armonía con lo señalado por esta Entidad de Control en su Dictamen N° 33.258, de 1988, que no resulta posible imputar a la jornada de trabajo, el tiempo que el funcionario pueda ocupar en trasladarse desde su lugar de residencia hasta aquel en que debe desarrollar sus labores, por extenso que éste sea.

Asimismo, es menester añadir que cuando el legislador ha querido considerar las enfermedades que puedan aquejar al propio servidor o a alguno de sus parientes, para los efectos de exceptuar al primero de sus obligaciones laborales, lo ha hecho de manera expresa, como sucede con la regulación de las licencias médicas por enfermedad del funcionario contenida en el artículo 111 de Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, o con los permisos por enfermedades o accidentes de los hijos, que se contemplan en los artículos 199 y 199 bis del Código del Trabajo, aplicable al personal de la Adminis-

tración del Estado por mandato del artículo 89 del indicado cuerpo estatutario.

Finalmente, es oportuno consignar que corrobora la conclusión antes anotada, la circunstancia de que la ley, sólo de manera excepcional, ha permitido que se establezcan, por razones ajenas a las necesidades del servicio, sistemas especiales de cumplimiento de la jornada de trabajo, que pueden significar, por ejemplo, el establecimiento, para determinados servidores, de un régimen particular de inicio y término de la jornada diaria, como ocurre con lo dispuesto en el artículo 8° de Ley N° 19.863, que faculta a los jefes de servicio, en los términos que esa norma legal precisa, para establecer modalidades especiales para que los empleados de la Administración del Estado puedan ejercer el derecho a desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral.

En consecuencia, cumple esta Contraloría General con manifestar que no procede que se establezcan horarios especiales de ingreso a funcionarios afectados por situaciones personales, salvo en aquellos casos en que la ley expresamente lo autorice.

51.313, 31.10.05.

Sobre la naturaleza jurídica de la Comisión Ergonómica Nacional y su autonomía para contratar las personas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

La Subsecretaría de Previsión Social ha solicitado la reconsideración del Dictamen N° 3.605, de 2005, de esta Contraloría General, por no encontrarse de acuerdo con lo manifestado en él, en orden a que a la Comisión Ergonómica Nacional le compete contratar el personal necesario para el cumplimiento de sus objetivos.

Sobre el particular, hay que hacer presente que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 3° de Ley N° 19.404, la calificación acerca de si determinadas labores constituyen trabajos pesados y si procede o no reducir las cotizaciones y aportes establecidos en el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, corresponderá a una entidad autó-

noma denominada Comisión Ergonómica Nacional, la que estará integrada en forma que dicha norma previene.

Al respecto, cabe manifestar que el trato que ha dado el legislador a la referida Comisión, se desprende que dicha entidad es un órgano especializado autónomo, cuya autonomía está circunscrita al ámbito técnico derivado de la naturaleza específica de las funciones que desarrolla, la que le otorga la necesaria independencia funcional que requiere para cumplir sus fines.

En este sentido, es dable apreciar, que con el objeto de resguardar el normal y eficiente desempeño de la Comisión Ergonómica Nacional, el legislador la ha dotado de la autonomía técnica necesaria para que sus decisiones no se vean afectadas por influencias ni precisiones de ningún tipo, habida cuenta de la naturaleza específica de las materias entregadas a su conocimiento, sobre las cuales ninguna autoridad se encuentra habilitada para inmiscuirse ni intervenir.

Lo anterior, aparece confirmado por la historia fidedigna del establecimiento de Ley N° 19.404, según consta del Informe de la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado recaído en el proyecto de ley, en el cual se expresó que la Comisión Ergonómica será "una comisión autónoma, semejante a las comisiones médicas de calificación de invalidez, que hasta hoy han funcionado perfectamente como entidades independientes", teniendo en cuenta que las comisiones aludidas –COMPIN– eran, a la época de discusión de la ley, organismos técnicos insertos en los Servicios de Salud.

En igual sentido, el Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado hizo presente que "la Comisión Ergonómica debe ser lo más técnica posible y con un número reducido de integrantes, pues ello le permitirá que se vea afecta a un menor número de presiones y podrá resolver con criterios eminentemente técnicos".

