



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Febrero 2008



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



MAURICIO JELVEZ MATURANA
SUBSECRETARIO DEL TRABAJO:
**"EL DESAFIO MAYOR ES CUMPLIR EL
ENCARGO DE LA PRESIDENTA"**

"Desafiante e intensa" son dos calificativos que emplea Mauricio Jelvez para definir la tarea encomendada por la Jefa de Estado, afincada básicamente en tres elementos: una mirada global al sistema de capacitación para el empleo; la construcción de relaciones positivas y armónicas entre empresarios y trabajadores, y la implementación de los acuerdos que emanen de la Comisión de Equidad y Trabajo.

El viernes 11 de enero, Mauricio Jelvez Maturana recibió un llamado telefónico bastante especial. "La Presidenta Michelle Bachelet estaba conformando su nuevo equipo de subsecretarios y me contactó para pedirme que me hiciera cargo de la Subsecretaría del Trabajo", relata sin ocultar la satisfacción que ello le produjo.

Ingeniero comercial de la Universidad Austral de Chile, con estudios y diplomados en España y en la Universidad de Chile, hasta antes de aquel llamado se desempeñaba como director Ejecutivo del Centro de Estudios para el Desarrollo (CED). Su carrera profesional consigna también la jefatura de gabinete del ex Ministro de Educación Juan Pablo Arellano, asesorías para diversos ministerios, para BancoEstado, y la secretaría general de la Fundación Frei.

Esta nueva tarea encomendada por la Presidenta la define como "desafiante, intensa y que va a requerir de mucha energía". Su cercanía profesional con la Jefa de Estado no es cosa de ahora: entre los años 1995 y 1997 coincidieron en el Ministerio de Salud. Y mientras estaba a la cabeza del CED, "organizamos algunas actividades, debates sobre agendas de política pública del Gobierno, y en más de una oportunidad ella participó en seminarios, donde fue la expositora principal".



"Ella (la Presidenta Bachelet) quiere que diseñemos un sistema tendente a lograr relaciones constructivas, positivas, entre el mundo del trabajo y el empresarial, entre el mundo público y el privado".

Subsecretario: ¿Cuál es la sensación que se experimenta en el minuto siguiente, cuando ya se cuelga el teléfono y es la Presidenta de la República quien ha llamado para hacerle una oferta de esta relevancia?

Es una sensación encontrada que, me parece, a la mayoría le debe pasar. Por una



"Siento la necesidad de establecer una relación de máxima cooperación, de lealtad, de apoyo a la gestión del Ministro. Mi vocación, mi voluntad, es lograrlo, pero además agregar valor al trabajo en este Ministerio y complementarme con la gente".

parte, uno piensa que es un tremendo honor y una gran oportunidad –para quienes realmente tenemos vocación por la cosa pública– que seamos convocados a cumplir una función de esta envergadura. Obviamente que es satisfactorio. Pero después de un rato, uno se pregunta si realmente estará en condiciones de asumir el desafío y se produce la duda que, creo, no sólo es razonable, sino también recomendable.

¿Cómo así?

Es que algo de miedo cuando se va a asumir una responsabilidad de este tipo hace bien, porque despierta mecanismos de alerta, significa concentración de energías y supone mucho más disciplina y conciencia de lo que uno está comenzando. Esos mecanismos de alerta terminan jugando a favor. En esto, la seguridad excesiva, la autoconfianza sin límites, pueden ser una muy mala consejera, y creo que yo supe equilibrar la satisfacción de la oferta de la Presidenta con la debida ponderación respecto de los riesgos y temores que razonablemente tenía antes de asumir.

EL ENCARGO PRESIDENCIAL

¿Cuál es el mayor desafío de este nuevo cargo?

El desafío mayor es hacerse cargo del encargo de la Presidenta, que tiene básicamente tres elementos. Uno es mirar, desde una perspectiva más sistémica, más global, todo lo que es el sistema de capacitación para el empleo en Chile. Eso supone mucho trabajo intersectorial, multidisciplinario, de vinculación con otros actores, de generación de redes, con algún énfasis, me dijo, en el tema de las Pymes.

En segundo lugar, ella quiere que diseñemos un sistema tendente a lograr relaciones constructivas, positivas, entre el mundo del trabajo y el empresarial, entre el mundo público y el privado, que no sólo sirva para contener conflictos ex-ante, sino también para ir generando políticas públicas donde las estrategias sean sumar-sumar, y no de suma-cero, donde lo que uno gana lo pierde el otro. En eso tengo un segundo encargo: imaginar cómo diseñar esa tarea.

¿Y cuál es la tercera tarea encomendada?

La Presidenta me señaló que esta es de primer orden. Debemos pensar que la Comisión de Equidad y Trabajo, que está funcionando actualmente, va a generar una demanda de formulación de políticas públicas concretas para este Ministerio. En ese tema, ella quiere un apoyo muy decidido de parte de la Subsecretaría para implementar algunos de los acuerdos, consensos, definiciones que se tomen en esa Comisión Presidencial.

Esos son los "encargos" de la Presidenta, pero me imagino que usted también tendrá sus propios desafíos

Por supuesto. Hay una tarea que se debe asumir con toda la importancia que tiene: la

necesidad de establecer una relación de máxima cooperación, de lealtad, de apoyo a la gestión del Ministro. El es quien tiene la mayor responsabilidad política sobre la materia del trabajo en Chile, y mi vocación, mi voluntad, es lograr esa relación de cooperación, pero además de complementariedad; es decir, agregar valor al trabajo en este Ministerio y complementarme con la gente.

Detengámonos un momento en la segunda tarea de la Presidenta: las relaciones empresarios-trabajadores. El año pasado fue bastante movido, por darle un nombre. ¿Cómo ve esas relaciones en este minuto?

Comparativamente con el año pasado, tengo la sensación de que algo se ha descomprimido...

Pero podría ser por la temporada, por las vacaciones...

No descartemos que puede existir un factor estacional, pero en estas materias es mejor ponerse en escenarios más pesimistas que optimistas. Dicho lo anterior, me parece que en Chile, comparativamente, mirando la experiencia del mundo desarrollado, todavía tenemos mucho trecho por recorrer para construir relaciones de mayor cooperación, complementariedad y de colaboración entre el mundo de la empresa y el de los trabajadores. Ahí tengo la sensación de que todavía tenemos un déficit de país.

Es que en nuestro país estamos acostumbrados a una pugna eterna entre ambos actores

Claro, y las lógicas confrontacionales no sirven para progresar juntos. Por eso digo que cuando uno mira la experiencia comparada, particularmente la europea, se da cuenta que el pacto social, que el diálogo social, está sustentado en un acuerdo político macro, de actores que dijeron: "pongámonos de acuer-



"En Chile todavía tenemos mucho trecho por recorrer para construir relaciones de mayor cooperación, complementariedad y de colaboración entre el mundo de la empresa y el de los trabajadores".

do para avanzar juntos". Y ese acuerdo supone, por un lado, voluntad de los trabajadores de cooperar y comprometerse con el destino de la empresa, pero también voluntad de los empresarios para compartir los beneficios, las utilidades que se generan en las propias empresas.

Hablando de experiencia comparada, ¿tiene usted algún modelo, un país que sea digno de imitar en este aspecto?

Sin duda la experiencia española, con su Consejo Económico Social, es una. También la de entendimiento entre el mundo de los sindicatos y el empresarial de Holanda, junto a la experiencia de Alemania, son las que a mí me inspiran. Creo que debíamos tomarlas como referencia, entendiendo que hay contextos históricos, culturales y sociopolíticos distintos, pero los países tienen que fijarse nortes de largo aliento, ambiciosos, y avanzar paso a paso detrás de visiones que son de estrategia.



"La Presidenta dice que tenemos que ser capaces de enfrentar los conflictos ex-ante, y no tener una política simplemente reactiva y de enfrentamiento una vez que el conflicto se ha generado".

MAS VALE PREVENIR...

La mediación laboral es un mecanismo utilizado para resolver diferencias y conflictos entre trabajadores y empresarios. A la luz de los buenos resultados que se han obtenido con este sistema, ¿le dará usted mayor relevancia?

Sí, el encargo de la Presidenta va también en esa dirección. Ella dice que tenemos que ser capaces de poder enfrentar los conflictos ex-ante, y no tener una política simplemente reactiva y de enfrentamiento una vez que el conflicto se ha generado. Eso supone un diseño, un desarrollo de sistema.

¿Sería, entonces, una solución para la conflictividad laboral?

Creo que no hay ningún sistema que sea capaz de llevar el conflicto a cero, pero sí se puede pensar en algún modelo que haga disminuir el nivel de conflictividad. Y, sobre todo, poder revertir esta lógica de excesiva confrontación hacia una más de colaboración, de entendimiento, de diálogo permanente en el mundo del trabajo. El diálogo no

puede ser un episodio con cierta estacionalidad, tiene que ser parte de una manera de relacionarse.

Pero las buenas intenciones de diálogo terminan cuando se llega a un punto en que las posiciones se tornan prácticamente irreconciliables...

Es que los empresarios tienen que aceptar, reconocer y asumir que a Chile, a lo menos desde los inicios de los gobiernos de la Concertación, le ha ido bien. Este es un país donde ellos se han beneficiado mucho de las políticas públicas. Tenemos acuerdos comerciales con más de 55 países y eso ha favorecido a los empresarios. La inversión en infraestructura ha sido de mucho beneficio y provecho para ellos. La política social de reducción de la pobreza y de la extrema pobreza también les ha favorecido. Y el manejo responsable de la macroeconomía, sin duda, son todas cuestiones que han beneficiado a los empresarios. Entonces, creo que llegó el momento de que cambien la actitud y estén disponibles no solamente para facilitar y apoyar el proceso de fortalecimiento de la organización sindical, que es muy débil, sino también para traspasarles más poder, de manera que puedan establecerse relaciones más equilibradas entre el mundo del trabajo y el de la empresa.

Le insisto, hay posiciones en que cuesta pensar que habrá consensos; por ejemplo, en la sustitución de trabajadores durante los procesos de huelga

El tema de empoderar a los trabajadores para que tengan un instrumento de mejor negociación en lo que respecta a la huelga es una discusión que debemos tener. Esa y otras más. Hay que formular políticas públicas para que el sindicalismo en Chile no sea el 11% o el 13% que es actualmente.

Si miramos, nuevamente, la experiencia europea, nos encontramos con tasas de sindicalización que en algunos casos alcanzan hasta el 70 por ciento. Y ahí no se generan situaciones de ingobernabilidad, de con-

flicto social permanente. No pasa nada de eso. El desarrollo supone también relaciones de mayor equilibrio, más justicia social, más equidad. En la medida en que los países funcionan con más cohesión social, con mayores niveles de igualdad, eso ayuda al desarrollo, no lo entorpece.

Pero eso supone un cambio drástico que podría llevar mucho tiempo

Los empresarios tienen que abrirse a una perspectiva distinta, salir de la ortodoxia en que han estado algunos de ellos durante muchos años, mirar la experiencia comparada y darse cuenta que más equidad, más cohesión social, más diálogo con el mundo del trabajo, sindicatos con más poder, con más representación, trabajadores con mejor capacidad de negociación, finalmente ayuda a la empresa, a la economía y nos ayuda a todos.

¿Y cómo convencerlos de que el sindicato puede ser su aliado y no un enemigo?

Creo que no es solamente una labor de convencimiento. Nosotros, desde la política pública, tenemos también una responsabilidad directa, ineludible, para apoyar el fortalecimiento de la organización sindical. Y apoyarla no sólo en términos cuantitativos. Nuestro indicador no debe ser únicamente aumentar el número de sindicatos, sino también apoyar procesos de profesionalización del mundo sindical.

¿Existen experiencias de ese tipo en nuestro país?

En Chile hay algunas experiencias exitosas. Particularmente la de Codelco, a través de la alianza estratégica, es una experiencia donde tenemos, por un lado, sindicatos fuertes, pero también son sindicatos altamente profesionalizados, que funcionan con un nivel de expertise técnica capaz de hacer una buena contraparte al empleador; en este caso, la gerencia o la alta dirección de Codelco. Son modelos exitosos que desde la política públi-



"Los empresarios tienen que darse cuenta que más equidad, más cohesión social, más diálogo con el mundo del trabajo, sindicatos con más poder, con más representación, finalmente ayuda a la empresa, a la economía y nos ayuda a todos".

ca debemos seguir profundizando, expandiendo hacia otros sectores de la economía, y apoyando a los sindicatos para que tengan más poder de negociación y capacidad técnica para llevar a cabo su organización y desarrollarse profesionalmente.

¿POR LA RAZON O LA FUERZA?

En este escenario, ¿con cuál vía se queda? ¿Con la del diálogo o con la de la promulgación de leyes que obliguen a respetar los derechos de los trabajadores?

Yo soy de los que cree que en Chile hemos estado durante muchos años presos de lo que llamo falsas dicotomías. Ejemplo: durante la dictadura, bajo el modelo neoliberal, se nos planteó la falsa dicotomía mercado o Estado. Nos dijeron que el problema de Chile y su economía era que teníamos un tamaño excesivo de Estado, muy interventor, invasor y, por lo tanto, la solución era achicarlo al máximo y dejar que todo, la economía y la política social, lo ordenara el mercado. Esa es una falsa dicotomía.

Después vivimos otra. Dónde pararnos: desde el mundo del trabajo o desde el mundo de la empresa. Y tenemos algunos actuales políticos que piensan que la principal preocu-

pación es defender al mundo del empresariado y otros que piensan que debe ser el mundo del trabajo. Creo que debemos ir dejando atrás estas historias de falsas dicotomías, y hacer mucho esfuerzo, mucha pedagogía democrática para demostrar que las experiencias de cooperación, de entendimientos, son aquellas donde todos pueden ganar.

Por tanto, colijo que usted opta por la vía del diálogo

Esa es una vía, pero cuando la ley es débil para proteger al trabajador, para fomentar la organización sindical, hay que legislar al respecto. Y los gobiernos de la Concertación tienen un deber ético, político, esencial, de legislar en todas aquellas materias en las que tenemos la convicción de que el mundo del trabajo está en una situación de desmedro respecto del empresariado.

¿Es lo que sucedió con el horario del comercio el año 2006, cuando se llegó a un acuerdo para cerrar a una hora determinada en Navidad, pero no se respetó y fue necesario dictar una ley?

Es que este es un país extremadamente legalista. Para que las cosas ocurran necesitamos convertirlas en leyes, y esa es una dificultad cultural que tenemos para avanzar. Yo digo: todas las leyes que sean necesarias para proteger los derechos de los trabajadores, todo el Estado necesario para garantizar más igualdad, pero también todos los acuerdos, todo el entendimiento, toda la voluntad de negociación que sea posible para avanzar en dos caminos paralelos, que no tienen por qué ser excluyentes.

¿Usted ve posibilidades de éxito en esa línea?

Hay que insistir; a lo mejor hay que ser porfiados y abrir la perspectiva. Le reitero, cuando uno observa la experiencia del mundo desarrollado, ve claves que a los chilenos nos ha costado descubrir, que las hemos omitido por mucho tiempo. Y son señales que debemos empezar a incorporar en la formulación y

en el diseño de nuestras políticas públicas. Todo lo que sea necesario desde el punto de vista de leyes, de regulación, de fiscalización, y también todo lo que sea necesario para ir cambiando estas dinámicas de confrontación.

EL SEGUNDO TIEMPO

¿Cómo ve el panorama para este segundo tiempo del que habla la Presidenta Bachelet?

En el consejo de gabinete ampliado realizado en el Cerro Castillo (el lunes 21 de enero), le pregunté eso a algunos ministros y subsecretarios que llevan más tiempo en el equipo. Varios me señalaron que en esta etapa se veía más mística, más fuerza, más entusiasmo. Es una segunda etapa marcada por un punto de inflexión, que tiene que ver con que las políticas que se formularon y comenzaron a implementarse en los primeros dos años del Gobierno de la Presidenta Bachelet van a empezar a mostrar resultados a partir de este año y el próximo.

¿Cuáles son esas políticas?

Me refiero a cuestiones muy concretas. Por ejemplo, gracias a la reforma previsional, en julio de este año vamos a estar pagando la pensión básica solidaria y haciendo un aporte previsional solidario. En política educacional, la implementación de la subvención preferencial y el aumento de la subvención general cambiarán las condiciones del proceso educativo en Chile. El progreso en la agenda Pyme, el nuevo estatuto que las discrimina favorablemente, es otra gran política que va a dar réditos importantes.

En su opinión, ¿por qué va a estar marcado este segundo tiempo?

Me parece que la gran significación del Gobierno de la Presidenta Bachelet es que ella cambia el eje de la política social: desde uno en que el foco fundamental estaba en resolver y atender el problema de la pobreza y la extrema pobreza, hacia uno que busca, más bien, generar condiciones de garantías

de derechos para todas las personas en Chile. Pasamos de un foco de políticas sociales dirigidas a poblaciones objetivas determinadas, hacia la construcción de un sistema de protección social. Yo creo que eso va a cambiar un poco el marco de la política y va a significar beneficios concretos para millones de chilenos.

Al parecer, ese consejo de gabinete fue una verdadera inyección de optimismo...

Yo quedé con la sensación de que había muy buen ánimo, mucha energía, muchas ganas de trabajar, de visibilizar la agenda de

la Presidenta y darle toda la fuerza que requiere una obra que va en muy buena dirección. Fue una mirada esperanzadora respecto de lo que hay que hacer en estos dos años.

¿La ciudadanía puede esperar, entonces, un "atractivo" segundo tiempo?

Me parece que será un segundo tiempo en que, como dijo la Presidenta, no sólo se harán goles, sino más de un golazo.

Eugenio González Z.

*Oficina de Comunicación y Difusión
Dirección del Trabajo*

NORMA ISO 26000: RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LAS PRACTICAS LABORALES

Adrien K. López (*)

La ISO 26000, es el nombre de la nueva norma que establece que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) será pasado y que desde ahora en adelante se hablará de Responsabilidad Social (RS), así, sin apellido. Esta premisa se basa en la idea de que la Responsabilidad Social compete a todas las organizaciones, no sólo a las empresas privadas con fines de lucro. Es decir, la Responsabilidad Social involucra a todos los actores sociales, esto es: gobierno, consumidores, ONGs y trabajadores. Grupos que hasta ahora cumplían un rol de observadores y/o fiscalizadores en la implementación de la RS en el sector industria, ahora con la norma serán parte integrante de su aplicación.

ISO 26000 define la Responsabilidad Social como: "La responsabilidad de una organización respecto de los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, por medio de un comportamiento transparente y ético que sea:

- consistente con el desarrollo sustentable, la salud y el bienestar general de la sociedad;
- considere las expectativas de sus partes interesadas;

- esté en cumplimiento con la legislación aplicable y sea consistente con *normas internacionales de comportamiento*;
- Y esté integrada a través de toda la organización".

Chile, como uno de los 70 países involucrados en el desarrollo de la norma, ha tenido una importante participación. Actualmente forma parte de los Grupos Integrados de Trabajo (IDTF) que se ocupan de la redacción de la norma. Cada uno de ellos está conformado por alrededor de 20 personas representantes de diversos países del mundo que a su vez forman parte de los Comité Espejo de su país.

Chile integra este grupo redactor a través de un representante en la categoría stakeholder Gobierno de países en desarrollo, y con un representante en calidad de observador en el grupo que traduce la norma al español (STF). Además, nuestro país será sede de la próxima Reunión Plenaria ISO 26000 entre el 30 de agosto y el 5 de septiembre de este año. En el marco de este encuentro se replicará el seminario que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través de la Superintendencia de Seguridad Social, y el Gobierno de Austria, realizaron en el encuentro plenario de Viena en noviembre pasado sobre "El Rol del Gobierno en la Responsabilidad Social". Los principales objetivos del encuentro serán: abordar el rol de los gobiernos en la era de globalización en relación a los otros actores de la sociedad y reflexionar sobre cómo los gobiernos pueden aportar a la Responsabilidad Social con políticas públicas, regulación y/o financiamiento.

(*) Jefa de la Unidad de Responsabilidad Social de la Superintendencia de Seguridad Social y coordinadora de estos temas para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Parte de este trabajo requiere coordinar el desarrollo de la norma de Responsabilidad Social, ISO 26000, junto con el experto para el stakeholder Gobierno, el Superintendente de Seguridad Social, Javier Fuenzalida.

ANTECEDENTES: ISO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL (RS)

El establecimiento del trabajo de ISO (Organización Internacional de Normalización) sobre Responsabilidad Social radica en el reconocimiento general de que la RS es esencial para la sustentabilidad de una organización. Este reconocimiento se expresó, tanto en la Cumbre de la Tierra sobre Medio Ambiente de Río en 1992, como en la Cumbre Mundial de 2002 sobre Desarrollo Sustentable (WSSD) realizada en Sudáfrica.

En abril de 2001, el Consejo de ISO solicitó considerar la viabilidad de establecer una Norma Internacional de ISO en el área, entonces referida como "responsabilidad social corporativa".

A comienzos de 2003, ISO estableció un grupo consultivo estratégico (SAG) sobre Responsabilidad Social para ayudar en la decisión de si el involucramiento de ISO en el campo de la RS agregaría valor a las iniciativas y programas existentes. El grupo fue constituido por distintos representantes que incluían industria, gobierno, organizaciones intergubernamentales, trabajadores, consumidores y ONGs. El SAG, concluyó que ISO debería seguir adelante con el trabajo sobre RS, con la condición de que se cumplieran una serie de recomendaciones claves.

En enero de 2005, 37 países miembros de ISO votaron sobre una propuesta para desarrollar una nueva norma sobre RS. Esta propuesta para un Nuevo Ítem de Trabajo es el documento base que entrega las orientaciones claves para desarrollar la nueva norma. Las premisas bajo las cuales se decide elaborar esta norma internacional son:

- Reconocimiento que RS tiene aspectos cualitativos muy distintos de otras normas.
- No será posible armonizar todos los compromisos sustantivos de RS.

- No sustituir el rol del gobierno y otras entidades calificadas en el establecimiento de obligaciones.
- Reconocimiento de la naturaleza de los distintos instrumentos existentes.
- La norma se debería aplicar a todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño, ubicación, rubro, cultura medio social y ambiental en el cual desarrollan sus actividades.
- El documento debe ser una norma que proporcione directrices y que no sea certificable.⁽¹⁾

PRACTICAS LABORALES: UN TEMA CENTRAL DE LA ISO 26000

La norma ISO 26000 que está en proceso de desarrollo hasta el año 2009 ó 2010, considera una cláusula sobre los ámbitos centrales de la RS, los que deberían estar implementados de una manera integral por cualquier organización que desea ser considerada socialmente responsable. La cláusula 6 incluye los siguientes ámbitos de acción de la RS:

- Gobierno organizacional.
- Derechos Humanos.
- Prácticas Laborales.
- Medio Ambiente.
- Comercio justo (buenas prácticas de negocio).
- Comunidad.
- Consumidores.

Las recomendaciones y orientaciones fundamentales de la cláusula 6 y la norma en general, se basarán primeramente en el cumplimiento de la ley nacional, después en los acuerdos internacionales gubernamentales más reconocidos, como la Declaración Uni-

(1) Documento "Resumen Actividades ISO", Instituto Nacional de Normalización de Chile, 2006.

versal de los Derechos Humanos y los acuerdos de la OIT para los derechos fundamentales del trabajo. También en instrumentos acordados por procesos intergubernamentales y, finalmente, en las iniciativas propias del campo de RS en el mundo.

Según el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que lidera el Grupo Gobierno para el Comité Espejo chileno a través de la Superintendencia de Seguridad Social, el tema de las Prácticas Laborales es uno de los más importantes en la implementación de la Responsabilidad Social. En el estado actual de la norma, hay referencia al tema de trabajo en varias partes, incluso en el tema sobre Derechos Humanos y Comunidad, mas allá del tema dedicado exclusivamente a las Prácticas Laborales.

En el tema sobre Derechos Humanos se destacan los derechos fundamentales del Trabajo como: la libertad de asociación y el efectivo reconocimiento del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio; abolición efectiva del Trabajo Infantil y la eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación. Las referencias claves para esta sección incluyen:

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, 1965.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, 1979.
- Convención sobre los Derechos de los Niños, 1989.
- Convenciones de Personas Indígenas y Tribales, 1989.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Inmigrantes y los Miembros de sus Familias, 2003.

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades, 2006.

La referencia a los derechos fundamentales en el trabajo bajo el tema de Derechos Humanos permite una transición con facilidad a la sección sobre Prácticas Laborales. El fundamento de este tema dice que las Prácticas Laborales de una organización pueden tener un gran impacto en la sociedad, y de este modo, pueden contribuir de manera significativa al desarrollo sostenible. La creación de empleos, así como los salarios y las compensaciones pagadas por el trabajo desarrollado, están dentro de los impactos económicos más importantes de una organización. El trabajo con sentido y productivo es un elemento esencial para el desarrollo humano. La ausencia de un trabajo con sentido y productivo, es una de las principales causas de los problemas sociales. Las Prácticas Laborales tienen un gran impacto en el respeto a la ley y sobre el sentido de justicia presente en la sociedad: las Prácticas Laborales socialmente responsables son esenciales para la justicia social y la estabilidad social.

Los principios de las Prácticas Laborales se basan en la idea de que "el trabajo no es una mercancía". Esto significa que los trabajadores no deben ser tratados como un factor de producción y estar sujetos a las mismas fuerzas del mercado. La vulnerabilidad inherente de los trabajadores y la necesidad de proteger sus derechos básicos está reflejada en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Convención Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los principios involucrados, incluyen el derecho de todos de ganarse la vida, a través de un trabajo libremente elegido, y el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables.

El tema Prácticas Laborales de la norma ISO 26000 comprende cinco subtemas.

El primero de ellos es "*Empleo y Relaciones de Empleo*", en el que se habla que como empleadores, las organizaciones contribuyen

a uno de los objetivos de la sociedad más ampliamente aceptados: el mejoramiento de los estándares de vida a través de un empleo íntegro y seguro. Algunas de las recomendaciones para las organizaciones son, por ejemplo:

- Las organizaciones no deberían evadir las obligaciones que les impone la ley para el empleador, como por ejemplo disfrazar las relaciones laborales para que no sean reconocidas como una relación de empleo por la ley.
- Las organizaciones, frente a cambios en sus operaciones tales como cierres que afecten el empleo, deberían proveer una notificación razonable y de manera conjunta con el representante de los trabajadores, considerar cómo mitigar de mejor manera los efectos adversos.
- Las organizaciones deberían aceptar algunas medidas de responsabilidad por el trabajo realizado a su nombre por otras organizaciones. Al respecto, deberían tomar medidas para asegurar que las organizaciones con las cuales ellos tratan, por ejemplo proveedores y subcontratistas, sean empresas legítimas, cuyas prácticas laborales requieren que todo el trabajo sea desarrollado dentro del marco legal e institucional adecuado.
- Las organizaciones deberían estar conscientes de circunstancias donde el ejercicio de la Responsabilidad Social requiera involucrar a sus proveedores y subcontratistas en el respeto de un código de prácticas laborales, basado en los estándares laborales internacionalmente reconocidos y el respeto de la ley laboral del país donde se opera.

El segundo tema habla sobre las "*Condiciones de Trabajo y Previsión Social*", el que aborda varios consejos para las organizaciones, como por ejemplo:

- Las organizaciones deberían entregar condiciones de trabajo decentes con respecto a salarios, horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones, las que no deberían ser menos favorables para los trabajadores que otras ofrecidas por otros empleadores comparables en el país y localidad concerniente.
- Las organizaciones deberían entregar los mejores salarios posibles y otras condiciones de trabajo de acuerdo a las leyes y prácticas nacionales. Esto debería estar relacionado con la posición económica de la organización, pero a lo menos, debería satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias.
- Las organizaciones deberían reconocer que, dentro del contexto del país en el cual están operando, tienen obligaciones concernientes a la entrega de protección social para los trabajadores y no deberían buscar el evadir estas obligaciones.

El Diálogo Social es el tercer subtema bajo las Prácticas Laborales para la implementación de la Responsabilidad Social. Un Diálogo Social efectivo, entrega mecanismos para desarrollar políticas o encontrar soluciones a problemas que tomen en cuenta las prioridades y necesidades de empleadores y trabajadores, y así termine en resultados que sean significativos y sostenibles, tanto para la organización como para la sociedad. El Diálogo Social puede contribuir a establecer participación y principios democráticos en el lugar de trabajo para gestionar la relación laboral sanamente.

Asimismo, el Diálogo Social puede ser utilizado para programas de desarrollo de habilidades, contribuyendo al desarrollo humano y al aumento de la productividad, o a minimizar los efectos sociales negativos de cambios en las operaciones de las organizaciones. Las acciones relacionadas para las organizaciones hablan de lo siguiente:

- Las organizaciones deberían reconocer la importancia de las instituciones de Diálogo Social y participar en las organizaciones de empleadores importantes y en estructuras aplicables de negociación colectiva.
- Las organizaciones deberían entregar a los representantes de los trabajadores debidamente designados, participación en la toma de decisiones, acceso a los lugares de trabajo y a aquéllos a los que representan y todas las facilidades necesarias para desempeñar su rol e informar de todo aquello que les permitirá tener una imagen verdadera y justa de las finanzas y actividades de la organización.
- Las organizaciones no deberían fomentar que los gobiernos restrinjan el ejercicio de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva internacionalmente reconocidos; y no deberían participar en esquemas de incentivos basados en estas restricciones.

El cuarto subtema incluido dentro de Prácticas Laborales es sobre *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Este se refiere a la promoción y mantenimiento de los más altos grados de bienestar físico, mental y social de los trabajadores; a la prevención de enfermedades causadas por las condiciones de trabajo; a la protección de los trabajadores que desarrollen labores de alto riesgo y a la adopción de un ambiente ocupacional para las capacidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores.

Una organización puede implementar las siguientes acciones en el subtema de Salud y Seguridad en el Trabajo:

- Las organizaciones deberían definir los riesgos de salud y seguridad involucrados en sus actividades, los procedimientos adecuados para prevenir-

los y el equipamiento de seguridad y las medidas preventivas que deberían tomarse para enfrentar de mejor manera una emergencia y/o accidente si este ocurre.

- Las organizaciones deberían tener una política de salud y seguridad, que afirme claramente que ninguna fase de las operaciones o de la administración de la organización es más importante que la salud y seguridad de los trabajadores, y que la salud y seguridad es una parte integral de todas sus actividades.
- Las organizaciones deberían adoptar sistemas de salud y seguridad que estén basados en la participación de los trabajadores afectados.

Finalmente, con el subtema *Desarrollo Humano* termina la sección dedicada a las Prácticas Laborales en la nueva norma ISO 26000. El Desarrollo Humano se entiende como el proceso de aumentar las opciones de las personas, a través de expandir las capacidades y funciones humanas, permitiéndoles así llevar una vida larga y saludable, estar bien informado y tener un estándar de vida decente.

Con respecto a las Prácticas Laborales, el Desarrollo Humano incluye el aumentar la capacidad y empleabilidad de los individuos. La empleabilidad se refiere a las experiencias, competencias y calificaciones que aumenten las capacidades de un individuo para asegurar y mantener un trabajo decente. Como empleadores, las organizaciones pueden jugar un rol importante en aumentar la empleabilidad de los trabajadores y pueden usar las políticas y prácticas en el lugar de trabajo, para abordar importantes temas sociales, como la lucha contra la discriminación, el equilibrio de las responsabilidades familiares y la promoción de la salud y el bienestar. Las recomendaciones que en este apartado se incluyen son las siguientes:

- Las organizaciones deberían entregar acceso al desarrollo de habilidades y entrenamiento, y oportunidades para el desarrollo de las carreras de los trabajadores sobre una base igualitaria y no discriminatoria.
- Las organizaciones deberían respetar las responsabilidades familiares de los trabajadores por medio de, por ejemplo, disponer de horarios de trabajo razonables, entregar facilidades para el cuidado de niños y otorgar licencias paternales, que pueden ayudar a los trabajadores a lograr un adecuado equilibrio entre trabajo y vida familiar.
- Las organizaciones deberían considerar el establecimiento o la participación en programas apropiados que aborden temas como el desempleo juvenil o el bajo empleo de las mujeres.
- La organización debería considerar el uso de programas conjuntos de los trabajadores y la gerencia, que promuevan la salud y el bienestar. El impacto de enfermedades infecciosas o el abuso de sustancias, por ejemplo, afectan tanto el desempeño de la organización como la salud general de la sociedad.

CATEGORIAS DE STAKEHOLDERS

Trabajadores

La categorías de *stakeholders* (partes interesadas) en el proceso de la redacción de la norma de Responsabilidad Social ISO 26000, incluye la participación de los trabajadores como uno de los seis grupos activos y responsables para los contenidos.

Esta categoría fue creada para los trabajadores y debe, por tanto, sólo incluir a personas designadas por organizaciones independientes representantes de trabajadores. Esto

quiere decir que no se pueden incluir a personas o representantes de organizaciones que se encarguen de asuntos laborales o relacionados al lugar de trabajo, pero que no representen a los trabajadores, tampoco a personas de los departamentos de recursos humanos de las compañías, de empresas que entreguen servicios o asesorías relacionadas a lo laboral, o de ONGs que se encarguen de temas laborales o relacionados al lugar de trabajo. Obviamente, también se excluyen los representantes de organizaciones establecidas o efectivamente controladas por empleadores, industrias o gobiernos, en cualquier caso.

La Convención N° 135 de la OIT, define a los representantes de los trabajadores como "... personas que son reconocidas como tales, bajo la legislación o práctica nacional, tanto si son: a) representantes de sindicatos, a saber, representantes designados o elegidos por el sindicato o por miembros de estos sindicatos; o b) representantes elegidos, a saber, representantes que fueron libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de acuerdo a lo previsto en la legislación nacional, o en regulaciones, o en los acuerdos colectivos, y cuyas funciones no incluyen actividades que son reconocidas como prerrogativas exclusivas de los sindicatos en el país que le concierne". Esta definición entrega la base para el entendimiento a nivel internacional de lo que constituyen organizaciones genuinas de trabajadores (usualmente referidas de forma colectiva como sindicatos) en cualquier país o situación específica. Los organismos nacionales de normalización deben invitar a las organizaciones de trabajadores más representativas, para que nombren a un experto. Cuando el organismo nacional de normalización esté en duda, se debe consultar a CIOSL o a OIT. Si se consulta con OIT, se aplicarán los procedimientos para reconocer delegados utilizados para las conferencias internacionales de trabajo.

El desafío pendiente dentro de la participación de los grupos *stakeholders*, es un rol

más activo por parte de los Trabajadores, uno de los grupos mas débiles hasta ahora, principalmente en los países en desarrollo. Es necesario fortalecer la participación de los trabajadores y representantes de los sindicatos en el Comité Espejo Nacional, con el fin de

que exista un real consenso sobre el significado y alcance de la Responsabilidad Social. Precisamente ésta fue una de las principales tareas que se definió durante la última Reunión Plenaria de ISO 26000 en Viena, Austria.

TRABAJADOR Y TRABAJADORA DE LA CONSTRUCCION

Labora en la construcción, mantenimiento y reparación de edificios y otras obras y estructuras, desempeñándose en la obra gruesa, como operario en cemento armado, albañil, carpintero, pintor, gáster o electricista, entre otros.

SUS PRINCIPALES DERECHOS

- Contar con un contrato de trabajo escrito que firmará él o ella y el empleador o empleadora en un plazo no superior a los 15 días a partir de su incorporación. Si se trata de una obra o faena determinada o si la relación laboral durará menos de 30 días, el plazo será de cinco días. Siempre deberá entregársele una copia al trabajador(a).
- Constituir o afiliarse a una organización sindical, de conformidad con la ley.
- Negociar colectivamente, salvo que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.

SUS PRINCIPALES DEBERES

- Efectuar el trabajo personalmente y por el tiempo que dure el contrato o la obra.
- Cumplir las órdenes del empleador(a) o quien lo represente.
- Cumplir las disposiciones del reglamento interno y las normas de seguridad y protección.

DEBERES DEL EMPLEADOR(A)

- Informar a sus trabajadores(as) sobre los riesgos de las labores que realizan y dis-

poner las medidas de prevención y métodos de trabajo correctos.

- Entregar en forma gratuita todos los Elementos de Protección Personal que correspondan.
- Otorgar capacitación adecuada a sus trabajadores(as) antes de iniciar su trabajo.

REMUNERACION

- Deberá pagarse en la fecha y con la periodicidad pactadas en el contrato. Puede ser diaria, semanal, quincenal o mensual, pero jamás podrá exceder de un mes.
- La remuneración podrá fijarse además por pieza, medida u obra, o por trabajo a trato. También por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes y en ningún caso la unidad de tiempo fijada podrá exceder de un mes.
- Las horas extraordinarias serán pagadas con recargo del 50% sobre el sueldo convenido, sin perjuicio del porcentaje de recargo mayor que eventualmente se hubiere pactado.
- Los viáticos, movilización, colación, desgaste de herramientas y asignaciones familiares, entre otros, no constituyen remuneración.
- No se podrán descontar herramientas perdidas o producción dañada, salvo que exista sentencia judicial que lo autorice.

SEMANA CORRIDA

El trabajador(a) remunerado por día, a trato u otros incentivos variables, o cuya remuneración esté conformada por un sueldo base diario y otra u otras remuneraciones variables, tiene derecho al pago en dinero por los domingos y festivos recaídos en el período. Su monto se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.

No se incluyen en este cálculo las remuneraciones con carácter accesorio o extraordinario: gratificaciones, aguinaldos y bonificaciones, entre otras.

GRATIFICACION

Es un beneficio anual. El empleador(a) podrá pagarla por anticipado, optando entre dos modalidades, a menos que en el contrato individual o colectivo exista el compromiso de utilizar uno en particular. Ellas son:

- Distribuir el 30% de las utilidades líquidas entre todos los trabajadores(as), de acuerdo con las remuneraciones devengadas por cada uno de ellos en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho.
- Pagar o abonar al trabajador(a) el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales. En este caso, la gratificación no excederá de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

- La jornada de trabajo no excederá de 45 horas semanales, distribuidas en un míni-

mo de cinco días y un máximo de seis. El trabajo efectivo no podrá superar las 10 horas diarias.

- Deberá otorgarse un mínimo de media hora para colación, que no se considerará trabajo para efectos de la jornada diaria.
- Los domingos y festivos serán de descanso. Se exceptúan actividades autorizadas por ley, pudiendo distribuirse la jornada normal de forma que incluya esos días. Esas horas serán pagadas como extraordinarias, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal. El trabajador(a) tendrá un día de descanso a la semana en compensación por cada domingo y festivo laborado.
- Cuando las labores se realicen en lugares apartados de los centros urbanos, podrán pactarse jornadas ordinarias de hasta dos semanas ininterrumpidas. Al término de ellas se otorgarán días de descanso compensatorios por domingo o festivos, aumentados en uno.

Cuando el descanso compensatorio de las actividades desarrolladas en domingo y festivos no pudiere aplicarse, el Director(a) del Trabajo podrá autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos. Ello sólo será posible en casos calificados, de acuerdo a las especiales características de la prestación del servicio y cuando se haya constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el sistema excepcional.

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP)

Son aquellos que permiten prevenir o minimizar los efectos que pueda sufrir un tra-

bajador(a) a raíz de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, transitoria permanente:

- Ropa protectora: Protege contra cortes, frío, calor y agua.
- Zapato de seguridad: Con puntera metálica, forro resistente a cortes y adecuado al clima en el que se desarrolla la labor. Evita cortes, resbalones y caídas.
- Casco: Debe ser liviano y tener incorporado dispositivos para montar visera y orejeras antirruidos.
- Protector auditivo: De orejeras adheridas al casco o tapones.
- Protector ocular: Gafas o caretas.
- Máscara respiratoria: Protege contra gases, vapores y humos.
- Guantes: El tipo a utilizar dependerá del riesgo de la faena.

Tanto los trabajadores contratados como los subcontratados deberán contar con los mismos elementos de seguridad.

COMITE PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

- La empresa a cargo de la faena es responsable de mantener condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de todos los trabajadores(as) propios y de los de contratistas y subcontratistas.

- En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán crearse Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes del empleador(a) y de los trabajadores(as). Las decisiones adoptadas serán obligatorias para las partes.
- La empresa deberá notificar inmediatamente al Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744 cualquier accidente del trabajo o enfermedad profesional. En el caso de accidentes graves y fatales informará a la Inspección del Trabajo correspondiente y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud.
- Ante un accidente grave o fatal se suspenderán de inmediato las labores y, de ser necesario, se permitirá la evacuación de los trabajadores(as). Estas se reanudarán sólo cuando un organismo fiscalizador constate la corrección de las deficiencias.

En aquellas obras, faenas o servicios en que se subcontraten actividades propias del giro y en que laboren más de 50 trabajadores, la empresa principal deberá implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Contará con un Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas, un Comité Paritario de Faena y un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, conformado por tres representantes del empleador(a) y tres de los trabajadores(as). Por cada miembro titular se designará un suplente.

MINISTERIO DE HACIENDA

ESTABLECE LOS VALORES CORRESPONDIENTES A LOS BONOS RELATIVOS A CADA UNO DE LOS GRUPOS DE BENEFICIARIOS INDICADOS EN LA LEY N° 20.134^(*)

D.F.L. N° 40

Núm. 40.- Santiago, 13 de diciembre de 2007.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 64 de la Constitución Política de la República de Chile y la facultad que me confiere el artículo 34 de la Ley N° 20.233 en relación al artículo 2° de la Ley N° 20.134.

Decreto con fuerza de ley:

Artículo único: Establécense los valores de los bonos extraordinarios correspondientes a cada uno de los grupos de beneficiarios que a continuación se indican:

1. Exonerados de 70 años de edad o más a la fecha de publicación de la Ley N° 20.134, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 1 y 14 años: \$1.900.000.
2. Exonerados de 70 años de edad o más a la fecha de publicación de la Ley N° 20.134, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 15 y 19 años: \$2.390.000.
3. Exonerados de 70 años de edad o más a la fecha de publicación de la Ley N° 20.134, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 20 y 24 años

y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente al grado 11° o inferiores de la Escala Unica de Sueldos del sector público: \$ 3.300.000.

4. Exonerados de 70 años de edad o más a la fecha de publicación de la Ley N° 20.134, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 20 y 24 años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente a los grados 2° al 10° de la Escala Unica de Sueldos del sector público: \$ 2.100.000.
5. Exonerados de 70 años de edad o más a la fecha de publicación de la Ley N° 20.134, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de 25 o más años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente al grado 11° o inferiores de la Escala Unica de Sueldos del sector público: \$ 4.000.000.
6. Exonerados de 70 años de edad o más a la fecha de publicación de la Ley N° 20.134, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de 25 o más años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente a los grados 2° al 10° de la

(*) Publicado en el Diario Oficial de 31.12.07.

- Escala Unica de Sueldos del sector público: \$ 2.190.000.
7. Exonerados menores de 70 años de edad a la fecha de publicación de la Ley N° 20.134, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 1 y 14 años: \$1.950.000.
 8. Exonerados menores de 70 años de edad a la fecha de publicación de la Ley N° 20.134, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 15 y 19 años: \$ 2.570.000.
 9. Exonerados menores de 70 años de edad a la fecha de publicación de la Ley N° 20.134, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 20 y 24 años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente al grado 11° o inferiores de la Escala Unica de Sueldos del sector público: \$ 3.450.000.
 10. Exonerados menores de 70 años de edad a la fecha de publicación de la Ley N° 20.134, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de entre 20 y 24 años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente a los grados 2° al 10° de la Escala Unica de Sueldos del sector público: \$ 2.160.000.
 11. Exonerados menores de 70 años de edad a la fecha de publicación de la Ley N° 20.134, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de 25 o más años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente al grado 11° o inferiores de la Escala Unica de Sueldos del sector público: \$ 4.050.000.
 12. Exonerados menores de 70 años de edad a la fecha de publicación de la Ley N° 20.134, cuando registren cotizaciones a la fecha de su exoneración de 25 o más años y su pensión no contributiva se hubiere calculado en relación al sueldo base correspondiente a los grados 2° al 10° de la Escala Unica de Sueldos del sector público: \$ 2.250.000.
- Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Belisario Velasco Baraona, Ministro del Interior.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.
- Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, María Olivia Recart Herrera, Subsecretaria de Hacienda.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES
COMISION TECNICA DE INVALIDEZ

ARTICULO 11 bis D.L. N° 3.500 DE 1980

Santiago 19 de diciembre de 2007. Sesión N° 13. Hoy se acordó lo siguiente:

APRUEBA NUEVAS NORMAS PARA LA EVALUACION Y CALIFICACION DEL GRADO DE INVALIDEZ DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SISTEMA DE PENSIONES – QUINTA EDICION^(*)

Sra. Solange Berstein Jáuregui
Presidenta Titular

Dr. Pablo Atria Ramírez
Miembro Titular

Dr. Octavio Enríquez Lorca
Miembro Titular

Dr. José Errázuriz Guzmán
Miembro Titular

Sr. Fernando Avila Soto
Miembro Titular

Dr. Gabriel del Río Artigas
Secretario
Ministro de Fe

INTRODUCCION

El Art. 4° del D.L. N° 3.500, de 1980, establece que tendrán derecho a pensión de invalidez los afiliados no pensionados por esta ley que, sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de

trabajo, de acuerdo a lo siguiente: Pensión de invalidez total, para afiliados con pérdida de su capacidad de trabajo de al menos dos tercios, y Pensión de invalidez parcial, para afiliados con pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios.