En este contexto, resulta necesario anotar que en el inciso tercero del citado artículo 3°, se dispone que los requerimientos que se efectúen a la señalada Comisión para que ésta ejerza sus funciones, deben ser presentados "en la Secretaría Ministerial del Trabajo y Previsión Social" respectiva.

Por su parte, en el inciso sexto del mismo precepto legal, se previene que los miembros de la Comisión "serán designados por el Ministro del Trabajo y Previsión Social", con las excepciones que se indican.

Además, en el aludido inciso sexto, se indica que la Comisión se financiará con recursos fiscales, los que, de acuerdo con Ley N° 19.986, de presupuestos del sector público para el año 2005, se contemplan como un programa del capítulo de la Subsecretaría de Previsión Social.

Al respecto y considerando lo antes expresado, cabe manifestar que si bien la Comisión Ergonómica Nacional es un órgano que integra la Subsecretaría de Previsión Social, ello no altera de manera alguna la autonomía técnica que la ley le ha otorgado en todo lo que tenga relación con sus funciones específicas, las que le confiere total independencia en la toma de las decisiones que conforme a la ley le competen, comprendiéndose aquellas que se incidan en el cumplimiento de sus fines.

De este modo, la propia Comisión deberá determinar la conveniencia de contratar las personas que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones, cuya materialización corresponderá a la Subsecretaría de Previsión Social, mediante los actos administrativos respectivos.

En armonía con lo anterior, resulta necesario consignar que el artículo 26 del Decreto N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social –que aprobó el Reglamento para la aplicación de Ley N° 19.404–, expresamente

señala que la contratación de los peritos debe ser dispuesta por la indicada Comisión, facultad que, según lo ya señalado, sólo permite a ésta decidir la contratación de determinados especialistas, la que, en todo caso, debe ser sancionada por la aludida Subsecretaría, según lo ya anotado.

En otro orden de ideas y en lo que se refiere al derecho que tienen los miembros de la Comisión Ergonómica Nacional, conforme a lo previsto en el inciso sexto del artículo 3° ya citado, a percibir "honorarios por su desempeño", con la excepción que se indica, es dable señalar que del tener expreso de la ley y de la historia fidedigna de su establecimiento, el vocablo "honorarios" utilizado por el indicado precepto legal, no queda comprendido dentro de la acepción genérica de "remuneraciones", sino que constituye la retribución que la propia ley ordena pagar a los referidos miembros por el desempeño de sus funciones y que, por ende, no tiene su fuente en una relación contractual.

Enseguida, es útil agregar que los honorarios de que se trata, se fijan a través de un decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8° del citado Decreto N° 71.

Por consiguiente, corresponde reconsiderar el Dictamen N° 3.126 de 1997, en cuanto sostiene que resulta procedente la suscripción de contratos de prestación de servicios con los integrantes de la Comisión Ergonómica Nacional, atendido que, como ya se señaló, es la ley la que impone directamente el pago de honorarios en virtud de la designación como miembro de dicha Comisión.

Reconsideranse parcialmente los Dictámenes N°s. 13.834, de 1996; 3.126, de 1997 y 3.605, de 2005 y déjase sin efecto el Dictamen N° 9.696, de 1998 y toda jurisprudencia en contrario al presente pronunciamiento.

41.002, 1°.09.05.

Sobre la aplicación del artículo 13 de Ley N° 19.933, a las horas contratadas en la dotación docente de profesionales de la educación que laboran en proyectos y programas que se indican.