Esta determinación será efectuada por una Comisión Médica integrada por tres médicos cirujanos que funcionará en cada Región, designados por el Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones, y

(*) Publicado en el Diario Oficial de 2.01.08.

gozarán de autonomía en cuanto al conocimiento y calificación de las invalideces sometidas a su consideración. La Superintendencia tendrá la supervigilancia de estas comisiones e impartirá las normas operativas que se requieran para calificar la invalidez.

Para la cuantificación del grado de invalidez, las Comisiones Médicas Regionales y la Comisión Médica Central se atenderán estrictamente a las "Normas para la evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al nuevo sistema de pensiones". Estas normas surgen de la Comisión Técnica de Invalidez establecida en el reglamento del Decreto Ley N° 3.500 de 1980, resueltas por mayoría absoluta de sus miembros y publicados sus acuerdos en el Diario Oficial.

Corresponden a lo que en la terminología internacional se denomina un Baremo de invalidez, escala graduada de referencia que contiene por orden creciente categorías o clases que cuantifican la invalidez.

INSTRUCCIONES GENERALES PARA EL USO DE ESTAS NORMAS

Impedimento y menoscabo laboral

La enfermedad o debilitamiento de las fuerzas físicas o intelectuales que afecta la capacidad de trabajo se denomina *Impedimento* en el programa de pensiones de la Seguridad Social; para diferenciarlo de las patologías o enfermedades que es la acepción de uso en el programa de Salud.

La pérdida de la capacidad de trabajo se denomina *Menoscabo Laboral Permanente* y se expresa en términos porcentuales como parcial de un segmento y global de la persona. Refleja el impacto que los Impedimentos y Factores Complementarios ocasionan sobre las actividades de la vida diaria y exigencias del trabajo. Su determinación es propia de las Comisiones Médicas.

La relación causa-efecto entre Impedimento y Menoscabo permite declarar la invalidez.

Los impedimentos pueden acreditarse bajo estado de configuración o no configuración. Sólo los impedimentos configurados permiten asignar el menoscabo laboral porcentual que dictan estas normas.

El *impedimento configurado* es aquel que cumple con cinco requisitos:

1. Es objetivo.
2. Es demostrable.
3. Las medidas generales y terapias médicas o quirúrgicas accesibles por el afiliado se cumplen o están finalizadas. La accesibilidad está demostrada por peritaje socio laboral.
4. La evolución estabilizada o en agravación.
5. Cumple con los periodos de observación indicados en estas normas por las especialidades respectivas.

El trabajo evaluador que desempeñan los Médicos Asignados, Interconsultores y demás profesionales tiene como objetivo la acreditación del estado del Impedimento, su condición de configuración o no configuración. Aportando los sustentos técnicos que permitan definir el cumplimiento de los requisitos mediante los exámenes o pericias que corresponda y el cumplimiento de los esquemas terapéuticos en los plazos establecidos en la práctica médica.

Si se conociera de un rechazo justificado a terapias accesibles por el afiliado, se exigirá un periodo mínimo de doce meses de observación antes de configurar el Impedimento.

Los *Impedimentos no configurados* no señalan ausencia de enfermedad, sólo el incumplimiento de las condiciones que permiten considerarlo para calificar la invalidez.

Impedimentos comunes y profesionales

Conocida es la existencia de Impedimentos cuyo origen es de ocurrencia común o natural y otros que provienen de accidentes laborales o enfermedades profesionales. El D.L. N° 3.500 otorga cobertura solo a los impedimentos de naturaleza común, y la Ley N°16.744 a los de origen laboral o profesional. Las Comisiones Médicas remitirán los antecedentes a los organismos competentes cuando se presuma el origen laboral.

Será obligación del Interconsultor pronunciarse acerca del origen laboral accidental o enfermedad profesional del Impedimento y comunicarlo a la Comisión; frente a tal presunción sea del Interconsultor o del Médico Asignado, la Comisión podrá complementar el informe con peritajes de expertos en riesgos laborales y sociales a fin de justificar su envío al organismo competente.

Invalidez previa y posterior a la afiliación

A la Comisión Médica Regional y Comisión Médica Central les corresponde la determinación de la fecha de ocurrencia de la invalidez. Los afiliados cuya invalidez se hubiera producido antes de la fecha de afiliación al Sistema de Pensiones o con posterioridad a su incorporación, tienen formulas distintas de financiamiento.

Este discernimiento tiene su fundamento en la comprobación de capacidad de trabajo. El afiliado podrá encontrarse enfermo antes de afiliarse al sistema, pero no necesariamente inválido. La comprobación de una real capacidad de trabajo posterior a su ingreso al nuevo Sistema de Pensiones permitirá declarar la invalidez producida con posterioridad a la afiliación. Para dictaminar estos casos, el peritaje socio-laboral resulta indispensable; con profesionales capacitados que elaboran sus informes sobre la base de una historia laboral, aspectos contractuales, de desempeño, condiciones especiales, subordinación u otros considerandos relevantes para el dictamen o resolución de la comisión.

Actividades de la vida diaria y capacidad laboral

Para calificar el Menoscabo Laboral Permanente sobre la capacidad de trabajo, estas Normas optan por utilizar el método que relaciona los Impedimentos físicos o mentales, funcionales o fisiopatológicos; con las interferencias que estos producen sobre las actividades de la vida diaria. Este método calificador permite establecer la similitud entre las dificultades para la vida diaria con las que tiene el trabajador para desarrollar cualquier trabajo.

En consecuencia, la evaluación y calificación de un Impedimento deberá establecer el grado de interferencia en actividades de la vida diaria determinado por sus síntomas y signos. Será obligación del Interconsultor señalar en su informe el área de actividades de la vida diaria afectada por cada Impedimento.

Existen *actividades de la vida diaria* contenidas en cuatro áreas:

1. Área de actividades esenciales de la vida diaria.
 - Levantarse y Acostarse.
 - Asearse.
 - Vestirse y Desnudarse.
 - Deambular y desplazarse en domicilio.
 - Sentarse y Levantarse.
 - Alimentarse.
 - Necesidades fisiológicas.
 - Salir del domicilio en caso de peligro.
2. Área de actividades domésticas de la vida diaria.
 - Cocinar
 - Asear espacios.
 - Cuidado de la ropa.
 - Ordenar habitaciones.
 - Ocuparse de niños.
3. Área de actividades de desplazamiento fuera del domicilio en la vida diaria.
 - Bipedestación.

- Marchar a pie.
- En vehículos.
- Transporte colectivo.
- Sillas de ruedas.
- Planos inclinados.

4. Area de actividades de eficiencia social en la vida diaria.

- Interacción social
- Resolución de problemas
- Memoria
- Comprensión
- Expresión
- Capacidad de mantención y respeto de vínculos socio-culturales.

Entendemos por capacidad laboral, al conjunto de aptitudes que permiten asumir las exigencias de cualquier puesto de trabajo.

Entendemos por *autonomía*, a la capacidad de efectuar las actividades de la vida diaria sin ayuda o supervisión de terceros.

CLASIFICACION DEL MENOSCABO LABORAL PERMANENTE

Estas normas se encuentran divididas por capítulos de los sistemas orgánicos e impedimentos comprometidos en la evaluación y

calificación de la invalidez. El menoscabo se sistematiza en cinco clases con sus respectivas categorías. El rango de los valores de cada clase permite asignación desde mínimo a máximo, es decir, calificar con rangos altos, medios o bajos al interior de una misma clase. El informe del Médico Asignado o el Interconsultor correspondiente deberá pronunciarse sobre estas magnitudes para permitir la mejor decisión de la comisión.

Para asegurar que el Menoscabo Laboral Permanente refleje la efectiva interferencia en actividades de la vida diaria, en la evaluación y calificación del Impedimento, tanto Médicos Asignados como interconsultores deberán utilizar los criterios de *Intensidad* y *Frecuencia* definidos en estas Normas. Aunque difieran de los utilizados habitualmente en la práctica diaria de la especialidad correspondiente.

La clasificación del Menoscabo Laboral Permanente define a la *intensidad* de los síntomas y signos del Impedimento, como la categoría que define a la Clase; para determinar que concurren los requisitos de una Clase los fundamentos deberán ser objetivos y demostrables, acreditando las alteraciones de los exámenes y pruebas funcionales que resulten concordantes con la interferencia en actividades de la vida diaria.

En la *Intensidad* distinguimos:

<i>Intensidad leve o ligera</i>	: los síntomas y signos son una molestia, se controlan por tratamientos circunstanciales, medidas generales como régimen alimenticio o cambios en el ritmo de la actividad. Corresponde a la Clase I.
<i>Intensidad moderada o media</i>	: los síntomas y signos requieren tratamientos continuos para su control. Corresponde a la Clase II.
<i>Intensidad importante</i>	: los síntomas y signos son controlados parcialmente por tratamientos continuos. Corresponde a Clase III.
<i>Intensidad severa</i>	: los síntomas y signos requieren tratamientos especializados o complejos. Corresponde a la Clase IV.
<i>Intensidad grave</i>	: los síntomas y signos no se controlan a pesar del tratamiento especializado. Corresponde a la Clase V.

La clasificación de menoscabos define a la *frecuencia* con que se comprometen las activida-

des de la vida diaria, como la categoría que permite discriminar el rango al interior de la clase.

En la *frecuencia* distinguimos:

<i>Frecuencia intermitente</i>	: se manifiestan alternando días sin período definido. Rango bajo.
<i>Frecuencia ocasional</i>	: se manifiestan diariamente y en ocasiones conocidas. Rango bajo.
<i>Frecuencia habitual</i>	: se manifiestan diariamente durante la mitad del día despierto. Rango medio.
<i>Frecuencia constante</i>	: se manifiestan diariamente durante todo el día despierto. Rango alto.
<i>Frecuencia permanente</i>	: se manifiestan diariamente las 24 horas del día, alterando el descanso nocturno. Rango alto.

Estas normas consideran Clases de Aplicación General, que podrán ser aplicadas exclusivamente si un Impedimento no está considerado o no es homologable a otro de similares alteraciones morfofisiológicas en el capítulo respectivo.

Los capítulos incluyen parámetros clínicos propios de cada especialidad y requisitos respecto al grado de limitación en actividades de la vida diaria; siendo este último el método general de calificación de estas normas.

CLASES DE APLICACION GENERAL

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1% - 14%

- Los síntomas y signos funcionales comprometidos son ligeros, constituyen una molestia. Tratamientos circunstanciales o medidas generales logran su control. (Régimen alimenticio y Ritmo de la actividad)
- El examen clínico es normal o con anomalías menores, si hay déficit este es mínimo.
- El estado general está conservado.

- La capacidad de esfuerzo o respuesta a exigencias es normal para demandas importantes.
- La autonomía es total. En algún grupo de las actividades de la vida diaria hay interferencias.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%

- Los síntomas y signos funcionales son moderados, necesitan tratamientos continuos.
- El examen clínico revela anomalías moderadas, siempre con déficit.
- El estado general está comprometido moderadamente.
- La capacidad de esfuerzo o respuesta a exigencias es satisfactoria para demandas corrientes.
- La autonomía es total. En algún grupo de las actividades de la vida diaria hay interferencias.

**Clase III Menoscabo Global
de la Persona 35% - 49%**

- Los síntomas y signos funcionales son importantes, pese a tratamientos continuos el control de ellos es parcial.
- El examen clínico muestra anomalías evidentes.
- El estado general tiene compromiso importante.
- La respuesta a exigencias es satisfactoria para demandas medianas sostenidas por períodos limitados.
- La autonomía es total. En algún grupo de las actividades de la vida diaria hay interferencias.

**Clase IV Menoscabo Global
de la Persona 50% -66%**

- Los síntomas y signos funcionales son severos, requieren tratamientos especializados o complejos.
- El examen clínico revela trastornos mayores.
- El estado general tiene compromiso severo.
- La capacidad de esfuerzo o respuesta a exigencias menores está limitada.
- La autonomía está restringida o se hace completa con adaptaciones. En algún grupo de las actividades de la vida diaria hay interferencias severas y requiere supervisión ocasional.

**Clase V Menoscabo Global
de la Persona de 67% o más**

- Los síntomas y signos funcionales son graves.
- El examen clínico muestra trastornos graves.

- El estado general se encuentra comprometido notablemente.
- La capacidad de esfuerzos o respuesta a exigencias es mínima o ninguna.
- Requiere supervisión constante o reclusión en su hogar o establecimiento.

SUMA COMBINADA

En la evaluación y calificación de invalidez el Impedimento invocado como invalidante puede ser más de uno. La calificación del Menoscabo Laboral Permanente se hará para cada Impedimento y su resultado final se calculará por el procedimiento de *Suma Combinada*.

Esta suma es aplicable si se cumplen los siguientes requisitos:

1. Los Impedimentos a sumar afectan distintas áreas de actividades de la vida diaria, y
2. Los Impedimentos a sumar, en conjunto, agravan el menoscabo laboral, y
3. Uno de los Impedimentos a sumar está clasificado al menos en Clase III (35%-49%) o representa por sí sólo 35% o más; o bien, impedimentos pertenecientes a un mismo capítulo que afectan la misma área de actividades de la vida diaria y se potencian entre sí, sumados combinados alcanzan 35% de menoscabo global o más
4. Las Comisiones deciden su aplicación, fundamentando su decisión.

**CALCULO DEL MENOSCABO
POR SUMA COMBINADA**

Menoscabo por suma combinada (MSC), corresponde al porcentaje total de pérdida de capacidad de trabajo, a causa de uno o más impedimentos. Su valor se determina de la siguiente manera:

$$MSC = \sum_{t=1}^n MI_t$$

Donde:

t = Subíndice utilizado para identificar el número de impedimentos consideradas en el cálculo del MSC, comenzando con el valor 1 para el primero, hasta "n" para el último.

MI_t = Es el valor del menoscabo que aporta cada impedimento, expresado en tanto por ciento.

Condición:

Para el caso de MI_t siempre asume como valor FI_t, ya que MI₀ es igual a

cero debido a que el individuo está sano.

$$MI_t = (CR_t * FI_t) / 100$$

CR_t = Corresponde a la capacidad de trabajo residual disponible a causa de todos los impedimentos anteriores a "t", expresado en tanto por ciento.

FI_t = Corresponde al factor de menoscabo del impedimento "t", que se aplica sobre la capacidad de trabajo residual disponible para dicho impedimento, expresado en tanto por ciento.

$$CR_t = (100 - \sum_{t=1}^{n-1} MI_t)$$

Aplicación práctica:

Impedimentos	FI _t	CR _t	MI _t	MSC	MSC(%)
I ₁	40	100 (100-MI ₀)	40 (1*40)	40	40%
I ₂	20	60 (100-40)	12 (60*0,2)	52 (40 + 12)	52%
I ₃	15	48 (100-52)	7 (48*0.15)	59 (40 + 12 + 7)	59%
I ₄	10	41 (100-59)	4 (41*0.1)	63 (40 + 12 + 7 + 4)	63%

Al Impedimento 1 que asigna 40% para ser adicionado el Impedimento 2 que asigna 20%, se calcula ese 20% sobre la capacidad residual 60% significando por tanto 12%, que en suma combinada resulta 52%, y así sucesivamente.

Los impedimentos se ordenan según gravedad de mayor a menor. La magnitud del porcentaje de menoscabo es el indicador de gravedad y a la inversa. Esta metodología permite también construir estadísticas de morbilidad en invalidez.

FACTORES COMPLEMENTARIOS

El Menoscabo Laboral Permanente en la capacidad de trabajo establecido en el D.L. N° 3.500 de 1980, considera el criterio de incapacidad general de trabajo. Es decir, la invalidez declarada en favor de un afiliado traduce su incapacidad para efectuar cualquier trabajo por su compromiso deficitario fisiológico o intelectual. Cuando la invalidez afecta el desempeño del propio trabajo y su posibilidad de reconversión laboral estas normas permiten asignar Factores Complementarios.

La edad y el nivel educacional son los factores de mayor incidencia en la reconversión laboral y uso de la capacidad residual de trabajo.

La asignación de estos Factores Complementarios sólo es posible si el menoscabo determinado es a lo menos Clase III (35-49%) ó 35% de Menoscabo Global según tabla especial para alguno de los impedimentos evaluados. Corresponderá entonces sumar aritméticamente los siguientes valores máximos:

Edad Cronológica	% Menoscabo F. Complementario
41 -45 años	2
46 - 50 años	3
51 - 55 años	4
56 o más años	5
Nivel Educacional	
Analfabeto Funcional	5
Ed. Básica	4
Ed. Media	3
Ed. Superior	2

CAPITULO I

Sistema osteomuscular y tejido conjuntivo

1.0 Sistema osteomuscular y tejido conjuntivo

Introducción

Estas normas entregan criterios para evaluar y calificar los Impedimentos osteomusculares y del tejido conjuntivo, su configuración y el Menoscabo permanente en la capacidad general de trabajo, expresado en las interferencias que producen sobre las áreas de actividades esenciales, domésticas y de desplazamientos en la vida diaria.

Los Impedimentos osteomusculares y del tejido conjuntivo provienen de patologías ortopédicas, traumáticas e inflamatorias.

Ortopedistas y Traumatólogos, Reumatólogos, Fisiatras y Neurocirujanos encontrarán en este capítulo la forma de evaluar Impedimentos y calificar el Menoscabo Laboral.

La configuración del Impedimento osteomuscular y del Tejido Conjuntivo puede establecerse luego de un período mínimo de seis meses de tratamientos médicos y rehabilitadores. Si recibió terapia quirúrgica, doce meses desde la última intervención sin evidenciar mejoría o recuperación de la capacidad de trabajo. El especialista correspondiente fundamentará las excepciones para configurar el Impedimento antes de los períodos señalados.

Especial interés adopta en este capítulo la naturaleza común o profesional del Impedimento, el origen accidental común o laboral. La cobertura es distinta y existen incompatibilidades legales que hacen necesario indagar las circunstancias predisponentes y desencadenantes de la incapacidad. El especialista deberá informar a la Comisión Médica y esta derivar los antecedentes al organismo competente para discernir.

Este capítulo comprende los siguientes Impedimentos:

Artropatías: Artropatías infecciosas, Artropatías reactivas, Artropatías por cristales, Poliartropatías inflamatorias, Artrosis, Inestabilidades y Rigideces articulares, Deformidades articulares.

Dorsopatías: Dorsopatías deformantes, Espondilopatías, Discopatías, Hernias Discales, Inestabilidades del Raquis.

Osteopatías y Condriopatías: Osteoporosis, Osteomalacia, Osteomielitis, Osteocondrosis, Enfermedades óseas metabólicas.

Trastornos de los Tejidos Blandos: Trastornos Musculares, Trastornos de los tendones y de las sinoviales, Bursopatías, Trastornos Fibroblásticos, Entesopatías, Fibromiagia y Síndrome de Fatiga Crónica, Atrapamientos neurales.

Trastornos Sistémicos del Tejido Conjuntivo: Poliarteritis, Vasculopatías, L.E.S., Dermatopolimiositis, Esclerosis Sistémica, Síndrome seco, Enfermedad Mixta del tejido Conjuntivo o Síndromes superpuestos.

Traumatismos Osteomusculares y del Tejido Conjuntivo: Fracturas, Luxaciones, Inestabilidades, Heridas, Quemaduras, Congelamientos, Complicaciones de la atención, Tóxicos, causas externas en general.

Amputaciones

Evaluación

La evaluación exige una anamnesis próxima y remota del Impedimento, examen físico general y segmentario con los procedimientos propios de las especialidades concurrentes. El apoyo de laboratorio, según lo determine el especialista en cada caso particular, incluirá: Hemograma, VHS, Factor Reumatoideo, ANCA, AAN, Ac Anti-DNA, Ac Anti-ENA, V.D.R.L., TGO y TGP, Creatinina, CPK, Calcemia, Fosfemia, Fosfatasa Alcalinas, Ac. Anticardiolipinas, Nitrógeno Ureico.

En Imagenología: Ecotomografías, Tomografías axiales computadas, Resonancias Nucleares Magnéticas, Radiografías, Densitometrías, Cintigrafías.

En Electrodiagnóstico: Electromiografías y Potenciales evocados.

Aplicados: Estudio Biomecánico Computarizado.

Calificación del Menoscabo Laboral Permanente

En este capítulo, la calificación del Menoscabo permanente en la capacidad de trabajo producto de impedimentos configurados del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo se efectúa usando la sección correspondiente al segmento afectado. De existir más de un segmento alterado, la calificación se ajustará a los requisitos señalados en el procedimiento de suma combinada de las instrucciones generales de estas normas.

- A. Columna Vertebral
- B. Extremidades superiores
- C. Extremidades inferiores
- D. Impedimentos Reumáticos Inflamatorios
- E. Trastornos Sistémicos del Tejido Conjuntivo
- F. Amputaciones
- G. Enfermedades óseas metabólicas.

A. Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos de la Columna Vertebral (considerada como un todo)

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

*Clase I Menoscabo Global Persona
1% - 14%*

Pertenecen a esta clase las personas cuyo dolor o rigidez dan molestias ligeras. Presentan escasa limitación de los movimientos y contracturas musculares pasajeras. La fuerza muscular está conservada y no existen alteraciones neurológicas.

Las imágenes demuestran cambios anatómicos mínimos.

En lo terapéutico requieren medicamentos analgésicos circunstanciales.

La capacidad de esfuerzo es normal. La autonomía completa.

Clase II Menoscabo Global Persona 15% - 34%

Pertenece a esta clase las personas que tienen dolor o rigidez moderada.

En el examen físico, se detectan puntos dolorosos articulares, manifestaciones a distancia en los dermatómos o miótomos correspondientes.

Limitaciones de la movilidad en más de un arco de movimiento, actitud antiálgica. Fuerzas musculares conservadas y clínicamente sin alteración neurológica.

Las imágenes muestran cambios anatómicos evidentes.

En lo terapéutico, requieren medicamentos analgésicos, relajantes musculares y rehabilitación.

La capacidad de esfuerzo es reducida, el transporte de pesos está limitado. La autonomía es completa.

Clase III Menoscabo Global Persona 35% - 49%

Pertenece a esta clase las personas cuyo dolor y rigidez es importante, se encuentra dificultado el mantenimiento de posturas. En el examen físico, hay disminución importante de la movilidad en todos los arcos explorados, con actitudes viciosas. Signología neurológica sensitivomotora, hiporreflexia. La fuerza muscular paravertebral está disminuida.

Las imágenes evidencian cambios anatómicos evidentes.

En lo terapéutico, requieren tratamiento continuo con analgésicos, relajantes musculares y rehabilitación.

La autonomía es completa.

Clase IV Menoscabo Global Persona 50% - 66%

Pertenece a esta clase las personas en las cuales el dolor y la rigidez son severos y obligan a mantener posturas determinadas. La exploración física revela vicios estáticos, rigidez acentuada, signología neurológica.

En lo terapéutico, requiere tratamiento continuo con analgésicos mayores, antiinflamatorios esteroideos, relajantes musculares y rehabilitación. A menudo han sido objeto de múltiples cirugías con resultado frustrado.

La capacidad de esfuerzo está alterada en las actividades de la vida diaria.

Existe autonomía, pero requieren ayudas técnicas.

Clase V Menoscabo Global Persona 67% o más

La persona pertenece a esta clase cuando el dolor y la rigidez es grave, y de modo concomitante existe severo compromiso neurológico.

El estado general revela fatigabilidad extrema y pérdida de masa corporal. La autonomía está comprometida en diversos grados sin que logre ser independiente para las actividades de la vida diaria.

B. Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos de las Extremidades Superiores

La Clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos, el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global Persona 1% - 14%

Las personas pertenecientes a esta clase tienen dolor ligero. La función de las extremidades superiores tiene mínimas alteraciones. La exploración física detecta anomalías menores. La capacidad de esfuerzo permite realizar esfuerzos importantes.

La autonomía es completa.

Clase II Menoscabo Global Persona 15% - 34%

Las personas pertenecientes a esta clase pueden experimentar dolor, torpeza o disminución de fuerzas de intensidad moderada. La exploración física revela limitaciones de rangos articulares, dolor a la movilización, desviación de ejes óseos o trastornos circulatorios.

La capacidad de esfuerzos está conservada, pero no permite sostenerse en el tiempo. Transporte de pesos limitado.

La autonomía es completa.

Clase III Menoscabo Global Persona 35% - 49%

Las personas pertenecientes a esta clase evidencian dolor, disminución

de fuerzas, importantes. El examen físico revela deformaciones, desviaciones, pérdida de masa muscular, rangos articulares muy restringidos.

La capacidad de esfuerzo es limitada a medianos esfuerzos.

La autonomía es completa.

Clase IV Menoscabo Global Persona 50% - 66%

Las personas pertenecen a esta clase cuando existe una severa disminución de la eficacia de los movimientos. La exploración física revela anquilosis o rigideces importantes de una o más articulaciones mayores.

Con defectuosa estructuración de movimientos y trastornos tróficos.

La capacidad de esfuerzo está severamente comprometida y no puede sostenerla en el tiempo.

La autonomía está restringida con adaptaciones.

Clase V Menoscabo Global Persona 67% o más

Las personas pertenecientes a esta clase tienen una grave alteración de la estructuración de los movimientos y su precisión. Las fuerzas de las extremidades superiores es mínima. En la exploración física existen importantes o múltiples limitaciones articulares. La capacidad de esfuerzo se restringe a actos mínimos.

La autonomía está comprometida sin que logre ser independiente para las actividades de la vida diaria.

C. Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos de las Extremidades Inferiores

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global Persona 1% - 14%

Pertencen a esta clase las personas cuyos síntomas son leves. La limitación de movimientos es mínima. La capacidad de esfuerzo y el rendimiento se mantiene, pero tiene dificultad con escaleras, desniveles.

Clase II Menoscabo Global Persona 15% - 34%

Pertencen a esta clase las personas cuyos síntomas son moderados. Al examen físico se detectan limitaciones de rangos articulares, alteración de ejes menores y trastornos tróficos.

La capacidad de marcha se encuentra limitada a trechos cortos y en todo terreno.

Clase III Menoscabo Global Persona 35% - 49%

Las personas de esta clase tienen síntomas importantes. Existe limitación de rangos articulares y alteraciones tróficas. La capacidad de esfuerzo está restringida de modo importante. Dificultad para ascenso y descenso de escaleras. Posturas mantenidas se hacen difíciles. Autonomía completa. Puede andar sólo en terreno llano.

Clase IV Menoscabo Global Persona 50% - 66%

Las personas de esta clase tienen síntomas severos. Al examen físico, presentan limitaciones articulares severas y múltiples. Acortamientos mayores de 3 cms., alteraciones neurológicas. La capacidad de esfuerzo es muy escasa. La marcha utiliza apoyos ortésicos, ortopédicos o protésicos sólo en terreno llano. La autonomía está limitada.

Clase V Menoscabo Global Persona 67% o más

Las personas de esta clase tienen síntomas graves. Existe severa restricción de la marcha o anulación motriz. Al examen físico hay limitaciones articulares múltiples. Trastornos tróficos extensos, parálisis. Amputaciones proximales.

La autonomía es muy escasa y con uso obligado de diversos apoyos técnicos.

D. Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos Reumáticos Inflamatorios

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global Persona 1% - 14%

Existe impedimento de Artritis Reumatoidea o afección similar, con artralgias migratorias, rigidez matinal, sin sinovitis ni deformaciones. Exámenes no tienen alteraciones significativas.

*Clase II Menoscabo Global Persona
15% - 34%*

Existen poliartalgias, poliartrosis simétricas o migratorias, rigidez matinal prolongada. Sinovitis, sin desviación o deformidad. Rangos articulares normales. Exámenes compatibles con Enfermedad articular inflamatoria.

*Clase III Menoscabo Global Persona
35% - 49%*

Existen poliartalgias, poliartrosis simétricas o migratorias, rigidez matinal prolongada. Sinovitis, sin desviación o deformidad. Rangos articulares limitados. Exámenes compatibles con Enfermedad articular inflamatoria.

*Clase IV Menoscabo Global Persona
50% - 66%*

Existen poliartalgias, poliartrosis simétricas o migratorias. Sinovitis con desviación o deformidad. Rangos articulares muy limitados. Exámenes compatibles con Enfermedad articular inflamatoria. Autonomía con adaptaciones. Puede tener compromiso de otros parénquimas.

*Clase V Menoscabo Global Persona
67% o más*

Enfermedad inflamatoria poliarticular con graves secuelas osteoarticulares, musculares o cutáneas. Compromiso visceral o sistémico. Autonomía mínima.

E. Menoscabo Laboral Permanente por Trastornos de los Tejidos Blandos y Sistémicos del Tejido Conjuntivo

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase

por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

*Clase I Menoscabo Global Persona
1% - 14%*

Existen síntomas y signos propios del trastorno sistémico del tejido conjuntivo, de intensidad leve. Requiere implementar medidas generales o tratamiento circunstancial.

*Clase II Menoscabo Global Persona
15% - 34%*

Existen síntomas y signos propios del trastorno sistémico del tejido conjuntivo moderados, que logran ser controlados por tratamiento continuo.

*Clase III Menoscabo Global Persona
35% - 49%*

Existen síntomas y signos propios del trastorno sistémico del tejido conjuntivo importantes, que no logran ser controlados totalmente por tratamiento. Autonomía completa.

*Clase IV Menoscabo Global Persona
50% - 66%*

Existen síntomas y signos propios del trastorno sistémico del tejido conjuntivo severos, que no son controlables. Es autónomo con adaptaciones.

*Clase V Menoscabo Global Persona
67% o más*

El trastorno sistémico del tejido conjuntivo es grave, provoca pérdida de la autonomía en las actividades de la vida diaria. Depende de terceros o está confinado en domicilio.

En la calificación de las patologías inflamatorias y autoinmunes, el requerimiento de *Terapia Esteroidal y/o Inmunosupresora Permanente* o ambos, asignará 10% de menoscabo, que será considerado en el cálculo global de acuerdo al procedimiento de suma combinada. De existir manifestaciones de Síndrome de Cushing Iatrogénico, debe evaluarse por las Glándulas Suprarrenales, sumado por procedimiento combinado.

F. Amputaciones

Menoscabo Laboral Permanente por Amputaciones en las Extremidades Superiores

El órgano efector de los miembros superiores es la mano. Prácticamente no hay actividad física en la que este órgano esté ausente. Para su efectividad necesita de la mano contra lateral. La ausencia de una mano resta efectividad a la otra.

Las prótesis de extremidad superior son de utilidad menor y su adaptación funcional difícil, por lo que no incidirán en el menoscabo.

Las amputaciones bilaterales suman combinados los menoscabos de cada extremidad.

Corresponderá al especialista el diagnóstico de Amputación Funcional para asignar el menoscabo de acuerdo a los valores referenciales siguientes:

	MENOSCABO LABORAL PERMANENTE
Desarticulación del hombro.	67% ó más
Amputación del brazo por encima de la inserción del deltoides.	67% ó más

Amputación del brazo entre la inserción del deltoides y la articulación del codo.	50%
Desarticulación del codo	50%
Amputación del antebrazo por debajo de la articulación del codo proximal a la inserción del tendón del bíceps.	50%
Amputación del antebrazo por debajo de la articulación del codo, distal a la inserción del tendón del bíceps.	50%
Desarticulación de la muñeca.	50%
Amputación medio carpiano medio metacarpiana de la mano.	50%
Amputación del pulgar en la MTC-F	25%
Amputación de todos los dedos excepto del pulgare nivel de las articulaciones metacarpofalángicas.	25%
Amputación del pulgar en la IF	15%
Amputación del dedo índice a nivel de la articulación metacarpofalángica o con resección del metacarpo	14%
Amputación del dedo mediano a nivel de la articulación Metacarpofalángica o con resección metacarpo.	11%
Amputación del dedo anular a nivel de la articulación metacarpofalángica o con resección del metacarpo.	5%
Amputación del dedo meñique a nivel de la articulación metacarpofalángica o con resección del metacarpo.	3%

El valor de Menoscabo por amputación considera la pérdida de la

función motora y sensitiva. En los Dedos de la mano, órganos prensiles y sensitivos es necesario referirse al capítulo de Nervios Periféricos además de lo establecido en este capítulo.

Menoscabo Laboral Permanente por Amputaciones en las Extremidades Inferiores

Las Extremidades Inferiores son los órganos del desplazamiento esencialmente. Las Amputaciones bilaterales suman combinados los menoscabos de cada extremidad. El valor de menoscabo por amputa-

ción considera la pérdida de función motora y sensitiva.

Las Prótesis y Ortesis de las Extremidades Inferiores permiten restablecer la función de modo significativo la gran mayoría de los casos; considerando que el método general de calificación de estas Normas es el grado de interferencia en actividades de la vida diaria, corresponderá al especialista el diagnóstico de Amputación Funcional o Anatómica para asignar, si corresponde, el menoscabo de acuerdo a los valores referenciales siguientes:

NIVEL	MENOSCABO GLOBAL PERSONA
Hemipelvectomía Desarticulación cadera Amputación 1/3 proximal muslo Amputación 1/3 medio y distal Desarticulación rodilla Amputación bajo rodilla muñón no útil	67% o más
Amputación bajo rodilla muñón útil Amputación sobre tobillo (Syme) Amputación medio tarso sin piel talonaria sana	50%
Amputación pie Amputación medio tarso (Chopart) con piel talonaria sana Amputación transmetatarsiana con piel talonaria sana	25%
Amputación todos ortejos un pie en MTT-F Amputación 1 ortejo en MTTF Amputación 1 ortejo en IF Amputación 2 a 5 ortejos	21% 15% 7% 2% cada uno

G. Menoscabo Laboral Permanente por Enfermedades Oseas Metabólicas

Requieren presencia de uno o más daños anatómo patológicos.

Gota

Deformaciones, Osteólisis, Tofos articulares, Nefropatía por Uratos. Clasificar según intensidad y fre-

cuencia de síntomas y signos y sus interferencias en las actividades de la vida diaria.

Cóndrocalcinosis

Artrosis secundaria. Clasificar según intensidad y frecuencia de síntomas y signos y sus interferencias en las actividades de la vida diaria.

Osteoporosis, Osteomalacia y Enfermedad de Paget

Deformidad esquelética compresiva, de ejes o fracturaria. Clasificar según intensidad de síntomas y signos y sus interferencias en las actividades de la vida diaria.

CAPITULO II

Sistema nervioso central y periférico

2.00 Sistema nervioso central

Introducción

Estas normas aportan criterios para la evaluar y calificar los Impedimentos del Sistema Nervioso Central, su configuración y el Menoscabo Laboral Permanente en la capacidad general de trabajo expresado en las interferencias que producen sobre las áreas de actividades esenciales, domésticas, de desplazamiento y eficiencia social en la vida diaria.

Se consideran en este capítulo impedimentos originados en:

- A. Cerebro
- B. Médula Espinal
- C. Nervios Craneales
- D. Impedimentos nominados

Los impedimentos del S.N.C. estarán configurados según la certificación especializada. La constatación de terapias médicas no podrá ser inferior a seis meses y doce meses posteriores a tratamientos quirúrgicos. Conocida la irreversibilidad de los daños neurológicos centrales, el perito interconsultor puede prescindir de plazos en Impedimentos inexorables fundamentando su decisión.

Evaluación

La evaluación incluye una completa Anamnesis próxima y remota, Examen

físico general y segmentario y Examen neurológico con: Estudio de funciones superiores, Motricidad, Sensibilidad, Reflejos, Tono muscular, Pruebas vestibulares, Pruebas cerebelosas y Pares craneanos.

El apoyo de laboratorio mediante: Electroencefalograma, TAC, RNM, Spect, Radiografías, Mielografías, Arteriografías, Biopsias, Electromiograma, Potenciales evocados, que solicitará el especialista para la configuración del Impedimento y calificar el Menoscabo Laboral Permanente en la capacidad de trabajo.

A. Cerebro

Se incluye en esta sección a las Enfermedades inflamatorias del S.N.C, Atrofias sistémicas del SNC, Trastornos extrapiramidales y del movimiento, Enfermedades desmielinizantes del SNC, Trastornos episódicos y paroxísticos, Tumores del SNC, Síndromes Paralíticos y Enfermedades Cerebrovasculares. Metástasis cerebrales únicas o múltiples.

Los Impedimentos Cerebrales y/o Espinales comprometen los siguientes aspectos: Trastornos motores y sensitivos, Trastornos de la comunicación, Trastornos de las funciones corticales superiores e integradas del Cerebro, Trastornos de las emociones, Trastornos de la conciencia y alerta, Trastornos episódicos cerebrales, Trastornos del sueño y el despertar.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos Cerebrales y/o Espinales

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase

por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria. El Deterioro Orgánico Cerebral se calificará de acuerdo a los criterios del capítulo XI Impedimentos Mentales.

Clase I Menoscabo Global Persona 1% - 14%

Presenta síntomas y signos de alteración encefálica o espinal leve. Los hallazgos del examen físico y neurológico son menores. Requieren implementar medidas generales o tratamientos circunstanciales.

Clase II Menoscabo Global Persona 15% - 34%

Presenta síntomas y signos de alteración encefálica o espinal moderados. Los hallazgos del examen físico y neurológico son moderados. Requieren tratamientos continuos.

Clase III Menoscabo Global Persona 35% - 49%

Presenta síntomas y signos de alteración encefálica o espinal importantes. Los hallazgos de examen físico y neurológico son importantes. Los tratamientos controlan parcialmente los síntomas. Autonomía completa. En algún grupo de actividades de la vida diaria hay interferencias.

Clase IV Menoscabo Global Persona 50% - 66%

Presenta síntomas y signos de alteración encefálica o espinal severos. La exploración neurológica revela anomalías severas. Tiene autonomía dentro del hogar, pero no puede salir sin ayuda. En algún grupo de actividades de la vida diaria

hay interferencias y requiere adaptaciones.

Clase V Menoscabo Global Persona 67% o más

Los síntomas y signos de alteración encefálica o espinal son graves. Existen anomalías mayores al examen neurológico. No tiene autonomía dentro de su hogar ni fuera de él.

B. Médula Espinal

Calificación según sección anterior.

C. Nervios Craneales

VALORES DE MENOSCABO LABORAL PERMANENTE PARA LOS NERVIOS CRANEALES

	Menoscabo Laboral Permanente
I. Olfatorio	
Pérdida completa unilateral	0%
Pérdida completa bilateral	3%

II. Optico

Ver capítulo Sistema Visual

III-IV-VI. Motor ocular común-Patético-Motor ocular extremo

Ver capítulo Sistema Visual

V. Trigémino

Pérdida sensorial completa unilateral	10%
Pérdida sensorial completa bilateral	35%
Neuralgia intratable típica del trigémino o tic doloroso	50%
Neuralgia facial atípica	20%
Pérdida motora completa unilateral	5%
Pérdida motora completa bilateral	45%

VII. Facial

Pérdida completa del gusto	3%
Parálisis completa unilateral	15%
Parálisis completa bilateral	45%

VIII. Auditivo

Ver capítulo Sistema Auditivo

IX-X-XI. Glossofaríngeo, Vago o Neumogástrico, Espinal

Menoscabo de la deglución debido al deterioro de uno o varios de estos nervios:

Puede ingerir sólo Dieta semi-sólida	15%
Puede ingerir sólo Dieta líquida	30%
Alimentación por sonda o por gastrostomía	60%

Menoscabo en el habla debido al deterioro de uno o varios de estos nervios:

Puede hablar la mayoría de las veces necesarias	1%-14%
Puede hablar alguna de las veces necesarias	15%-34%
Puede hablar pocas de las veces necesarias	35%-49%
No puede hablar	50%

XII. Hipogloso mayor

Parálisis unilateral	0%
Parálisis bilateral	30%

D. Impedimentos nominados

Se describen Impedimentos neurológicos que producen menoscabo superior al 67% de la persona global:

Epilepsias:

La certificación de las epilepsias es clínica, por la descripción detallada del patrón de crisis. Para asignar categoría de nominado a este impedimento se exige:

- Uno o más episodios de inconciencia u oscuridad de conciencia

al mes tanto en las epilepsias generalizadas como focales.

- Terapia bien controlada con al menos dos antiepilépticos por un período no menor de seis meses.
- Para las epilepsias generalizadas idiopáticas, fracaso de uso de ácido valpróico, por persistencia de crisis o retiro por efectos colaterales.
- Demostración del nivel plasmático en rango terapéutico útil de la droga en uso actual. En el caso de fármacos antiepilépticos de nueva generación que no cuenten con esa medición se requerirá uso de la dosis convencional mínima.

Accidente Vascular Encefálico

Con al menos una de las siguientes características, luego de seis meses de evolución: Afasia motora o sensorial, Desorganización persistente y significativa de la función motora de dos extremidades.

Enfermedad de Parkinson

Rigidez, Bradicinesia o Temblor en dos extremidades, que a solas o en conjunto, dan alteración continua de los movimientos, la marcha o la postura. A pesar de tratamiento efectivo y buena adherencia durante seis meses.

Parálisis Cerebral

Con las siguientes características: Cuociente Intelectual inferior a 70, patrones anómalos de conducta, interferencia permanente de la comunicación, desorganización persistente y significativa de la función motora de las extremidades.

Traumatismo Encéfalo-Craneano

Se califica según las secuelas motoras, sensoriales y el deterioro orgánico cerebral.

Tumores Cerebrales

Gliomas malignos, Astrocitomas grado III y IV, Glioblastoma multiforme, Meduloblastoma, Epéndimoblastoma y Sarcoma Primario, Metástasis Cerebral única o múltiple. Otros se califican según las secuelas motoras, sensoriales y el deterioro orgánico cerebral. Este último evaluado de acuerdo a Clases en Capítulo de Impedimentos Mentales.

Malformaciones Arteriales, Venosas, mixtas y de Senos Cavernosos

El riesgo de rotura define la intensidad o gravedad del impedimento. La morbimortalidad y las condiciones técnicas para el tratamiento complementan la clasificación.

Sistema nervioso periférico**Introducción**

Estas Normas establecen los criterios para evaluar los Impedimentos del Sistema Nervioso Periférico, su configuración y el Menoscabo Laboral Permanente en la capacidad general de trabajo expresado en un porcentaje que representa las interferencias que producen sobre las áreas de actividades esenciales, domésticas y de desplazamiento en la vida diaria.

La configuración del Impedimento será posible mediante el informe del especialista que acredite finalizados los métodos de tratamiento posibles y luego de período evolutivo mayor de seis meses.

En esta área, el diagnóstico puede efectuarse clínicamente o por elec-

trodiagnóstico, sin embargo, la manifestación clínica primará sobre el procedimiento eléctrico.

Se consideran en esta sección Impedimentos originados en:

- A. Raíces de Nervios Espinales
- B. Plexos de los Nervios Espinales
- C. Nervios Espinales Periféricos

Evaluación

La evaluación del Impedimento neurológico periférico debe determinar el trastorno funcional por concepto de:

1. Alteraciones Sensitivas: Dolor, Distesias, Astereognosis, Parestesias, Propiocepción, otros.
2. Alteraciones Motrices: Paresia, Plejja, Temblor, Atetosis, Corea, Balismo, Ataxia, Aquinesia, Disquinesia, otros.
3. Exámenes auxiliares: Electromiograma, Velocidad de Conducción Nerviosa, Potenciales evocados.
4. Exámenes Aplicados: Biomecánica computarizada.