La Contraloría Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins ha remitido la presentación del Alcalde de la Municipalidad de Codegua, mediante la cual solicita se emita un pronunciamiento acerca de si para los efectos de la aplicación del artículo 13 de Ley N° 19.933, deben considerarse dentro del límite del porcentaje de horas contratadas en la dotación docente, los profesionales de la educación que se desempeñan en proyectos y programas que tienen el carácter de transitorios, complementarios y/o experimentales, tales como: Proyecto de Integración Comu-

nal, Contratados por reemplazos prolongados, Líneas de Acción del Liceo para todos, Nivelación Restitutiva, Comunidades de Aprendizaje, etc.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 13 de Ley N° 19.933, agregó un artículo 54 bis nuevo al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, Ley sobre Subvenciones del Estado a los Establecimientos Educativos, que preceptúa que los secretarios regionales ministeriales de educación retendrán el 3% de los recursos que les corresponda percibir

por subvención mensual y sus correspondientes incrementos a los Departamentos de Administración Municipales y a las Corporaciones Municipales, cuando hayan excedido, en el mes inmediatamente anterior, el porcentaje de las horas contratadas de la dotación docente que les permite el artículo 26 de Ley N° 19.070.

El inciso 2° agrega, que la cantidad retenida será integrada al sostenedor cuando éste ajuste su dotación docente a lo prescrito en el citado artículo 26 y que dichos secretarios regionales ministeriales de educación reiterarán esta medida en los meses siguientes si no se ha dado cumplimiento a la proporcionalidad establecida entre horas de titularidad y horas de contrato en las respectivas dotaciones docentes o si la situación de incumplimiento se vuelve a producir.

Finalmente, agrega que las retenciones quedarán sin efecto sí el concurso se declara desierto por no haberse presentado profesores titulados.

Como cuestión previa, dable es manifestar, que el artículo 54 bis del D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, no tiene otro alcance que el de determinar una sanción de carácter temporal a una infracción cometida por el Municipio, cual es, no guardar la debida proporcionalidad entre las horas de titularidad y las horas de contrato en la dotación docente respectiva.

En este contexto, para analizar la situación de la especie, es menester determinar previamente si los proyectos y programas a que alude el Municipio, pueden encuadrarse dentro de lo que se entiende por contratados y si en este caso integran la dotación docente.

Al respecto, cabe anotar que mediante el Oficio N° 136 de 2005, la Municipalidad de Codegua ha informado que el Proyecto de Integración Comunal tiene como finalidad ofrecer opciones educacionales a los niños y jóvenes con necesidades educativas especiales

–retardo mental con buen pronóstico, discapacidades físicas, etc.–, creándose equipos de trabajo al interior de cada escuela involucrada, integrados por el director del establecimiento, el jefe de unidad técnico pedagógica, profesor del curso, psicólogo, fonoaudiólogo, kinesiólogo y profesores especialistas, siendo estos últimos variables cada año, debido a que el número de alumnos también lo es.

En cuanto al Liceo para Todos, se indica que es un programa del Ministerio de Educación implementado en los liceos cuya población es social y económicamente vulnerable, con el fin de ampliar su cobertura, mejorar aprendizajes y evitar la deserción escolar, para lo cual se instaura cada dos años un programa de acción a desarrollar que contempla el fortalecimiento de competencias básicas, innovaciones educativas, apoyo a alumnos en riesgo de deserción escolar, espacios de sociabilidad juvenil, entre otros.

Sobre la Nivelación Restitutiva, el Municipio hace presente que es una acción que está inserta en las líneas de trabajo del Liceo para Todos y que tiene por finalidad la de nivelar los aprendizajes de los alumnos de los primeros y segundos años en los 4 subsectores elementales: Lengua Castellana y Comunicación, Matemática, Historia y Geografía y Ciencias Naturales.

En lo que se refiere a las Comunidades de Aprendizaje, se especifica que se trata de un programa creado por la Corporación "Pro O'Higgins", autorizado como programa piloto en la Región por el Ministerio de Educación, a fin de que los docentes desarrollen un trabajo integrado entre subsectores afines en cada etapa del proceso de aprendizaje de los alumnos.

Finalmente, la Entidad Edilicia manifiesta que todas estas acciones son evaluadas cada dos años por la Comunidad Educativa, la que decide cuales continuarán, dichas acciones necesitan de asesorías docentes para lo cual se requiere contratar profesionales de la edu-

cación, dado que generalmente los que cumplen funciones en enseñanza media en la comuna, son designados en calidad de titulares únicamente por las horas necesarias según los planes de estudios y para estos programas se deben contratar horas adicionales.

Precisado lo anterior, cabe recordar que según el inciso final, del artículo 20, de Ley N° 19.070, se entiende por dotación docente el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnica pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñen funciones directivas y técnico pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector.

Por su parte, el artículo 25 del mismo texto legal señala que se ingresa a la dotación en calidad de titular y de contratado y, en este último caso, es para cumplir funciones, transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

A su vez, el artículo 70 del Decreto N° 453, de 1991, de Educación, –Reglamento de Ley N° 19.070–, define los distintos tipos de contrataciones, indicándose que un contratado desempeña labores docentes especiales cuando deba desarrollar ciertas actividades pedagógicas no permanentes que no constituyen labores transitorias, experimentales, optativas o de reemplazo de titulares.

Finalmente, el artículo 26 de Ley N° 19.070, dispone –en lo que interesa– que el número de horas correspondientes a docentes en calidad de contratados en una misma Municipalidad no podrá exceder del 20% del total de horas de la dotación de la misma, a menos que en la comuna no haya suficientes docentes que puedan ser integrados en calidad de titulares, en razón de no haberse presentado postulantes a los respectivos concursos, o existiendo aquéllos, no hayan cumplido con

los requisitos exigidos en las bases de los mismos.

Util resulta consignar que las contrataciones del artículo 25 del Estatuto de los Profesionales de la Educación, por una regla general se caracterizan porque se llevan a cabo por un lapso breve de tiempo, dependiendo su duración de la propia naturaleza de las funciones a desarrollar bajo tales modalidades.

Así entonces, de las descripciones anotadas precedentemente, fluye claramente que los programas referidos revisten el carácter de labores especiales, dado que no tienen el carácter de permanentes en el tiempo y si bien –acorde lo ha informado el Municipio– requieren evaluarse por la comunidad educativa desde un punto de vista técnico pedagógico, no pueden considerarse como experimentales y, por ende, quienes las desempeñan deben incorporarse a la dotación docente en calidad de contratados para este tipo de funciones.

Puntualizado lo expuesto, dable es manifestar que el Dictamen N° 6.359, de 1994, concluyó que al integrar la dotación tanto los titulares como los contratados, para determinar el porcentaje de 20% se debe tomar en consideración el total de los profesionales de la educación que se desempeñan en ambas calidades y luego, de ese total proceder a realizar el cálculo señalado en la ley.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, es necesario concluir que para los efectos de la aplicación del artículo 13 de la Ley N° 19.933, deben considerarse dentro del límite del porcentaje de horas contratadas en la dotación docente los profesionales de la educación que se desempeñan en proyectos y programas tales como: Proyecto de Integración Comunal, Contratos por reemplazos prolongados, Líneas de Acción del Liceo para Todos, Nivelación Restitutiva, Comunidades de Aprendizaje, etc., dado que éstos al desempeñar labores docentes especiales deben incorporarse a la misma en calidad de contratados.

41.286, 2.09.05.

Tratándose de cese de funciones de funcionaria regida por el Código del Trabajo por la causal de su artículo 161, procede el pago de indemnización por años de servicios en un solo acto, a menos que se pacte expresamente su fraccionamiento.

Se ha dirigido a esta Contraloría General ex Directora del Departamento de Salud de la Municipalidad de Paine, solicitando un pronunciamiento que determine la procedencia de que ese Municipio resolviera pagar en 6 cuotas la indemnización por años de servicio a que tiene derecho, según el artículo 163, del Código del Trabajo, considerando que a partir del 23 de marzo de 2005, se puso término a su relación laboral por aplicación del artículo 161, del cuerpo estatutario previamente citado. Asimismo, consulta si la Dirección del Trabajo tiene competencia para conocer de conflictos laborales que se susciten entre los Municipios y los funcionarios que en ellas se desempeñen, regidos por el Código del Trabajo.

Requerido informe al Municipio respectivo, éste lo emitió mediante Oficio N° 122, de 2005, manifestando que la decisión de pagar en cuotas la indemnización a la recurrente, se debe a problemas de flujo de caja, que hace imposible efectuarlos en un solo pago.