A. Raíces de Nervios Espinales**Menoscabo Parcial por Raíz de Nervio Espinal**

Raíz de nervio	Alteración de función debida a déficit sensorial	Alteración de función debida a pérdida de fuerzas	Menoscabo parcial extremidad
C-5	0%-5%	0%-30%	0%-34%
C-6	0%-8%	0%-35%	0%-40%
C-7	0%-5%	0%-35%	0%-38%
C-8	0%-5%	0%-45%	0%-48%
T-1	0%-5%	0%-20%	0%-24%
L-3	0%-5%	0%-20%	0%-24%
L-4	0%-5%	0%-34%	0%-37%
L-5	0%-5%	0%-37%	0%-40%
S-1	0%-5%	0%-20%	0%-24%

El traspaso de Menoscabo Parcial extremidad a Menoscabo global de la persona se efectúa usando las Tablas de Conversión para extremidad superior e inferior, expuestas más adelante. Si el Impedimento es bilateral, su Menoscabo se cuantifica separadamente y ambos se sumarán combinados.

B. Plexos de Nervios Espinales

Menoscabo Parcial por Plexo Braquial

	Alt. Sensitiva	Alt. Motriz	Menoscabo Parcial Ext. Superior
Plexo Braquial (C5 - T1)	0-100%	0-100%	0-100%
Tronco Superior (C5-C6)	0-25%	0-75%	0-81%
Tronco Medio (C7)	0-5%	0-35%	0-38%
Tronco Inferior (C8-T1)	0-20%	0-70%	0-76%

El traspaso de Menoscabo extremidad superior a Menoscabo global de la persona se efectúa usando las Tablas de Conversión expuestas más adelante. Si el Impedimento es bilateral, su menoscabo se cuantifica separadamente y ambos se sumarán combinados.

Menoscabo Parcial por Plexo Lumbosacro

	Alt. Sensitiva	Alt. Motriz	Menoscabo Parcial
Plexo Lumbosacro	0-40%	0-50%	0-70%

Las alteraciones de este plexo no sólo involucran la extremidad inferior, sino la inervación intestinal, vesical, órganos sexuales y estabilidad del tronco.

C. Nervios Espinales Periféricos

1. Cabeza, Cuello, Diafragma

Menoscabo Parcial del Nervio Espinal que afecta a la Cabeza y al Cuello

	Alteración de función debida a déficit sensorial a dolor o parestesias	Alteración de función debida a pérdida de fuerza	Menoscabo parcial
Occipital mayor	0%-5%	0%	0%-5%
Occipital menor	0%-3%	0%	0%-3%
Gran auricular	0%-3%	0%	0%-3%
Secundario o accesorio (Secundario espinal)	0%	0%-10%	0%-10%

La Parálisis Frénica se analiza en capítulo de Sistema Respiratorio.

2. Extremidad Superior

Menoscabo Parcial del Nervio Espinal que afecta a la Extremidad Superior

Nervio	Menoscabo debido a déficit sensorial dolor o parestesias	Menoscabo debido a pérdida de fuerzas	Menoscabo parcial extremidad superior
Axilar (circunflejo)	0%-5%	0%-35%	0%-38%
Escapular Dorsal	0%	0%-5%	0%-5%
Cutáneo Antebraquial Medio	0%-5%	0%	0%-5%
Cutáneo Braquial Medio	0%-5%	0%	0%-5%
Mediano (por encima del antebrazo medio)	0%-40%	0%-55%	0%-73%
Mediano (por debajo del antebrazo medio)	0%-40%	0%-35%	0%-61%
Rama lado radial del pulgar	0%-4%	0%	0%-4%
Rama lado cubital del pulgar	0%-8%	0%	0%-8%
Rama lado radial del índice	0%-8%	0%	0%-8%
Rama lado cubital del índice	0%-3%	0%	0%-3%
Rama lado radial del dedo corazón o medio	0%-7%	0%	0%-7%
Rama lado cubital del dedo corazón o medio	0%-2%	0%	0%-2%
Rama lado radial del anular	0%-3%	0%	0%-3%
Musculocutáneo	0%-5%	0%-25%	0%-29%
Radial (músculo espiral) (Parte superior del brazo con pérdida del tríceps), muñeca en posición funcional	0%-5%	0%-55%	0%-57%
Radial (músculo espiral en posición funcional)	0%-5%	0%-40%	0%-43%
Subescapular (superior e inferior)	0%	0%-5%	0%-5%
Supraescapular	0%-5%	0%-15%	0%-19%
Toracodorsal (subescapular)	0%	0%-10%	0%-10%
Cubital (por encima del antebrazo medio)	0%-10%	0%-35%	0%-33%
Cubital (por debajo del antebrazo medio)	0%-10%	0%-25%	0%-33%
Rama lado cubital del dedo anular	0%-2%	0%-0%	0%-2%
Rama lado radial del Meñique	0%-2%	0%-0%	0%-2%
Rama lado cubital del Meñique	0%-2%	0%-0%	0%-2%

3. Extremidad Inferior

Menoscabo Parcial del Nervio Espinal que afecta a la Extremidad Inferior

Nervio	Menoscabo debido a déficit dolor o malestar	Menoscabo debido a pérdida de la fuerza	Menoscabo parcial de extremidad inferior
Femoral	0%-5%	0%-35%	0%-38%
Genitofemoral	0%-5%	0%	0%-5%
Gluteo Inferior	0%	0%-25%	0%-25%
Femoro cutaneo	0%-10%	0%	0%-10%
Nervio del músculo obturador interno	0%	0%-10%	0%-10%
Nervio del músculo piriforme	0%	0%-10%	0%-10%
Obturador	0%	0%-10%	0%-10%
Cutaneo posterior del muslo	0%-5%	0%	0%-5%
Gluteo Superior	0%	0%-20%	0%-20%
Ciático	0%-25%	0%-75%	0%-81%
Peroneo Común	0%-5%	0%-35%	0%-38%
Peroneo Profundo	0%	0%-25%	0%-25%
Peroneo Superficial	0%-5%	0%-10%	0%-14%
Nervio tibial Anterior	0%-15%	0%-35%	0%-45%
Nervio Tibial posterior	0%-15%	0%-25%	0%-33%
Nervio Sural	0%-5%	0%	0%-5%

Tabla de Conversión del Menoscabo de la Extremidad Superior por Impedimentos en el Sistema Nervioso Periférico en Menoscabo Laboral Permanente

Extremidad Superior	Persona Global								
0% =	0%	20% =	12%	40% =	24%	60% =	36%	80% =	46%
1% =	1%	21% =	13%	41% =	25%	61% =	37%	81% =	49%
2% =	1%	22% =	13%	42% =	25%	62% =	37%	82% =	49%
3% =	2%	23% =	14%	43% =	26%	63% =	38%	83% =	50%
4% =	2%	24% =	14%	44% =	26%	64% =	38%	84% =	50%
5% =	3%	25% =	15%	45% =	27%	65% =	39%	85% =	51%
6% =	4%	26% =	16%	46% =	28%	66% =	40%	86% =	52%
7% =	4%	27% =	16%	47% =	28%	67% =	40%	87% =	52%
8% =	5%	28% =	17%	48% =	29%	68% =	41%	88% =	53%
9% =	5%	29% =	17%	49% =	29%	69% =	41%	89% =	53%
								90% =	54%
10% =	6%	30% =	18%	50% =	30%	70% =	42%	91% =	55%
11% =	7%	31% =	19%	51% =	31%	71% =	43%	92% =	55%
12% =	7%	32% =	19%	52% =	31%	72% =	43%	93% =	56%
13% =	8%	33% =	20%	53% =	32%	73% =	44%	94% =	56%
14% =	8%	34% =	20%	54% =	32%	74% =	44%	95% =	57%
15% =	9%	35% =	21%	55% =	33%	75% =	45%	96% =	58%
16% =	10%	35% =	22%	56% =	34%	76% =	46%	97% =	58%
17% =	10%	37% =	22%	57% =	34%	77% =	46%	98% =	59%
18% =	11%	38% =	23%	58% =	35%	78% =	47%	99% =	59%
19% =	11%	39% =	23%	59% =	35%	79% =	47%	100% =	60%

Tabla de Conversión del Menoscabo de la Extremidad Inferior por Impedimentos en el Sistema Nervioso Periférico en Menoscabo Laboral Permanente

Menoscabo Parcial Extremidad inferior	Persona Global	Menoscabo Parcial Extremidad inferior	Persona Global
0%	0%	46%	18%
1%	0%	47%	19%
2%	1%	48%	19%
3%	1%	49%	20%
4%	2%	50%	20%
5%	2%	51%	20%
6%	2%	52%	21%
7%	3%	53%	21%
8%	3%	54%	22%
9%	4%	55%	22%
10%	4%	56%	22%
11%	4%	57%	23%
12%	5%	58%	23%
13%	5%	59%	24%
14%	6%	60%	24%
15%	6%	61%	24%
16%	6%	62%	25%
17%	7%	63%	25%
18%	7%	64%	26%
19%	8%	65%	26%
20%	8%	66%	26%
21%	8%	67%	27%
22%	9%	68%	27%
23%	9%	69%	28%
24%	10%	70%	28%
25%	10%	71%	28%
26%	10%	72%	29%
27%	11%	73%	29%
28%	11%	74%	30%
29%	12%	75%	30%
30%	12%	76%	30%
31%	12%	77%	31%
32%	13%	78%	31%
33%	13%	79%	32%
34%	14%	80%	32%
35%	14%	81%	32%
36%	14%	82%	33%
37%	15%	83%	33%
38%	15%	84%	34%
39%	16%	85%	34%
40%	16%	86%	34%
41%	16%	87%	35%
42%	17%	88%	35%
43%	17%	89%	36%
44%	18%	90%	36%
45%	18%	91%	36%
		92%	37%
		93%	37%
		94%	38%
		95%	38%
		96%	38%
		97%	39%
		98%	39%
		99%	40%
		100%	40%

CAPITULO III Sistema respiratorio

3.00 SISTEMA RESPIRATORIO

Introducción

Estas Normas proporcionan los criterios para evaluar y calificar los Impedimentos Respiratorios, su configuración y el Menoscabo Laboral Permanente en la capacidad general de trabajo expresado en las interferencias que producen sobre las áreas esenciales, domésticas y de desplazamiento en la vida diaria.

La principal función del Sistema Respiratorio es la mantención del intercambio alveolocapilar que asegura el aporte adecuado de Oxígeno a los tejidos y la eliminación del exceso de Dióxido de Carbono procedente de la combustión interna tisular. Se define a la Insuficiencia Respiratoria como la incapacidad del Sistema Respiratorio de mantener una PO₂ arterial de a lo menos 60 mm. Hg, pudiendo agregarse una elevación de la PCO₂ arterial sobre 45 mm. Hg. El Impedimento Respiratorio estará configurado cuando se encuentre estabilizado, alejado de un episodio agudo o recurrente, las pruebas funcionales se hayan efectuado lejos de una crisis y se encuentren agotados los recursos terapéuticos según los protocolos actuales de la especialidad, durante un período mínimo de seis meses.

Evaluación

Se debe realizar Anamnesis próxima y remota, examen físico completo, con especial referencia a síntomas y signos derivados del Sistema Cardio-Respiratorio, su influencia en la capacidad laboral y las actividades de la vida diaria. Especial interés tiene la evaluación del grado de Disnea. Esta generalmente tiene correlación con las pruebas espi-

rométricas. Se puede categorizar del modo siguiente:

<i>Disnea Grado I:</i>	Coherente con la actividad desplegada según edad y constitución.
<i>Disnea Grado II:</i>	Puede llevar el paso de las personas sanas de su edad y constitución en terreno llano, pero no puede hacerlo en cuestas o escaleras.
<i>Disnea Grado III:</i>	Puede andar varias cuadras a su propia velocidad, pero no puede llevar el paso de las personas de su edad y constitución.
<i>Disnea Grado IV:</i>	Puede caminar hasta una cuadra, luego debe detenerse por la dificultad respiratoria.
<i>Disnea Grado V:</i>	Puede caminar unos pocos pasos, tiene dificultad respiratoria al lavarse o vestirse, incluso en reposo.

Los procedimientos de evaluación del Impedimento respiratorio incluirán según el análisis del especialista, los siguientes:

1. Radiografías de Tórax AP y lateral, tomadas en inspiración profunda.
2. Espirometría basal y con broncodilatadores.
3. Oximetría de Pulso (reposo, ejercicios, nocturna)
4. Tomografía Axial Computada
5. Test de provocación bronquial.
6. Gases Arteriales (reposo y ejercicios)
7. Electrocardiograma
8. Hemograma
9. Hemoglobina
10. Prueba de capacidad de trabajo estandarizada (Test de 12 minutos)
11. Polisomnografía
12. Test de latencia múltiple del sueño
13. Otros exámenes determinados por el especialista.

La selección de los procedimientos y la interpretación de los resultados deberá ser explícitamente señalada en el informe del especialista interconsultor. Los valores espirométricos serán los nacionales propuestos y estandarizados por la Sociedad Chilena de Enfermedades Respiratorias.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos del Sistema Respiratorio

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I: Menoscabo global de la Persona 1-14%:

Disnea: en grado I.
Espirometría: VEF1 o CVF igual o superior al 80% de lo normal.
Imagenología: cambios radiológicos menores o sin cambios.

Clase II: Menoscabo global de la Persona 15-34%:

Disnea: en grado II.
Espirometría: VEF1 o CVF igual o superior al 65% de lo normal.
Imagenología: cambios radiológicos variables.
Gases en sangre de reposo y ejercicio normales.
Difusión de CO menor de 60% de lo normal.

Clase III: Menoscabo global de la Persona 35% - 49%:

Disnea: en grado III.
Espirometría: VEF1 o CVF igual o superior al 55% de lo normal.
Imagenología: cambios radiológicos variables.
ipoxemia leve en reposo y caída menor de 10 mm Hg en ejercicio.
No hay Hipercapnia.

Clase IV: Menoscabo Global de la Persona 50%-66%:

Disnea: en grado IV.
Espirometría: VEF1 o CVF inferiores al 55% de lo normal.
Imagenología: Suele haber cambios radiológicos importantes.
Hipoxemia de Reposo, con caídas > 10 mmHg en ejercicio.
Hipercapnia de Reposo.

Clase V: Menoscabo Global de la Persona 67% o más

Disnea: en grado V.
Espirometría: VEF1 o CVF inferiores al 55% de lo normal.
Imagenología: Suele haber cambios radiológicos importantes.
Hipoxemia de Reposo.
Hipercapnia de Reposo.
Oxígeno dependientes.

Menoscabo Laboral Permanente en algunas Enfermedades Pulmonares

Limitación Crónica del Flujo Aéreo (LCFA).

Asma Bronquial, Bronquitis Crónica, Enfisema Pulmonar.

El Asma Bronquial se clasificará según el consenso realizado por la Sociedad Chilena de Enfermedades Respiratorias.

<i>Asma Grado I:</i>	Síntomas leves e intermitentes menores de una vez por mes, asintomático entre episodios, VEF1 superior al 80% de lo normal.
<i>Asma Grado II:</i>	Síntomas persistentes leves, mayores de una vez por mes, pero menores de una vez por semana. Asma nocturna menor de una vez por mes. Asintomático entre episodios, VEF1 superior al 80% de lo normal.
<i>Asma Grado III:</i>	Síntomas persistentes moderados, mayores de una vez por semana, pero menores de una vez por día. Asma nocturna mayor de tres veces por mes. Sueño y actividad alterados. Uso de B2 Agonistas diariamente. VEF1 superior al 60% de lo normal.
<i>Asma Grado IV:</i>	Síntomas persistentes graves de ocurrencia diaria. Asma nocturna frecuente, sueño y actividad alterados. VEF1 inferior al 60% de lo normal.

La clasificación del Asma Bronquial no puede basarse exclusivamente en la Espirometría por tener grandes variaciones en estos enfermos y resulta más adecuada la presencia sintomática y su frecuencia. En todos los casos, la calificación sólo podrá efectuarse sobre impedimentos configurados a lo menos con seis meses de tratamiento de acuerdo al grado del Asma y protocolos de la especialidad. Los grados del Asma se correlacionan a las clases de menoscabo por impedimentos del Sistema Respiratorio. El Asma grado III corresponde a clase III y el Asma Grado IV como menoscabo global de la personal superior al 67%,

Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica (EPOC)

La asignación de Menoscabo se efectuará conforme a las clases de Impedimentos del Sistema Respiratorio. En casos seleccionados se usarán los Gases Arteriales. La Capacidad Inspiratoria y la medición de Fuerza Muscular Inspiratoria y Espiratoria (PIM y PEM) aclara las discrepancias Espirometría - Disnea. El VEF1 es el índice que mejor da cuenta del grado de incapacidad en EPOC.

Bronquiectasias

Deberán considerarse adicionalmente a la clase asignada, el volumen de la Broncorreolitaria, el carácter y frecuencia de las Hemoptisis. Broncorreas mayores de 50 ml., purulentos en período mayor de seis meses, fracasado tratamiento médico y/o quirúrgico, asignar menoscabo mayor a 67%. Similares condiciones para las Fístulas Pleurocutáneas.

Enfermedad Pulmonar Difusa

Se evalúa según la clasificación del menoscabo por Impedimentos del Sistema Respiratorio. La Oximetría de pul-

so puede ser suficiente en vez de los Gases Arteriales. Caídas mayores a 10 mm. Hg en la Presión Arterial de Oxígeno en ejercicio corresponde a Menoscabo mayor al 50%.

Cuando se usa saturación por Oximetría de pulso, es considerado anormal saturación bajo 90-92 en reposo y caídas mayores de 4% de saturación en ejercicio son significativas.

Tuberculosis Pulmonar

La evaluación debe realizarse al término de la terapia específica, según los protocolos de la especialidad actualizados; a menos que se trate de Enfermedad TBC polirresistente adiferentes drogas anti TBC y sin posibilidades ciertas de Quimioterapia. Estos casos se consideran con Menoscabo superior al 67%.

Las anomalías anatómicas resultantes de secuelas TBC deberán calificarse según el compromiso de la capacidad funcional

Cor Pulmonale

Su detección agregado a impedimento respiratorio asigna un 67% de Menoscabo Laboral Permanente.

Síndrome Apnea Obstructiva del Sueño

Su evaluación puede objetivarse por Oximetría continua nocturna o Polisomnografía. La interpretación de los resultados corresponde al especialista.

Para la configuración de este Impedimento es necesario evaluar transcurridos tres meses con uso nocturno de CPAP. Este instrumento de elevado costo deberá probarse como accesible por el trabajador mediante peritaje Socio-laboral.

Corresponderá Menoscabo superior al 67% o más cuando exista hipersomnia diurna que interfiere severamente con las actividades habituales, representando riesgo para si mismo o para terceros. Los Síndromes de Apnea -Hipopnea del sueño que presentan eventos sólo en decúbito dorsal se consideran no configurados, ya que son tratables por terapia postural.

Trasplante Pulmonar

Este método quirúrgico por sus limitaciones y elevado índice de morbilidad y mortalidad, asignará Menoscabo Laboral Permanente superior a 67%.

Estenosis Traqueal y Traqueostomizados

La severidad de la estenosis se cuantificará por T.A.C. Traqueal y curvas Flujo-volumen, y calificada según las clases de Menoscabo por Impedimentos respiratorios, siempre que se encuentre descartada su corrección quirúrgica.

El Traqueostomizado por diferentes patologías no Neoplásicas, se califica con Menoscabo Laboral Permanente de 50%.

Parálisis Diafragmática Uni o Bilateral

Se asigna Menoscabo según compromiso función respiratoria y gases arteriales.

CAPITULO IV Sistema digestivo

4.00 Sistema digestivo

Introducción

Estas Normas aportan criterios para evaluar y calificar los Impedimentos del Sistema Digestivo, su configuración, y el Menoscabo Laboral Permanente en la capacidad general del tra-

bajo expresado en las interferencias que producen sobre las áreas de actividades esenciales y domésticas en la vida diaria.

Los Impedimentos digestivos son:

- A. Tracto Digestivo Superior (Esófago, Estómago, Duodeno, Intestino Delgado)
- B. Páncreas
- C. Hígado y Vías Biliares
- D. Tracto Digestivo Inferior (Cólon y Recto)
- E. Conducto Anal
- F. Estomas y Pared Abdominal
- G. Desnutrición y Obesidad
- H. Trasplantes Digestivos

Evaluación

El Impedimento configurado del Sistema Digestivo es aquel que en opinión del médico asignado o interconsultor de la especialidad, ha sido demostrado en forma objetiva, ha finalizado los tratamientos médicos o quirúrgicos de acuerdo a la práctica médica de la especialidad, ha permanecido estable por período no inferior de seis meses, es permanente y sólo se espera su mantención o agravamiento.

Para cada segmento evaluado el menoscabo se clasifica en clases según lo siguiente:

A. Esófago, estómago, duodeno, intestino delgado

Esófago

Los síntomas y signos del Impedimento esofágico incluyen, Disfa-

gia, Pirosis, Dolor subesternal, Regurgitación, Sangramiento, Índice Masa Corporal. Su evaluación se complementa con Exámenes Radiológicos, T.A.C., Endoscopías, Biopsias, Citología y Manometrías.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos esofágicos

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

<i>Clase I:</i>	<i>Menoscabo global de la persona 1% - 14%:</i> Una persona pertenece a la Clase I cuando, presenta síntomas y signos de Impedimento esofágico, ligeros, tiene alteraciones anatómicas, requiere tratamiento circunstancial o medidas generales y su Índice de Masa Corporal es normal.
<i>Clase II:</i>	<i>Menoscabo global de la persona 15% - 34%:</i> Existen síntomas y signos de Impedimento esofágico, moderados, tiene alteraciones anatómicas, requiere tratamiento continuo. El Índice de Masa Corporal se encuentra en desnutrición leve.
<i>Clase III:</i>	<i>Menoscabo global de la persona 35% - 49%:</i> Existen síntomas y signos de Impedimento esofágico, importantes, con alteraciones anatómicas, que ni la dieta y los medicamentos logran controlar adecuadamente. El Índice de Masa Corporal se encuentra en desnutrición moderada.
<i>Clase IV:</i>	<i>Menoscabo global de la persona 50% - 66%:</i> Existen síntomas y signos de Impedimento esofágico, severos, con alteraciones anatómicas, los medicamentos, dieta o cirugía no logran controlar, el Índice de Masa Corporal se encuentra en desnutrición severa.
<i>Clase V:</i>	<i>Menoscabo global de la persona 67% o más</i> Los síntomas y signos del Impedimento esofágico son graves, no pueden ser controlados por dieta o cirugía, la alteración anatómica es compatible con una obstrucción prácticamente completa. Se alimenta por Gastrostomía. Requiere auxilio de terceros y el compromiso ponderal es severo.