Sobre la materia, es útil recordar que conforme a los artículos 161 y 163, del Código del Trabajo, el empleador puede poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. Sin embargo, en tales casos, el empleador deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las

partes hayan convenido individual o colectivamente y, a falta de estipulación al respecto, una indemnización equivale a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, prestados continuamente a dicho empleador, con un límite máximo de 330 días de remuneración.

A continuación cabe señalar, en lo que interesa, que el inciso 2°, artículo 169, del mismo texto legal, establece que si el contrato de trabajo termina por aplicación de la causal del 1°, del artículo 161, el empleador deberá pagar las indemnizaciones por año de servicio y la sustitutiva del aviso previo, en su caso, en un solo acto al momento de extender el finiquito. No obstante, el inciso 3° de ese precepto, dispone que las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones, evento en el cual, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período.

Ahora bien, en la situación de la especie y de los antecedentes tenidos a la vista, no consta que las partes hubieran acordado que la indemnización a que tiene derecho la recurrente, sería pagada de manera parcial o fraccionada, único supuesto en que el legislador permite la posibilidad de alterar la regla general sobre la materia, esto es, que esa indemnización se pague en un solo acto.

Siendo ello así, no cabe sino concluir que la Municipalidad de Paine no se ajustó a derecho al ordenar el pago en cuotas de la indemnización por años de servicios de la recurrente.

te, debiendo proceder a enterar la totalidad del monto que de la misma se le adeuda.

Por otra parte, cumple con manifestar que, conforme a la reiterada jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 53.006, de 2004 y, 24.399, de 2002, siendo el Código del Trabajo el estatuto jurídico de los servidores afectados en él –como acontece con la situación laboral

de la recurrente– le corresponde privativamente a esta Contraloría General su interpretación y fiscalización.

En consecuencia y, en mérito de lo expuesto, corresponde que ese Municipio regularice la situación de la interesada, al tenor de lo manifestado en el presente oficio, informando a este Organismo de Control en el plazo de 15 días.

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Zarko Luksic, Subsecretario del Trabajo: "El Diálogo Social es uno de los principales objetivos del Ministerio"	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• Mediación y Trabajo: Las extrañas formas de la tierra nueva	5
• Guía informativa: Problemas actuales en salud de los trabajadores	13
CARTILLA	
• Estrés laboral	53
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley N° 19.296. Establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado (Texto legal, coordinado, sistematizado y actualizado e incluye jurisprudencia administrativa)	58
• Decreto N° 45, de 2006, del M. Sec. G. de la Presidencia. Reglamento para la declaración patrimonial de bienes de la Ley N° 20.088	82
DEL DIARIO OFICIAL	90
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Facultades de fiscalización. Constatación de hechos. Obligación de mantener documentación laboral	93
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
Indice temático	98

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**1.437/022, 30.03.06.**

El edificio de departamentos de calle Antonio Varas N° 1362, de la comuna de Providencia, por ser lugar de trabajo para los dependientes que le prestan labores, debe disponer de servicios higiénicos para éstos, de las características precisadas en este dictamen 99

1.579/023, 11.04.06.

Absuelve consultas en el marco de la salud primaria municipal, sobre cómputo de licencias médicas para declaración de salud incompatible con el desempeño del cargo, validez del concurso público de antecedentes, cuando se declara vacante un concurso, permiso sin goce de remuneraciones, y pago proporcional de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo 100

1.578/024, 11.04.06.

Los docentes del sector municipal y particular subvencionado se encuentran obligados a asistir, durante su feriado, a las convocatorias efectuadas por el empleador para actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, como lo son precisamente las actividades curriculares no lectivas, aun cuando no estén pactadas en el contrato de trabajo, hasta por tres semanas consecutivas 106

1.653/025, 18.04.06.

El sostenedor de un colegio particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la duración de la jornada de trabajo pactada con el docente en el contrato de trabajo, cualquiera sea la causa invocada por el mismo, sin perjuicio de que en virtud del principio de la autonomía de la voluntad se pueda acordar reducir la carga horaria, pudiendo fijarse en tal caso una asignación compensatoria de carácter voluntaria por las horas suprimidas, constitutiva de remuneración a la luz de la norma contenida en el artículo 41 del Código del Trabajo 107

1.654/026, 18.04.06.