Estómago, Duodeno e Intestino Delgado

Los síntomas y signos del Impedimento gástrico-duodenal incluyen

Nauseas, Vómitos, Dolor, Sangramiento, Diarreas, Mala absorción, Obstrucción y Pérdida de Masa Corporal, Dumping precoz o tardío.

La evaluación se complementa con Radiología, T.A.C., Endoscopia, Citología, Biopsias, Ecografías, Estudios de Secreción, Absorción, Motilidad y Depositiones.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos Gástrico-Duodenales

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

<i>Clase I:</i>	<i>Menoscabo global de la persona 1% - 14%:</i> Una persona pertenece a esta clase cuando presenta síntomas y signos de Impedimento gastro-duodenal leves, tiene alteraciones anatómicas, requiere tratamiento circunstancial o medidas generales y conserva su Índice de Masa Corporal.
<i>Clase II:</i>	<i>Menoscabo global de la persona 15% - 34%:</i> Existen síntomas y signos de Impedimento gastro-duodenal, moderado, tiene alteraciones anatómicas, requiere tratamiento continuo. El Índice de Masa Corporal se encuentra en desnutrición leve.
<i>Clase III:</i>	<i>Menoscabo global de la persona 35%-49%:</i> Existen síntomas y signos de Impedimento gastro-duodenal, importante. La dieta y medicamentos logran controlar parcialmente los síntomas. Tiene alteraciones anatómicas y el Índice de Masa Corporal está en desnutrición moderada.
<i>Clase IV:</i>	<i>Menoscabo global de la persona 50% - 66%:</i> Existen síntomas y signos de Impedimento gastro-duodenal, severos, alteraciones anatómicas, el manejo dietético y farmacológico es incapaz de controlar los síntomas, el Índice Masa Corporal es de desnutrición severa.
<i>Clase V:</i>	<i>Menoscabo global de la persona 67% o más</i> Existen síntomas y signos de Impedimento gastro-duodenal, graves, alteraciones anatómicas, tratamiento que no logran controlar síntomas, el compromiso nutricional es de desnutrición severa y requiere auxilio de terceros o nutrición parenteral.

B. Páncreas

En este capítulo sólo se evalúa su función exocrina. La endocrina se analiza en el capítulo correspondiente.

Los síntomas y signos incluyen Dolor, Náuseas, Vómitos, Diarreas, Esteatorrea, Sangramiento intestinal, Ictericia y compromiso nutricional. La evaluación se completa con Radiología, T.A.C., Ecografías, Angiografía, Colangiopancreatografía Endoscópica retrógrada, Deposiciones, Tolerancia a glucosa, Enzimas Pancreáticas, Absorción de grasas, Proteínas y Vitaminas Liposolubles.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos Pancreáticos

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

<i>Clase I:</i>	<i>Menoscabo Global de la persona 1% - 14%:</i>
	Existen síntomas y signos pancreáticos leves, con alteración anatómica. Requiere tratamiento circunstancial o medidas generales y mantiene su Masa Corporal.
<i>Clase II:</i>	<i>Menoscabo Global de la persona 15% - 34%:</i>
	Existen síntomas y signos pancreáticos moderados, con alteración anatómica. Requiere tratamiento continuo que logre remisión de los síntomas y limitaciones dietéticas, el Índice de Masa Corporal esta en desnutrición leve.
<i>Clase III:</i>	<i>Menoscabo Global de la persona 35% - 49%:</i>
	Existen síntomas y signos pancreáticos importantes, con alteración anatómica. Requiere tratamiento que logra control parcial de los síntomas. El Índice de Masa Corporal está en desnutrición moderada.
<i>Clase IV:</i>	<i>Menoscabo Global de la persona 50% - 66%:</i>
	Existen síntomas y signos pancreáticos, severos, con alteración anatómica. El tratamiento no logra controlar los síntomas y el Índice de Masa Corporal es de desnutrición severa.
<i>Clase V:</i>	<i>Menoscabo Global de la persona 67% o más</i>
	Existen síntomas y signos pancreáticos, graves, con alteración anatómica. El tratamiento no controla los síntomas, el Índice de Masa Corporales de desnutrición severa, requiere auxilio de terceros o nutrición parenteral.

C. Hígado y vías biliares

Los síntomas y signos derivados del Impedimento hepático y de las Vías Biliares son los siguientes: Dolor, Ictericia, Anorexia, Náuseas, Vómitos, Astenia, Adinamia, Pérdida de Masa Corporal, Hematemesis, Ascitis, Alteraciones de Conciencia.

Se evalúan con estudios Radiológicos, Colangiografías, Endoscopías, Biopsias, Exámenes de laboratorio, Cintigrafías, T.A.C., Ecografías.

Clasificación de CHILD - PUGH

Puntos	1	2	3
Encefalopatía	Ausente	I a II	III a IV
Ascitis	Ausente	Leve	Moderada o importante
Bilirrubina (mg/dl)	1 a 2	2 a 3	> de 3
Albumina (g/dl)	>3.5	2.8 a 3.4	<2.7
Protrombina	>60%	50-60%	<50%

Hígado

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos Hepáticos

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

<i>Clase I:</i>	<i>Menoscabo global de la persona %-14%:</i>
	Existen síntomas y signos leves de enfermedad hepática crónica. Las pruebas bioquímicas revelan mal funcionamiento hepático. Fuerzas conservadas. Índice de Masa Corporal normal. Child > 5 puntos
<i>Clase II:</i>	<i>Menoscabo global de la persona 15%-34%:</i>
	Existen síntomas y signos moderados de enfermedad hepática crónica.

	Tratamiento continuo. Las pruebas bioquímicas indican mal funcionamiento hepático. Presenta Astenia moderada. Índice de Masa Corporal normal. Child 6-7 puntos .
<i>Clase III:</i>	Menoscabo global de la persona 35%-49%:
	Existen síntomas y signos importantes de enfermedad hepática crónica, y se controlan parcialmente con el tratamiento. Las pruebas bioquímicas indican mal funcionamiento hepático. La Astenia es importante y el Índice de Masa Corporal está en desnutrición leve. Child 8-9 puntos.
<i>Clase IV:</i>	Menoscabo global de la persona 50%-66%:
	Existen síntomas y signos severos de enfermedad hepática crónica. Incluyen a lo menos un episodio de sangramiento digestivo o intoxicación amoniacal por año. El tratamiento difícilmente controla los síntomas. Child > 10 - 11 puntos
<i>Clase V:</i>	Menoscabo Global de la persona 67% o más
	Existen síntomas y signos graves de enfermedad crónica y progresiva del Hígado. Tiene manifestaciones de Insuficiencia Hepática a nivel del SNC. El tratamiento no controla los síntomas. La Astenia es severa. Child > 12 puntos o más.

Vías Biliares

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimento de las Vías Biliares

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

<i>Clase I:</i>	Menoscabo global de la persona 1%-14%:
	Existen síntomas y signos leves de mal funcionamiento de las Vías Biliares, que ceden con el tratamiento circunstancial o medidas generales.
<i>Clase II:</i>	Menoscabo global de la persona 15%-34%:
	Existen episodios moderados de obstrucción de las Vías Biliares que demanda tratamiento continuo.
<i>Clase III:</i>	Menoscabo Global de la persona 35%-49%:
	Existe obstrucción importante de las Vías Biliares que al menos ha presentado un episodio de Colangitis por año.
<i>Clase IV:</i>	Menoscabo Global de la persona 50%-66%:
	Existe obstrucción severa, de las Vías Biliares que ocasiona colangitis recurrente.
<i>Clase V:</i>	Menoscabo Global de la persona 67% o más
	Existe obstrucción del Conducto Biliar común, con Ictericia persistente y daño Hepático.

D. Tracto digestivo inferior

Cólon y Recto

Los síntomas y signos del Impedimento Colo-Rectal incluyen, Diarreas, Constipación, Dolor, Tenesmo; Mucus, Pus y Sangre en las Deposiciones, Pérdida de Peso, Fiebre, Anemia.

El estudio del Impedimento incluye Endoscopías, Ecografías, Examen de Deposiciones, Biopsia y Enema Baritado.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos Colo-Rectales

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

<i>Clase I:</i>	Menoscabo Global de la persona 1%-14%:
	Los síntomas y signos del Impedimento Colo-Rectal son leves. No requieren tratamiento circunstancial o medidas generales. IMC normal.
<i>Clase II:</i>	Menoscabo Global de la persona 15%-34%:
	Los síntomas y signos del Impedimento Colo-Rectal son moderados. Necesitan dieta y terapia sistémica continua. IMC en desnutrición leve.
<i>Clase III:</i>	Menoscabo Global de la persona 35%-49%:
	Los síntomas y signos del Impedimento Colo-Rectal son importantes. Necesitan dieta y terapia sistémica continua. Déficit nutricional moderado.
<i>Clase IV:</i>	Menoscabo Global de la persona 50%-66%:
	Los síntomas y signos del Impedimento Colo-Rectal son severos. Necesitan dieta y terapia sistémica continua. Anemia y déficit nutricional severo.
<i>Clase V:</i>	Menoscabo Global de la persona 67% o más
	Los síntomas y signos del Impedimento Colo-Rectal son graves, incluso imponen el confinamiento. Necesitan estricta dieta y terapia sistémica. Anemia, Fiebre y déficit nutricional severo.

E. Conducto anal

Los síntomas y signos por Impedimento del Conducto Anal incluyen, Alteraciones de la Continencia, Urgencia defecatoria, Dolor, Tenesmo, Rectorragia, Constipación, Diarrea.

La evaluación se complementa con Tacto, Anoscopia, Rectoscopia, Biopsia.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos del Conducto Anal

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

<i>Clase I:</i>	Menoscabo Global de la persona 1%-14%: Existe daño anatómico que produce incontinencia ligera, que cede con tratamientos circunstanciales o medidas generales.
<i>Clase II:</i>	Menoscabo Global de la persona 15%-34%: Existe daño anatómico que produce incontinencia que requiere tratamiento continuo.
<i>Clase III:</i>	Menoscabo Global de la persona 35%-49%: Existe daño anatómico que produce incontinencia, que requiere tratamiento continuo, y limita la autonomía.

F. Estomas quirúrgicos y pared abdominal

Menoscabo Laboral Permanente por Estomas Quirúrgicos y Defectos de Pared Abdominal

El Impedimento deberá considerarse permanente y fuera de alcance terapéutico que restituya situación normal.

Esofagostoma	35%
Gastrostoma	35%
Yeyunostoma	35%
Ileostoma	35%
Colostoma	35%
Eventraciones	25%

G. Desnutrición y Obesidad

La Obesidad y el Déficit Nutricional constituyen Impedimentos configurados luego de comprobarse las siguientes condiciones:

1. Permanencia en el tiempo, y
2. Refractariedad a tratamientos médicos y quirúrgicos accesibles por el afiliado, y
3. Asociación con otros Impedimentos.

Para asignar menoscabo por Obesidad la persona deberá necesariamente presentar uno de los siguientes Impedimentos configurados en clase III:

1. Historia de limitación motora en cualquier articulación sostenedora de peso en la columna lumbar, con signos físicos positivos, junto con evidencia radiográfica de artrosis de dicha articulación, de la columna o de ambas, configuradas en Clase III.
2. Hipertensión Arterial Clase III.
3. Historia de Insuficiencia cardíaca congestiva configurada en Clase III con evidencia de estasia venosa, con hepatomegalia, congestión, pulmonar o edema periférico.
4. Insuficiencia Venosa Crónica Clase III.
5. Enfermedad respiratoria configurada en Clase III, con CVF igual o inferior al 50% del valor teórico o nivel de hipoxia significativo en correspondencia a Clase III. Síndrome de Apnea obstructiva del sueño en Clase III.

Para asignar menoscabo por Desnutrición la persona deberá necesariamente presentar uno de los siguientes factores:

1. Albuminemia de 3.0 g% o menos.
2. Hematocrito de 30% o menos.
3. Calcemia total de 8.0 mg% o menos.
4. Diabetes Mellitus no controlada, con hiperglicemia o quetosis repetida.
5. Grasa en deposiciones de 7.0g o más en muestra de 24 horas.

6. Nitrógeno en deposiciones de 3.0 g o más, en muestra de 24 horas.

7. Ascitis o edema, recidivante o persistente, no atribuible a otra causa.

8. Dolor por pancreatitis crónica intratable o inoperable.

El método de evaluación es el INDICE DE MASA CORPORAL (IMC), según Quetelet y los criterios OMS.

$$\text{IMC} = \frac{\text{PESO (Kgrs.)}}{\text{TALLA}^2 \text{ (Mts.)}}$$

				Menoscabo Laboral Permanente	
Obesidad	:	35.0	a 39.9	Kgrs./Mts. ²	15-34%
Obesidad Mórbida	:	40.0	a 44.9	Kgrs./Mts. ²	35-49%
		45.0	o más		50-67%
Desnutrición leve	:	17	a 18.4	Kgrs./Mts. ²	
Desnutrición moderada	:	16	a 16.9	Kgrs./Mts. ²	15-34%
Desnutrición severa	:	< 15.9		Kgrs./Mts. ²	35-49%

H. Trasplantes digestivos

En el estado actual de la técnica para trasplantes de órganos digestivos, estas normas consideran asignación de Menoscabo Laboral Permanente superior al 50%, en los Hepáticos y Pancreáticos.

CAPITULO V Sistema urinario

5.00 SISTEMA URINARIO

Introducción

Estas normas aportan criterios para evaluar y calificar los Impedimentos del Sistema Urinario, su configuración y el Menoscabo Laboral Permanente en la

capacidad general de trabajo expresado en las interferencias que producen sobre las áreas de actividades esenciales, domésticas y de desplazamiento en la vida diaria. Se divide en:

- A. Tracto Urinario Superior
- B. Vejiga
- C. Uretra

A. Tracto urinario superior

El Tracto Urinario Superior está constituido por ambos riñones y sistemas pielocaliciarios.

Enfermedad Renal Crónica

Historia clínica y examen físico que evidencia la naturaleza progresiva

de las enfermedades y exámenes de laboratorio que muestran deterioro de la función Renal, tales como: Examen de Orina Completo, Creatinemia, Depuración Ureica, Ecografía, Pielografía, Biopsia Renal, Eco Doppler Color, Cintigramas y TAC.

Por las dificultades en la medición directa de *Clearence de Creatinina*, una aproximación válida puede efectuarse aplicando la fórmula de Grocoft:

VARONES
$$\frac{(140-\text{edad}) \times \text{peso en Kgrs.}}{72 \times \text{Creatininemia plasmática}}$$

MUJERES Multiplicar el resultado de fórmula anterior x 0.85

Síndrome Nefrótico

La evaluación de este Impedimento deberá incluir la descripción y extensión del cuadro. Considerándose para la calificación sólo sus complicaciones tales como, hipotensión ortostática severa, infecciones recurrentes o trombosis venosas. Deberá contarse idealmente con originales de los exámenes de laboratorio y anatomía patológica si se ha efectuado biopsia.

Hemodiálisis, Diálisis Peritoneal o Trasplante Renal

Cuando un trabajador debe someterse a diálisis periódica, debido a una enfermedad renal crónica, se clasifica en Clase V.

Un trabajador que se haya sometido a trasplante renal deberá cumplir un período de observación de a lo menos un año post trasplante para determinar si ha alcanzado el punto de mejoría deseado. La incidencia de complicaciones sistémicas como anemias, neuropatías,

rechazo, y efectos colaterales de corticoides e inmunosupresores se evaluarán combinadamente. El trabajador transplantado con evolución satisfactoria recibirá un menoscabo global de 50%, lo que incluye uso de esteroides, inmunosupresores, Hipertensión Arterial Clase I e Insuficiencia Renal Clase I.

Monorrenos y Derivaciones Urinarias

El trabajador con sólo un Riñón, cualquiera que sea la causa deberá asignarse, un 10% de menoscabo global, ya que ha tenido una pérdida estructural de un órgano esencial. Este valor será combinado con cualquier Impedimento configurado en el Riñón restante.

Las derivaciones urinarias permanentes efectuadas para la preservación de la integridad renal y en la disposición de la orina (derivaciones uretero-intestinales, ureterostomía cutánea sin intubación, nefrostomía o ureterostomía intubada) deberán evaluarse según las alteraciones de la vida diaria especificadas en las clases de aplicación general.

Menoscabo Laboral Permanente por Deterioro del Tracto Urinario Superior

La clase está determinada por la intensidad del compromiso funcional, el rango al interior de la clase por la Creatinina.

Clase I:	Menoscabo global de la persona: 1% - 14% Disminución de la función del tracto urinario superior leve, comprobada por la depuración de creatinina de 75 a 90 litros/24 horas (mayor a 52 ml/min).
Clase II:	Menoscabo global de la persona: 15% - 34% Disminución moderada de la función del tracto urinario superior, comprobada por la depuración de creatinina de 60 a 74 litros/24 horas (de 42 a 52 ml/min).

Clase III:	Menoscabo de la persona global 35% - 49%
	Disminución de la función del tracto urinario superior importante, comprobada por la depuración de creatinina de 40 a 59 litros/24 horas (28 a 41 ml/min).
Clase IV:	Menoscabo global de la persona 50 - 66%
	Disminución de la función del tracto urinario superior severa y comprobada por la depuración de creatinina inferior a 40 litros/24 horas (28 ml/min). El Menoscabo de esta clase se sumará combinado al producido por Impedimentos asociados, como Hipertensión Arterial y Anemia.

Patologías Renales Crónicas que sobrepasan el 67% de Menoscabo Laboral Permanente

1. Hemodiálisis Crónica o Peritoneodiálisis indispensable para la sobrevivencia debido a falla renal irreversible.
2. Trasplante Renal evaluado un año después de efectuado, en que persiste una insuficiencia renal Clase III o complicaciones graves derivadas de éste. Si existe evidente rechazo del órgano trasplantado, el Nefrólogo podrá abreviar el plazo configurado el Impedimento antes de doce meses.
3. Osteodistrofia Renal manifestada por ostealgias severas y trastornos radiográficos como osteitis fibrosa, osteoporosis severa, fracturas patológicas.
4. Síndrome Nefrótico con anasarca importante que persiste, a lo menos, 6 meses a pesar de la terapia en aquellos en que se reconozca alternativa terapéutica. Albuminemia de 3.0 gr. en 100 cc o menos y proteinuria de 3.5gr. en 24 horas o más;

B. Vejiga

La Vejiga es un reservorio de control voluntario que permite retener la orina por varias horas.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos de la Vejiga

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I:	Menoscabo global de la persona 1% - 14%
	Una persona pertenece a la clase I cuando existen síntomas y señales de trastornos en la Vejiga leves, que requieren tratamiento circunstancial o medidas generales pero sin existir mal funcionamiento de ella.
Clase II:	Menoscabo global de la persona 15% - 34%
	Hay síntomas y signos, de trastornos de la Vejiga moderados, que requieren de tratamiento continuo, y existe buena actividad refleja de la vejiga.
Clase III:	Menoscabo global de la persona 35% - 49%
	La Vejiga posee una pobre actividad refleja (goteo intermitente) y no hay control voluntario, requiere tratamiento continuo.
Clase IV:	Menoscabo global de la persona 50% - 66%
	No hay control reflejo, ni voluntario, de la Vejiga (goteo constante). Los síntomas y signos implican gravedad sin requerir confinamiento.
Clase V:	Menoscabo global de la persona 67% o más
	No hay control reflejo, ni voluntario, de la Vejiga (goteo constante). Los síntomas y signos implican una interferencia grave en las actividades de la vida diaria en confinamiento, o se ha producido pérdida total de la Vejiga.

C. Uretra

La Uretra femenina es un conducto urinario con un esfínter voluntario. La Uretra masculina no sólo es un conducto urinario con un esfínter si no que a través de ésta se vacían las vesículas seminales.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos de la Uretra

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso

sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I:	Menoscabo global de la persona 1% - 14%
	Existen síntomas y signos de desorden uretral leves, los cuales requieren terapia circunstancial o medidas generales.
Clase II:	Menoscabo global de la persona 15% - 34%
	Hay síntomas y signos de desorden uretral moderados, que requieren terapia continua para su control.
Clase III:	Menoscabo global de la persona 35% - 49%
	Pérdida definitiva de la funcionalidad uretral

CAPITULO VI Sistema cardiovascular

6.00 SISTEMA CARDIOVASCULAR

Introducción

Estas Normas aportan criterios para evaluar y calificar los Impedimentos Cardiovasculares, su configuración y el Menoscabo Laboral Permanente en la capacidad general de trabajo expresado en las interferencias que producen sobre las áreas de actividades esenciales, domésticas y de desplazamientos en la vida diaria. Por regla general, salvo expresa mención del especialista, los Impedimentos del Sistema Cardiovascular se estimarán configurados solo después de aplicadas las medidas terapéuticas y rehabilitadoras durante seis meses desde su diagnóstico. De haber sido intervenidos quirúrgicamente, el período de observación se extiende a doce meses. La frecuente disparidad entre la signología y la sintomatología subjetiva obliga a los interconsultores a basar sus informes sobre datos objetivos. El implante de marcapaso cardíaco, los procedimientos angioplásticos y la electrofulguración no serán considerados cirugía mayor cardíaca y deberán cumplir seis meses para su configuración.