- 1) Al personal no docente que presta servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados no le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones previsto en la Ley N° 19.070, para los profesionales de la educación.
- 2) No procede que un organismo administrativo distinto de la Dirección del Trabajo interprete la normativa sobre remuneraciones del personal no docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2 de 1998 de Educación, sin perjuicio de la competencia de



los Tribunales de Justicia con competencia laboral para conocer de los asuntos litigiosos entre las partes derivados de la aplicación e interpretación de la normativa laboral	109
1.655/027, 18.04.06.	
Deniega solicitud de reconsideración de Dictámenes N°s. 3.479/110, de 17.08.2003 y 4.672/193, de 5.11.2003, en cuanto en ellos se concluye que los trabajadores de que se trata están obligados a cotizar a favor de la organización sindical el aporte del 75% de la cotización ordinaria mensual, previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta hubiere tenido al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sin que sea jurídicamente procedente considerar las posteriores variaciones que ha tenido la referida cuota mensual	110
1.674/028, 21.04.06.	
No resulta procedente complementar la jurisprudencia contenida en el Ordinario N° 2.532/092, de 5 de mayo de 1992, sin perjuicio de reiterar que el tiempo jurídicamente vinculante para que las partes involucradas en un proceso de negociación colectiva sujeto a arbitraje obligatorio, deban entregar sus últimas proposiciones es aquel período en el que se desarrollan las conversaciones dirigidas a obtener directamente un acuerdo, previo al comparendo de designación del tribunal de primera instancia	112
1.675/029, 21.04.06.	
Procede celebrar un contrato de reemplazo tratándose de un director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal acogido a licencia médica, pero solo con un profesional ingresado a la misma dotación docente como titular, previo concurso público de antecedentes	114
1.676/030, 21.04.06.	
No existiría impedimento de derecho para que el señor ... celebre contrato de trabajo con la comunidad Edificio Catedral N° 1023, de esta ciudad, no obstante su condición de copropietario en el mismo edificio, y de integrante del directorio del comité de administración de la comunidad	115
CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
34, 24.03.06.	Depto. de Inspección y Depto. Jurídico
Notifica cambios en el monto de la multa establecida en el Art. 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, a partir de la fecha que se indica	119

36, 7.04.06.	Depto. de Inspección y Depto. Jurídico	
	Rectifica Circular N° 34, de 24.03.06, de Deptos. de Inspección y Jurídico	120
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.		
Selección de Dictámenes		
FIS-1.035, 10.05.		
	D.S. N° 28, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre Reglamento General para los Servicios de Bienestar del Sector Público. Para afiliados en la calidad de pensionados, descuentos por aporte mensual y pago de cuotas de obligaciones contraídas con o a través del respectivo Servicio de Bienestar, tienen el carácter de voluntarios, en atención a consideraciones que indica	122
FIS-1.039, 10.05.		
	Imponibilidad de la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales afectos a la Ley N° 18.883 y afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, procede sólo en el caso que el funcionario opte porque dicho estipendio tengan el carácter de imponible para efectos de pensiones	125
FIS-1.041, 10.05.		
	Improcedencia de considerar suficiente, certificados que acreditan condición de estudiante de un beneficiario de pensión de sobrevivencia	126
FIS-1.049, 10.05.		
	No procede que esta Superintendencia legalice documentos que acreditan otorgamiento de beneficios previsionales otorgados fuera de Chile al amparo de convenio que indica. Informa procedimiento a utilizar por recurrente	127
FIS-1.146, 10.05.		
	Improcedencia de computar cotizaciones efectuadas fuera del país para los efectos de cumplir exigencias establecidas en la Ley N° 18.255 y obtener la desafiliación del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980	128
FIS-1.171, 10.05.		
	Titular de empresa individual de responsabilidad limitada revisite la calidad de trabajador independiente para efectos de enterar cotizaciones en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980	129

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes

48.635, 18.10.05.	
Carabineros no puede exigir la presentación de informes comerciales respecto de quienes se desempeñan como vigilantes privados	131
49.679, 24.10.05.	
Es válido el desistimiento de una renuncia voluntaria, realizado mediante documento electrónico	132
49.841, 24.10.05.	
No procede establecer horarios especiales de ingreso a funcionarios de la Administración del Estado, afectados por situaciones personales	136
51.313, 31.10.05.	
Sobre la naturaleza jurídica de la Comisión Ergonómica Nacional y su autonomía para contratar las personas necesarias para el cumplimiento de sus funciones	137
41.002, 1º.09.05.	
Sobre la aplicación del artículo 13 de Ley Nº 19.933, a las horas contratadas en la dotación docente de profesionales de la educación que laboran en proyectos y programas que se indican	139
41.286, 2.09.05.	
Tratándose de cese de funciones de funcionaria regida por el Código del Trabajo por causal de su artículo 161, procede el pago de indemnización por años de servicios en un solo acto, a menos que se pacte expresamente su fraccionamiento	142



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XIX • N° 208
Mayo de 2006

BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexis.cl
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Zarko Luksic, Subsecretario del Trabajo: "El Diálogo Social es uno de los principales objetivos del Ministerio".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Mediación y Trabajo: Las extrañas formas de la tierra nueva.
- Guía Informativa: Problemas actuales en salud de los trabajadores.

CARTILLA

- Estrés laboral.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 19.296. Establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado (Texto legal, coordinado, sistematizado y actualizado e incluye jurisprudencia administrativa).
- Decreto N° 45, de 2006, del M. Sec. G. de la Presidencia. Reglamento para la declaración patrimonial de bienes de la Ley N° 20.088.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Facultades de fiscalización. Constatación de hechos. Obligación de mantener documentación laboral.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Christian Alviz Riffo	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Christian Melis Valencia	Jefe Departamento Inspección
Claudia Donaire Gaete	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Gloria Vio Grossi	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Estudios
Mauricio Atenas Sequeida	Jefe Departamento Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Paez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Víctor Hugo Ponce Salazar	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Francisco Huircaleo Román	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Manuel René Haro Delgado	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Claudia Inostroza Paredes	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Christian Alviz Riffo

Abogado

Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Subjefe Departamento de Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

Departamento Jurídico

Carolina López Inostroza

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación D.R. Metropolitana

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis**

Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

En la entrevista del mes, Zarko Luksic, Subsecretario del Trabajo, se refiere a los alcances y complicaciones del proyecto de Ley –en discusión en el Senado, mientras se encuentra en edición este Boletín–, y que regula a las empresas de suministros y empresas subcontratistas, además de abordar las prioridades de la cartera durante el período gubernamental.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, el artículo de Roberto Lobo vander Schraft, abogado y mediador laboral, se refiere a las principales características del nuevo sistema de mediación laboral en la Dirección del Trabajo.

La cartilla del mes, sobre estrés laboral, difundida por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (Ucymat) dependiente del Departamento de Inspección, entrega una información general acerca del estrés como un primer paso necesario en la tarea de prevención de este riesgo, presenta los síntomas y sus efectos en el trabajo y contiene una escala de autoevaluación del estrés.

En la sección Normas Legales, destacamos la publicación del texto legal, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, y que además incluye jurisprudencia administrativa.

Del apartado sobre Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo, destacamos el Dictamen N° 1.579/023, que absuelve consultas en el marco de la salud primaria municipal, sobre cómputo de licencias médicas para declaración de salud incompatible con el desempeño del cargo, validez del concurso público de antecedentes, cuando se declara vacante un concurso, permiso sin goce de remuneraciones, y pago proporcional de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo.

Por último, en la sección de Jurisprudencia Judicial, la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial del Departamento Jurídico, presenta un fallo que rechaza un recurso de protección deducido en contra de una Inspección del Trabajo que aplicó multas al recurrente por no mantener en el establecimiento toda la documentación que deriva de las relaciones de trabajo respecto de los trabajadores que se individualizan en el recurso, respecto de los cuales desconoce relación laboral.

CONSEJO EDITORIAL

Christian Alviz Riffo

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe del Departamento Inspección

Claudia Donaire Gaete

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