Evaluación

La Anamnesis próxima y remota, el examen físico, con especial referencia a síntomas y signos derivados del Sistema Cardiovascular, su influencia en la capacidad laboral, y las actividades de la vida diaria, serán la base del informe especializado. Las restricciones que el Impedimento cardiovascular ha producido en la de ambulación, el subir escaleras, levantar objetos, progresión en el tiempo, su permanencia y reproductibilidad. El informe deberá señalar las alteraciones anatómicas, las consecuencias fisiológicas y la capacidad funcional remanente después del tratamiento. Especial interés tiene el evaluar las reales posibilidades de tratamiento que pueda acceder el trabajador, usando para ello el peritaje socio laboral.

Capacidad Funcional 1

Ausencia de síntomas al efectuar actividades físicas intensas y desempeña todas las actividades de la vida diaria.

Capacidad Funcional 2

No presenta síntomas con los esfuerzos habituales, pero puede presentarlos al efectuar esfuerzos mayores. No puede practicar deportes competitivos, pero si de agrado.

Capacidad Funcional 3

Puede presentar síntomas en actividades habituales y frente a esfuerzos pequeños.

No puede practicar deportes. Enfermedades intercurrentes como cuadros bronquiales agudos, o esfuerzos levemente mayores que lo habitual pueden hacer aparecer síntomas tales como fatiga disnea, ortopnea, palpitaciones.

Capacidad Funcional 4

Presenta síntomas secundarios a bajo débito y/o congestión pulmonar y visceral, incluso en reposo, disnea y ortopnea.

Debe ser asistido en sus actividades de la vida diaria, no puede vestirse por sí sólo, lo hace con extrema dificultad; no puede efectuar actividad laboral y necesita ayuda para aseo personal.

Los procedimientos demostrativos del Impedimento cardiovascular incluirán según el análisis del especialista, los siguientes:

1. Electrocardiograma de reposo
2. Holter de arritmias
3. Holter de presión arterial
4. Ecocardiograma Doppler
5. Ecografías y estudios Doppler de Vasos arteriales y venosos
6. Pruebas de provocación de isquemia:
 - Test de esfuerzo
 - Ecocardiograma de estrés (Dobutamina)
 - Pruebas de Medicina Nuclear
7. Estudios Hemodinámicos
8. Angiografías:
 - a. Aortografías y vasos arteriales
 - b. Venografías y cavidades cardíacas y pulmón
 - c. Coronariografía y Ventriculografía
9. Estudios radiológicos e imagenología

10. Exámenes complementarios generales

11. Tilt Test

Los procedimientos de difícil acceso o de riesgo deberán ser coordinados con el Médico asignado o Presidente de la Comisión Médica.

Las desviaciones a la normalidad para cada técnica empleada en la evaluación cardiovascular corresponde al especialista su interpretación y significado patológico.

CORRELACION ECOCARDIOGRAFICA Y MENOS CABO CARDIOLOGICO			
MENCION	LEVE	MODERADO	SEVERO
v. izq. Diástole	58-65	66-70	>71
v. izq. Sístole	41-46	47-49	>50
v. izq. Grosor Septal y Pared Posterior	12	13-14	≥15
Fracción de Eyección (Simpson)	54-50	51-40	<40
Aur. izquierda	41-45	48-50	>51
Pattern llenado ventricular	Relajación Retardada	Pseudo Normalizado	Restrictivo

Los Impedimentos Cardiovasculares están en cuatro grupos de patologías que afectan este sistema:

A. Enfermedades Orgánicas del Corazón

Enfermedades cardíacas reumáticas crónicas, Enfermedades isquémicas del Corazón, Enfermedades Cardiopulmonares y de la circulación pulmonar, Pericardiopatías, Endocardiopatías, Miocardiopatías, Valvulopatías, Cardiomiopatías, Trastornos de la conducción, Arritmias.

B. Enfermedad Vasculare Hipertensiva

Hipertensión esencial, Enfermedad Cardíaca Hipertensiva, Enfermedad Cardiorenal Hipertensiva, Hipertensión secundaria.

C. Enfermedades Vasculares de las Extremidades

D. Enfermedades de la Aorta

Menoscabo Laboral Permanente por Enfermedades Orgánicas del Corazón

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1%-14%:

- Existen signos leves de Enfermedad Orgánica del Corazón
- Se desplaza sobre cualquier terreno sin restricciones
- Los grandes esfuerzos, tensiones, deportes o similares le producen síntomas.
- Aquellos que sean portadores de Marcapaso definitivo.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15%-34%:

- Existen síntomas y signos moderados, de Enfermedad Orgánica del Corazón, que requieren tratamiento continuo.
- Se desplaza sobre terrenos llanos sin restricciones. En cuestas o escaleras tiene dificultades y síntomas.
- Compromiso ecocardiográfico leve según tabla N° 1.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35%-49%:

- Existen síntomas y signos importantes, de Enfermedad Orgánica del Corazón.
- Se desplaza sobre terrenos llanos no más de una a dos cuerdas.
- Presenta síntomas con esfuerzos medianos.
- Tiene historia de congestión cardíaca que cede con tratamiento.
- Compromiso ecocardiográfico moderado según tabla N° 1.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50%-66%:

- Existen síntomas y signos severos, de Enfermedad Orgánica del Corazón
- Presenta síntomas al caminar menos de una cuadra, actividades de la vida diaria y tensiones emocionales.
- Tiene signos de congestión cardíaca controladas parcialmente con tratamiento.
- Arritmias complejas de difícil control o resultados parciales.
- Compromiso ecocardiográfico severo según tabla N° 1.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

- Existen síntomas y signos graves, de Enfermedad Orgánica del Corazón al lavarse o vestirse, incluso en reposo.

- Desplazamientos mínimos, o
- Trasplante Cardíaco.

Menoscabo Laboral Permanente por Enfermedad Vascular Hipertensiva.

Hipertensión Arterial

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1%-14%:

- Existe Hipertensión Arterial, con cifras de tensión diastólica mayor de 100 mm.Hg. Requieren tratamiento circunstancial o medidas generales.
- No se comprueban daños en órganos blancos.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15%-34%:

- Existe Hipertensión Arterial, con cifras de tensión diastólica mayor de 100 mm. Hg. Que requiere tratamiento continuo.
- Cambios menores en arteriolas retinales.
- Hipertrofia Ventricular Izquierda leve según tabla N° 1, al Ecocardiograma o E.C.G.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35%-49%:

- Existe Hipertensión Arterial, con cifras de tensión diastólica mayor de 100 mm Hg.

- Proteinuria con función renal conservada.
- Daño arteriolar retinal con hemorragias o exudados.
- Daño Cerebro-vascular por Hipertensión sin secuelas neurológicas.
- Hipertrofia Ventricular Izquierda moderada según tabla N° 1.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50%-66%:

- Existe Hipertensión Arterial, con cifras de tensión diastólica mayor de 120 mm. Hg.
- Creatininemia con signos de falla renal.
- Daño arteriolar retinal con hemorragias y exudados.
- Daño cerebro-vascular por Hipertensión con secuelas neurológicas menores.
- Hipertrofia de Ventrículo Izquierdo severa por E.C.G., ECO, Radiografías, sin congestión cardíaca.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

- Existe Hipertensión Arterial, con cifras de tensión diastólica mayor de 120 mm. Hg.
- Creatininemia con signos de falla renal y evidencias de retención nitrogenada.
- Daño cerebro-vascular por Hipertensión con secuelas neurológicas importantes.

- Disfunción sistólica de Ventrículo Izquierdo.
- Retinopatía Hipertensiva importante.

Menoscabo Laboral Permanente por Enfermedades Vasculares de las Extremidades. (Arterias, Venas, Linfáticos)

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1%-14%:

- Existe Impedimento vascular de las extremidades de intensidad leve.
- No presenta claudicación.
- Edema leve.
- Asintomático post cirugía de revascularización.
- Tratamiento circunstancial o medidas generales.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15%-34%:

- Existe Impedimento vascular de las extremidades de intensidad moderada.
- Claudicación intermitente con marcha rápida mayor a 100 mts.
- Existe úlcera cicatrizada.
- Edema moderado que controla con sistemas de soporte continuo.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35%-49%:

- Existe Impedimento vascular de las extremidades de intensidad importante.
- Claudicación en marcha normal entre los 25 y 100 mts.
- Existe úlcera superficial persistente.
- Edema o linfedema importante controlado parcialmente con sistemas de soporte.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50%-66%:

- Existe Impedimento vascular de las extremidades de intensidad severa.
- Claudicación en marcha normal inferior a 25 mts.
- Existe ulceración persistente extendida, daños tróficos, profunda de una o ambas extremidades.
- Edema o linfedema severo que no se controla con sistemas de soporte.
- Fracayos quirúrgicos de revascularización.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

- Existe Impedimento vascular de las extremidades de intensidad grave.
- Claudicación en marcha dentro del hogar, incluso dolor en reposo.
- Existen ulceraciones persistentes y extendidas, con daño trófico.

co, profundas de una o ambas extremidades que la restringen a desplazamientos mínimos.

- Edema o linfedema grave, que no se controla con sistemas de soporte.
- Ha debido ser amputado terapéuticamente por el Impedimento vascular.

El *Tratamiento Anticoagulante* permanente asigna un menoscabo de 15% el que será considerado un Impedimento independiente para efectos de suma combinada.

Menoscabo Laboral Permanente por Enfermedades Vasculares de la Aorta

1. *Aneurisma de Aorta Torácica* descendente sin indicación quirúrgica, menoscabo global 50%, fuera del alcance quirúrgico 67%.
2. *Diseción de Aorta Torácica* sin posibilidad de tratamiento quirúrgico, o con prótesis Dacron o endovascular, menoscabo global 67%.
3. *Aneurismas de Aorta Abdominal* sin posibilidad de tratamiento quirúrgico, o con prótesis Dacron o endovascular, menoscabo global 50%, si es mayor de 6 cms. con o sin compromiso renal, menoscabo de 67%.

CAPITULO VII Sistema endocrino

7.00 SISTEMA ENDOCRINO

Introducción

Estas Normas aportan criterios para evaluar y calificar los Impedimentos Endo-

crinológicos, su configuración y el Menoscabo Laboral Permanente en la capacidad general de trabajo expresado en las interferencias que producen sobre las áreas de actividades esenciales, domésticas y de desplazamiento en la vida diaria. Por regla general, salvo expresa mención del especialista, los Impedimentos del Sistema Endocrino se estimarán configurados luego de aplicadas las medidas terapéuticas según los protocolos actuales de la especialidad durante período mínimo de seis meses. De haber sido intervenidos quirúrgicamente, el período de observación se extiende a doce meses.

Evaluación

El Sistema Endocrino constituye junto al Sistema Nervioso Central y el Sistema Inmune, una tríada integradora del organismo.

Cuando exista Impedimento en otros sistemas orgánicos como consecuencia de un Impedimento endocrino primario, este secundario debe ser evaluado según el sistema involucrado en el capítulo respectivo. La calificación global se ajusta a los requisitos señalados para el procedimiento de suma combinada en las instrucciones generales de estas Normas.

Este capítulo está dividido en:

- A. Eje Hipófisis - Hipotálamo
- B. Tiroides
- C. Paratiroides
- D. Glándulas Suprarrenales
- E. Glándulas Mamarias y Gónadas
- F. Páncreas
- G. Enfermedades Metabólicas Oseas
- H. Enfermedad Endocrina Múltiple

A. Eje Hipófisis - Hipotálamo

Se distinguen los Impedimentos derivados de Alteraciones Hipofisarias Anteriores, y Alteraciones Hipofisarias Posteriores.

El informe del especialista podrá objetivar sus trastornos con: Radiografías de Cráneo y Manos, Función Tiroidea y Suprarrenal, Gona-dotrofinas plasmáticas, Hormona de Crecimiento, TAC de Cráneo, Prolactinemia, Resonancia Nuclear Magnética, Angiografía y Angio-RNM; según sea necesario para la configuración. Como también solicitar complemento con peritaje oftalmológico y/o neurológico.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos Hipofisarios Anteriores

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1%-14%

Existe alteración en Hipo o Hiperfunción leve del Eje Hipófisis - Hipotálamo, con presencia tumoral. Este puede o no afectar tejidos vecinos. El tratamiento controla parcialmente los síntomas.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15%-34%

Existe alteración en Hipo o Hiperfunción moderado del Eje Hipófisis - Hipotálamo. Presencia tumoral que afecta irreversiblemente a órganos blancos. El tratamiento no consigue controlar los síntomas.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos Hipofisarios Posteriores. (Diabetes Insípida)

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y sig-

nos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1%-14%

Impedimento Diabético insípido, pero sus síntomas leves se controlan parcialmente. La Diuresis de 24 horas no excede los 5000 ml.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15%-34%

Impedimento Diabético Insípido moderado, las Diuresis de 24 horas sobrepasa los 5000 ml.

B. Tiroides

Tanto el Hipotiroidismo como el Hipertiroidismo pueden en la mayoría de los casos controlarse satisfactoriamente. Los Impedimentos secundarios a estas alteraciones se evalúan según el capítulo correspondiente y suma combinada.

El estudio incluye T3, T4, TSH, TRH, Ecografía, Cintigrafía; según decisión del especialista interconsultor. Informe Oftalmológico, Cirugía u otros.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos Tiroideos

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1%-14%

Hiperfunción Tiroidea leve que no se controla totalmente con terapia,

o esta es imposible por contraindicación médica. Alteración anatómica perceptible.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15%-34%

Hipo o Hiperfunción Tiroidea moderada que no se controla totalmente con terapia por estar presentes otras enfermedades que permiten solo terapia parcial. La alteración anatómica hace compresión a vecindad y no es susceptible de tratamiento quirúrgico. Incluye Bocios endotorácicos.

C. Paratiroides

El Hipoparatiroidismo se evalúa por Calcemia, Fosfemia, Proteínas Séricas y Densitometría Osea.

Menoscabo Laboral Permanente por Hipoparatiroidismo

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I	Menoscabo Global de la Persona 1%-14%
	Existe Hipofunción Paratiroidea leve y la Calcemia logra ser controlada adecuadamente por la terapia. Tiene síntomas que se controlan.
Clase II	Menoscabo Global de la Persona 15%-34%
	Existe Hipofunción Paratiroidea moderada y Calcemia baja a pesar de la terapia. Los síntomas se controlan parcialmente. Crisis de Tetania ocasional que se controla fácilmente.
Clase III	Menoscabo Global de la Persona 35%-49%
	Existe Hipofunción Paratiroidea importante y Calcemia baja a pesar de terapia. Tiene episodios de Tetania recurrente, Convulsiones o Catarata lenticular.

D. Glándulas suprarrenales

Se consideran en esta sección los Impedimentos Suprarrenales de la

Corteza. Los Impedimentos Suprarrenales de la Médula deben calificarse según los criterios de la Enfermedad Vasculor Hipertensiva y su estudio correspondiente.

La Hipo o Hipersecreción de la Corteza Suprarrenal puede comprometer otros sistemas y provocar Impedimentos secundarios que se evaluarán en el capítulo respectivo. Por tanto en esta sección se califican el Síndrome de Cushing, la enfermedad de Cushing, el Síndrome Adrenogenital y el Aldosteronismo Primario.

Las personas bajo *Tratamiento Esteroidal Permanente* reciben asignación de menoscabo de 10% en su capacidad de trabajo.

El estudio, según decisión del especialista, incluye: Cortisol plasmático o urinario, Aldosterona plasmática o urinaria, DEA plasmático, Imagenología, TAC Cerebral, TAC Abdominal, Ecotomografía, Titulación de Androsterediona y 17 Hidroxiprogesterona.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos Suprarrenales

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1%-14%

Impedimento suprarrenal leve que requiere altas dosis terapéuticas de Hormonas Corticales y el control sintomático es parcial. Tiene manifestaciones de Cushing leve, a pesar de tratamiento médico o quirúrgico.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15%-34%

Impedimento suprarrenal moderado cuya sustitución hormonal es difícil por límite farmacológico. Existe Cushing con todas sus manifestaciones y la debilidad muscular y general es moderada.

E. Glándulas Mamarias y Gónadas

El Impedimento gonadal que provoca anomalía en la secreción hormonal asigna menoscabo global de la persona de 10%.

Los Impedimentos de las Glándulas Mamarias son básicamente:

- Mujer con Galactorrea excesiva intratable 10% menoscabo global.

Las Neoplasias en capítulo respectivo.

F. Páncreas

Se distinguen los Impedimentos derivados de la Diabetes Mellitus y del Hiperinsulismo. El informe del especialista, según sea el caso, incluirá: Glicemia, Test de Tolerancia a la Glucosa, Hemoglobina Glicosilada, Anticuerpos Anti-islotos (ICA), Antidescarboxilasa del ácido Glutámico (GAD), Microalbuminuria, Doppler Carotideo y/o femoral, Péptido C, Colesterol y Lípidos en sangre, Electrocardiograma, Fondo de Ojos, Estudio función renal y Examen neurológico.

Conocido es el compromiso progresivo de otros sistemas producto de la Diabetes Mellitus; estas normas incluyen esas implicancias en su categorización por clases, lo que hace innecesario combinar menoscabos.

Menoscabo Laboral Permanente por Diabetes Mellitus

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1%-14%

Presencia de Diabetes Mellitus. Que requiere dieta, o dieta e hipoglicemiantes orales. No tiene daño ocular, renal o neurológico.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15%-34%

Presencia de Diabetes Mellitus. Que requiere dieta, hipoglicemiantes orales o Insulina para su adecuado control. Se detecta Impedimento leve por daño ocular, renal o neurológico configurado en Clase I.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35%-49%

Presencia de Diabetes Mellitus que requiere terapia Insulínica para su adecuado control. Se detecta Impedimento moderado por daño ocular, renal o neurológico configurado en Clase II.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50%-66%

Diabetes Mellitus que requiere Insulina complementaria y tiene inestabilidad metabólica con hiper o hipoglicemias severas. El daño ocular, renal o neurológico es importante configurado en Clase III.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

Diabetes Mellitus cuya característica básica es el severo daño funcio-

nal a nivel ocular, renal, neurológico, vascular cardíaco o periférico. Ha tenido amputaciones, úlceras necróticas profundas. Puede o no estar con Insulinoterapia. Enteropatía diabética con compromiso general y nutritivo.

Menoscabo Laboral Permanente por Hiperinsulinismo o Hipoglicemia Permanente

Clase I	Menoscabo Global de la Persona 1%-14%
	Hipoglicemia permanente y/o crisis leves, controladas parcialmente por la dieta y la medicación.
Clase II	Menoscabo Global de la Persona 15%-34%
	Hipoglicemia permanente moderada, con daño neurológico, renal, conductual o similar atribuible a la condición.

G. Enfermedades metabólicas óseas

Osteoporosis, Osteomalacia resistente y Enfermedad de Paget. El menoscabo global de la persona producto de estos Impedimentos debe consultarse en el capítulo Osteomuscular.

H. Enfermedad endocrina múltiple

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Corresponde a los Impedimentos pluriglandulares autoinmunes. Asociación de Hipotiroidismo e Insuficiencia Suprarrenal. Manejo terapéutico complejo que compromete la eficiencia social.

Menoscabo Laboral Permanente por Enfermedad Endocrina Múltiple

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1%-14%

Enfermedad Endocrina Múltiple que requiere tratamiento en altas dosis para controlar síntomas.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15%-34%

Enfermedad Endocrina Múltiple que requiere tratamiento en altas dosis que logra controlar parcialmente los síntomas.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35%-49%

Enfermedad Endocrina Múltiple cuyo tratamiento en altas dosis no mejora los índices de Hipotiroidismo, Anemia, Hipotensión, Hiponatremia.

CAPITULO VIII

Sistema hematopoyético e inmunitario

8.00 SISTEMA HEMATOPOYETICO E INMUNITARIO

Introducción

Estas normas aportan criterios para evaluar y calificar los Impedimentos del Sistema Hematopoyético, su configuración y el Menoscabo Laboral Permanente en la capacidad general de trabajo expresado en las interferencias que producen sobre las áreas de actividades esenciales, domésticas y desplazamientos en la vida diaria.

El Sistema Hematopoyético y sus células son interdependientes entre sí y pueden asociarse alteraciones en otros sistemas orgánicos.

El Impedimento configurado en este capítulo requiere un período mínimo de seis meses de observación y tratamientos según los protocolos de la especialidad.

Evaluación

Se debe realizar Anamnesis próxima y remota y Examen físico completo, con

especial referencia a la intensidad de los síntomas y signos derivados del Sistema Hematopoyético e Inmunitario, y su influencia sobre las actividades de la vida diaria.

Los exámenes serán definidos por el especialista interconsultor, y podrán incluir: Hemograma, Recuento Plaquetario, Mielograma, Biopsia medular, Hierro sérico, Electrofóresis de Hemoglobina, Test de Hemólisis, Recuento de Glóbulos Blancos, Biopsia Ganglionar, Estudio de Coagulación, Linfografías, Recuento Linfocitario CD4, Carga Viral y otros.

Los Impedimentos Hematopoyéticos e Inmunitarios son los siguientes:

- A. Anemias: nutricionales, hemolíticas, aplásticas y otras Anemias. Mielofibrósis o Metaplasia Agnogénica.
- B. Defectos de la Coagulación, Púrpuras y afecciones Hemorrágicas: CID, Hemofilias, Angiohemofilias, Trastornos Hereditarios de la Coagulación, Púrpuras, Trombocitopenias. Trombocitemia esencial y Telangectasias. Enfermedad de Von Willebrand. Trombofilias.
- C. Policitemias: Eritrocitosis Familiar, Policitemia secundaria.
- D. Defectos del Sistema Reticuloendotelial y tejido Linforreticular: Histiocitosis, Linfocitosis, Síndromes Histiocíticos. Síndromes Mielodisplásicos.
- E. Defectos de los Leucocitos: Agranulocitosis, trastornos de los PMN Neutrófilos, Eosinofilias, otros.
- F. Defectos del Sistema Inmunitario: Inmunodeficiencias.
- G. Neoplasias malignas de los órganos hematopoyéticos, tejido linfá-

tico y afines están incluidos en capítulo de Impedimentos Neoplásicos Malignos y se evalúan conforme a los criterios definidos allí; (Enf. De Hodgkin, Linfoma no Hodgkin, Linfomade Células T y B, Linfosarcoma, Enfermedades inmunoproliferativas malignas, Mieloma Múltiple, Leucemias, Histiocitomas).

Menoscabo Laboral Permanente por Anemias

El menoscabo en la capacidad de trabajo por Impedimentos anémicos está determinado por el nivel de Hemoglobina en sangre periférica, y la necesidad transfusional. El rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1%-14%

El nivel de Hemoglobina es de 9 grs/100 ml o más, requiere transfusión de una unidad cada seis semanas o más tiempo.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15%-34%

El nivel de Hemoglobina es de 7 grs./100 ml o más, requiere transfusión de una unidad cada seis semanas.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35%-49%

El nivel de Hemoglobina es de 7 grs/ml o más, requiere transfusión de una unidad cada dos semanas.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50%-66%

El nivel de Hemoglobina es de 5 grs/ml o más, requiere transfusión de una unidad cada semana.

Menoscabo Laboral Permanente por Defectos de la coagulación, Púrpuras y Afecciones Hemorrágicas.

CID y Hemofilias

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1-34%

Presenta Hemofilia o Coagulación intravascular diseminada sin complicaciones derivadas del desorden hemorrágico.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 35%-49%

Presenta Hemofilia o Coagulación intravascular diseminada complicado en otros sistemas orgánicos, hemorragias espontáneas.

Púrpuras y Trombocitopenias

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1%-14%

El Recuento Plaquetario es mayor de 51.000 x mm³ y con sintomatología leve.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15%-34%

El Recuento Plaquetario está entre 21.000 y 50.000 x mm³, tiene hemorragias.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35%-49%

El Recuento Plaquetario está entre 10.000 y 20.000 x mm³, tiene hemorragias.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50%-66%

El Recuento Plaquetario está bajo 10.000 x mm³, tiene hemorragias.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

El Recuento Plaquetario está bajo 10.000 x mm³, tiene hemorragias, digestivas, renales o del S.N.C.

Menoscabo Laboral Permanente por Policitemias

Clase I	Menoscabo Global de la Persona 1%-14%
	El nivel de Hemoglobina es menor a 18grs/100 ml y requiere tratamiento circunstancial.
Clase II	Menoscabo Global de la Persona 15%-34%
	El nivel de Hemoglobina es menor a 19 grs/100 ml y requiere tratamiento.

Menoscabo Laboral Permanente por Defectos del Sistema Reticuloendotelial y Tejido Linforreticular

El Menoscabo en la capacidad de trabajo por los defectos del S.R.E. y el Tejido Linforreticular, se basa en las infecciones recurrentes, compromiso del estado general, Citopenias en sangre periférica, alteraciones de la Protei-nemia y Hepatoesplenomegalia. Incluye a Histiocitosis y Linfocitosis.

La *Terapia Inmunosupresora* permanente asigna un 10% de menoscabo laboral que será considerado en el cálculo global de acuerdo a los requisitos del procedimiento de suma combinada en las instrucciones generales de estas normas.

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I Menoscabo Global de la Persona 1%-14%

Existen síntomas y signos leves, de Impedimento del S.R.E., requiere tratamientos circunstanciales.

Clase II Menoscabo Global de la Persona 15%-34%

Existen síntomas y signos moderados, de Impedimento del S.R.E, que requieren tratamiento continuo.

Clase III Menoscabo Global de la Persona 35%-49%

Existen síntomas y signos importantes, de Impedimento del S.R.E., que el tratamiento no logra controlar.

Clase IV Menoscabo Global de la Persona 50%-66%

Existen síntomas y signos severos, de Impedimento del S.R.E., tratamiento y restricciones de la autonomía.

Clase V Menoscabo Global de la Persona 67% o más

Los síntomas y signos graves, del Impedimento del S.R.E, requieren tratamiento continuo y requiere ayuda de terceros para las actividades de la vida diaria.

Menoscabo Laboral Permanente por Defectos de los Leucocitos

El Menoscabo en la capacidad de trabajo por Defectos Leucocitarios, se basa en las infecciones recurrentes, compromiso del estado general, Granulocitopenia o Granulocitosis.

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de interferencia sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I	Menoscabo Global de la Persona 1%-14% Existen síntomas y signos leves, de anomalía leucocitaria, requiere tratamientos circunstanciales.
Clase II	Menoscabo Global de la Persona 15%-34% Existen síntomas y signos moderados, de anomalía leucocitaria, requiere tratamientos continuos que controlan los síntomas.

Clase III	Menoscabo Global de la Persona 35%-49% Existen síntomas y signos importantes, de anomalía leucocitaria, requiere tratamiento que no logra controlar los síntomas.
Clase IV	Menoscabo Global de la Persona 50%-66% Existen síntomas y signos severos, de anomalía leucocitaria, con recuento de Neutrófilos bajo 500 x mm ³ , infecciones recurrentes.
Clase V	Menoscabo Global de la Persona 67% o más Existen síntomas y signos graves, de anomalía leucocitaria, con recuentos bajo 500 x mm ³ , infecciones permanentes, limitaciones para su vida diaria, confinado en domicilio.

Características de Neoplasias Hematológicas Malignas que asignan menoscabo superior al 67%.

Linfomas

Enfermedad de Hodgkin y Linfoma no Hodgkin con gravedad progresiva a pesar de tratamiento adecuado.

Leucemias

Leucemia aguda linfática o no linfática que no remite completamente, refractaria a tratamiento inicial.

Leucemia aguda que recae durante el período de terapia de mantención o estando fuera de tratamiento. Leucemia mieloide crónica que no responde al tratamiento que se encuentra en etapa de transformación o crisis blástica.

Leucemia linfática crónica en etapa avanzada con manifestaciones de anemia y trombocitopenia o que no responde al tratamiento.

Mieloma múltiple

Confirmado mediante electroforesis de proteína en orina o suero y examen médula ósea pertinentes. Con:

Evidencia radiológica de complicaciones óseas con ostealgias intratables o fracturas patológicas; o

Evidencia de daño renal; o

Hipercalcemia con niveles de calcio en el suero persistentes de 11 mg. Por 100 ml durante al menos 1 mes a pesar de la terapia prescrita; o

Células plasmáticas, 100 o más células por ml, en sangre periférica.

Menoscabo Laboral Permanente por Defectos del Sistema Inmunitario: Inmunodeficiencias

Los trabajadores VIH+ son en la actualidad enfermos crónicos manejables con acceso expandido a terapias. El tratamiento Antiretroviral asociado puede suprimirla replicación viral y permite recuperación Inmunológica (nivel CD4), Viroológica (carga viral) y Clínica (infecciones oportunistas y complicaciones tumorales). Estos trabajadores deben ser reevaluados según su condición CDC al momento del examen.

Clasificación de la Etapa de Infección CDC

Categoría Clínica A:	Infección por VIH, pacientes asintomáticos, con linfadenopatías generalizadas persistentes o sin ellas.
Categoría Clínica B:	Pacientes con enfermedades ubicables en la Tabla N° 2, relacionadas con infección VIH en su manejo y tratamiento.
Categoría Clínica C:	Pacientes con enfermedades y complicaciones pertenecientes a la Tabla N° 3.

Tabla N° 1 Recuento Linfocitario

Recuento Linfocitos CD4	Categoría Clínica		
> 500/uL	A1	B1	C1
200 a 499/uL	A2	B2	C2
< 200/uL	A3	B3	C3

Tabla N° 2 Categoría Clínica B

- 1 EBSA
- 2 MENINGITIS
- 3 SEPSIS
- 4 CANDIDIASIS VULVOVAGINAL PERSISTENTE
- 5 CANDIDIASIS OROFARINGEA
- 6 DISPLASIA CERVICAL O CARCINOMA
- 7 FIEBRE > 38.5° C > 1 MES
- 8 DIARREA > 1 MES
- 9 LEUCOPLAQUIA ORAL VELLOSA
- 10 HERPES ZOSTER > 2 EPISODIOS
- 11 PURPURA TROMBOCITOPENICO IDIOPATICO
- 12 LISTERIOSIS
- 13 NOCARDIOSIS
- 14 ENF. INFLAMATORIA PELVICA
- 15 NEUROPATIA PERIFERICA

Tabla N° 3 Categoría Clínica C

- 1 CANDIDIASIS TRAQUEAL-BRONQUIAL-PULMONAR
- 2 CANDIDIASIS ESOFAGICA
- 3 CARCINOMA CERVIX INVASIVO
- 4 COCCIDIOMICOSIS DISEMINADA
- 5 CRIPTOCOCOSIS EXTRAPULMONAR
- 6 CRIPTOSPORIDIASIS CON DIARREA A > 1 MES
- 7 INFECCION POR CITOMEGALOVIRUS (NO HIGADO, BAZO O GANGLIOS)
- 8 RETINITIS POR CITOMEGALOVIRUS
- 9 ENCEFALOPATIA VIH
- 10 HERPES SIMPLE CON ULCERA MIO CUTANEA, BRONQUITIS, NEUMONITIS O ESOFAGITIS HERPETICA.
- 11 HISTOPLASMOSIS DISEMINADA
- 12 ISOSPORIDIASIS CRONICA
- 13 SARCOMA DE KAPOSI
- 14 LINFOMA DE BURKITT
- 15 LINFOMA INMUNOBLASTICO
- 16 LINFOMA CEREBRAL PRIMARIO
- 17 INFECCION POR MYCOBACTERIUM AVIUM EXTRA-PULMONAR
- 18 TBC PULMONAR

- 19 TBC EXTRAPULMONAR O DISEMINADA
- 20 INFECCION POR MICOBACTERIAS DISEMINADAS
- 21 NEUMONIA POR PNEUMOCYSTIS CARINII
- 22 NEUMONIA RECURRENTE
- 23 LEUCOENCEFALOPATIA MULTIFOCAL PROGRESIVA
- 24 SEPSIS RECURRENTES POR SALMONELLAS
- 25 TOXOPLASMOSIS CEREBRAL
- 26 SINDROME EMACIACION POR VIH

El especialista interconsultor deberá señalar a la Comisión Médica la fase de deterioro que afecta al Trabajador:

- A. Fase de Deterioro Inmune Transitorio: También denominado Primoinfección VIH, comprende el período de los primeros seis meses de la infección cuyo diagnóstico definitivo puede efectuarse con serología negativa o indeterminada en los seis meses previos a una positiva. Es autolimitada y la mayoría de las veces sintomática.
- B. Fase de Deterioro Inmune Definitivo: Esta fase hace crónica la enfermedad, de curso irreversible, sintomática o asintomática.

El criterio de clasificación de estas normas es el CDC y reconoce siete tipos de solicitantes:

1. Solicitante sin indicación de tratamiento
2. Solicitante bajo observación y tratamiento
3. Solicitante con indicación de terapia pero no asequible
4. Solicitante con terapia fracasada por falla severa de adherencia

5. Solicitante con terapia exitosa
6. Solicitante con terapia fracasada
7. Solicitante con daño tóxico mitocondrial por terapia.
 1. Los trabajadores sin indicación de tratamiento por no cumplir requisitos para iniciar terapia. Impedimento no configurado.
 2. Los trabajadores bajo observación y tratamiento son los que no cumplen con el período mínimo de nueve meses para evaluar resultados de la terapia y debe posponerse la calificación. El informe del especialista fundamentará esta condición. Impedimento no configurado.
 3. Trabajadores sin terapia por dificultades de acceso a ella, que deberá verificar el peritaje socio-laboral. Se clasifican CDC (NADIR) en etapa A3, B1 y B2 con menoscabo global 50%. Los afiliados en etapa B3 y C con menoscabo global de 67%.
 4. Los trabajadores sin terapia por falla severa en la adherencia a tratamiento. Se clasifican CDC (Nadir) en etapas A3, B1 y B2 con menoscabo global de 50%. Los trabajadores en etapa B3 y C con menoscabo global de 67%.
 5. Los trabajadores con terapia exitosa serán clasificados según CDC y CD4 luego de completados nueve meses de terapia según protocolo actualizado. la terapia exitosa estará definida de acuerdo a criterios clínicos y de laboratorio. Para efectos de calificación se determinará CD4 al momento de la presentación y serán consideradas las patologías B o C ocurridas una vez completados 9 meses de terapia, que se hayan presentado durante los 12 meses precedentes a la calificación.

No se considerarán las patologías B o C anteriores a la terapia. Corresponderá otorgar los siguientes menoscabos:

A1 = 10%
 A2 = 20%
 A3 y B1 - B2 = 50%
 B3 y C = 67%

6. Los trabajadores con terapia fracasada son aquellos en que la TARV no logra suprimir la replicación viral a niveles de indetectabilidad después de 9 meses de terapia ininterrumpida, o bien cuando después de haberla logrado reaparece CV en niveles significativos, teniéndose la certeza que existe adherencia

al tratamiento por parte del afiliado, deberán estar certificados por genotipificación, clasificados según CDC pero se subclasifican según la Viremia. Si la Viremia es > 10.000 copias suben de 2 a 3 y si es < 10.000 mantienen su clase.

7. Los trabajadores con daño tóxico mitocondrial de la terapia antiretroviral se pueden presentar con daño permanente sobre los sistemas Músculo-esquelético, Cardiovascular, Neurológico, Nefrológico, Gastroenterológico y linforreticular. Estos se califican según la Clase del capítulo correspondiente y en Suma Combinada a esta clasificación.

Tipo de solicitante	Requisito	Configuración de Impedimento	Clasificación CDC y CD4	Clasificación y menoscabo		observaciones
1. sin indicación de iniciar terapia		No configurado				
2. con indicación de tratamiento, sin completar aún 9 meses de terapia		No configurado				
3. con indicación de terapia, con dificultades de acceso a ella	Peritaje asistente social que certifica imposibilidad de acceso a terapia	Configurado	Nadir	A1	10%	De existir posibilidades de acceso a la terapia se considerará Impedimento no configurado
				A2	20%	
				A3	50%	
				B1	50%	
				B2	50%	
				B3	67%	
C1-2-3	67%					
4. con imposibilidad de terapia por falla severa de adherencia a ella	Informe interconsultor que acredita imposibilidad de recibir tratamiento	Configurado	Nadir	A1	10%	De existir posibilidades de adherencia a la terapia se considerará Impedimento no configurado
				A2	20%	
				A3	50%	
				B1	50%	
				B2	50%	
				B3	67%	
C1-2-3	67%					
5. con terapia exitosa	Informe interconsultor que acredita 9 meses de terapia según protocolo actualizado	Configurado. Considerando las manifestaciones clínicas 12 meses antes de la calificación	Según CDC y CD4 habiendo completado 9 meses de terapia según protocolo actualizado	A1	10%	
				A2	20%	
				A3	50%	
				B1	50%	
				B2	50%	
				B3	67%	
C1-2-3	67%					
6. con terapia fracasada	Informe interconsultor acredita fracaso de terapia, certificada por genotipificación	Configurado una vez acreditada certeza de adherencia a terapia	Nadir	A1	10%	Si viremia >10.000: 50%
				A2	20%	
				A3	50%	
				B1	50%	Si viremia >10.000: 67%
				B2	50%	
				B3	67%	
C1-2-3	67%					
7. con daño tóxico mitocondrial de la terapia	Informe interconsultor de especialidad según sistema afectado		Según corresponda de acuerdo a respuesta a terapia	A1	10%	Si viremia >10.000: 50%
				A2	20%	
				A3	50%	
				B1	50%	Si viremia >10.000: 67%
				B2	50%	
				B3	67%	
C1-2-3	67%					

CAPITULO IX Sistema visual

9.00 SISTEMA VISUAL

Introducción

Estas normas entregan criterios para la evaluación y calificación de los efectos que el Impedimento configurado del Sistema Visual produce sobre la capacidad general de trabajo, según las interferencias que producen sobre las actividades esenciales, domésticas, de desplazamiento y eficiencia social en la vida diaria.

Las deficiencias en la visión ocurren por la desviación de lo normal en una o más funciones de los ojos.

El Impedimento configurado de este sistema implica un período mínimo de seis meses de observación y tratamiento completos, sin revertir a la mejoría. El especialista en su informe deberá señalar los diagnósticos y sus fundamentos, señalando las alteraciones del examen oftalmológico que permiten acreditar la demostración objetiva del Impedimento. En particular, deberá pronunciarse sobre la concordancia entre el déficit visual registrado y las alteraciones objetivas del examen; además, deberá señalar si existen tratamientos pendientes que pudieran modificar la magnitud del menoscabo. La accesibilidad a las terapias deberá ser evaluada por las comisiones de acuerdo al criterio general establecido en estas normas.

Evaluación

La evaluación del Impedimento visual se establece sobre las tres funciones básicas y Daños Oculares que se sumarán por modalidad de suma combinada (MSC). A condición que ello no represente una doble ponderación de Menoscabos.

- A. Agudeza Visual Central
- B. Campo Visual Periférico
- C. Motilidad Ocular
- D. Daños Oculares varios

A. Agudeza Visual Central

Su estudio debe considerar agudeza visual para lejos, con la mejor corrección posible, incluyendo lentes de contacto. Empleando el sistema inglés o el métrico; se aporta la siguiente Tabla de equivalencias:

TABLA DE EQUIVALENCIAS

Méridas Inglesas	Méridas métricas	Medidas decimales
20/20	5/5-6/6	1.00
20/25	5/7.5-6/7.5	0.67-0.80
20/32	6/10	0.60
20/40	5/10-6/12	0.50
20/50	6/15	0.40
20/64	5/15-6/20	0.33 - 0.30
20/100	5/20-6/30	0.25 - 0.20
20/125	5/40-6/48	0.15 - 0.13
20/200	5/50-6/60	0.10
20/400	5/100-6/120	0.05
20/800	6/240	0.03

B. Campo Visual Periférico

La evaluación de la visión periférica se determina por estudio del campo visual realizado con la mejor corrección de la agudeza visual. Especialmente en trabajadores con Patología Retinal de cualquier origen, del Nervio Optico, Glaucomas, Patología Neurológica Cerebro-vascular. No se efectuará frente a opacidad de medios o menoscabo en agudeza visual de 0.05 o menos.

El Campímetro de Goldman será de elección, frente al computarizado. El método perimétrico contemplará distancia de 33 cms con iluminación o índice intensidad I/4 .

Se efectuarán a lo menos dos campos visuales con máxima corrección que coincidan dentro de un límite de 150 en cada meridiano. El informe deberá considerar la extensión del campo desde el punto normal de fijación en los 8 meridianos: temporal, temporal inferior, inferior, nasal inferior, nasal, nasal superior, superior y temporal superior. El resultado será expresado como grados conservados sumando las cifras de los 8 meridianos. Diferencias mayores de 15° restan valor genuino al examen de campo visual y debe considerarse no objetivo para efectos de configuración del Impedimento.

C. Motilidad Ocular

El daño de la función muscular generalmente no es causa de pérdida de visión, excepto al mirar hacia abajo o cuando la Diplopia está presente dentro de los 300 del punto de fijación. Para determinar la pérdida de la motilidad ocular de un ojo, se debe juntar gráficamente la separación de dos imágenes en un diagrama de Campo Visual.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos Visuales

Se considera la suma combinada de las alteraciones registradas en las tres funciones:

A. Agudeza Visual Central

Tabla de Menoscabo Parcial por Agudeza Visual

Agudeza Visual (Decimales)	0.8	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1	0.0	Enucleación
0.8	0	4	6	8	10	12	15	18	23	30
0.7	4	6	8	10	12	15	18	23	25	35
0.6	6	8	10	12	15	18	23	25	30	40
0.5	8	10	12	15	18	23	25	30	35	50
0.4	10	12	15	18	23	25	30	35	45	60
0.3	12	15	18	23	25	30	35	45	50	65
0.2	15	18	23	25	30	35	45	50	60	70
0.1	18	23	25	30	35	45	50	60	65	75
0.05	23	25	30	35	45	50	60	65	70	80
0.0 (ojo ciego)	25	30	35	40	50	60	65	70	75	90
Enucleación	30	35	40	50	60	65	70	75	80	90

En casos de pérdida o disminución de la agudeza visual unilateral, estando en otro ojo sano, el menoscabo se encuentra en la primera línea horizontal.

En casos de pérdida o disminución de la agudeza visual bilateral, el menoscabo se encuentra en la intersección de las columnas horizontal con la vertical de las visiones correspondientes a OD y OI.

B. Campo Visual Periférico

Menoscabos Parciales por Campo Visual Periférico en visión binocular

	450°	400°	350°	300°	250°	200°	150°	100°	50°	0°
450°	0	4	6	8	10	12	15	18	23	25
400°	4	6	8	10	12	15	18	23	25	30
350°	6	8	10	12	15	18	23	25	30	35
300°	8	10	12	15	18	23	25	30	35	40
250°	10	12	15	18	23	25	30	35	40	50
200°	12	15	18	23	25	30	35	40	50	60
150°	15	18	23	25	30	35	40	50	60	65
100°	18	23	25	30	35	40	50	60	65	70
50°	23	25	30	35	40	50	60	65	70	75
0°	25	30	35	40	50	60	65	70	75	80

Menoscabos Parciales por Agudeza y Campo Visual en Ojo Ciego o con visión <0.05 en un Ojo. (Determina directamente el menoscabo combinado por agudeza y campo visual en ambos ojos)

Agudeza visual ojo peor	Agudeza Visual Ojo mejor	Grados conservados con I/4 en ojo mejor									
		450°	400°	350°	300°	250°	200°	150°	100°	50°	0°
<0.05	0.8	25	30	35	40	50	60	65	70	75	80
<0.05	0.7	30	35	40	45	55	65	70	75	80	80
<0.05	0.6	35	40	45	50	60	70	75	80	80	80
<0.05	0.5	40	45	50	55	65	75	80	80	80	80
<0.05	0.4	50	55	60	65	75	80	80	80	80	80
<0.05	0.3	60	65	70	75	80	80	80	80	80	80
<0.05	0.2	65	70	75	80	80	80	80	80	80	80
<0.05	0.1	70	75	80	80	80	80	80	80	80	80
<0.05	0.05	75	80	80	80	80	80	80	80	80	80
<0.05	<0.05	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

En caso que ojo ciego corresponda a enucleación, se adicionará 5% a la cifra entregada por este cuadro.

C. Motilidad Ocular

Diplopias	Menoscabo Parcial
En mirada superior	10%
En mirada lateral	20%
En mirada inferior	25%
En PPM	25%

D. Daños Oculares Varios

(Menoscabo expresado correspondiente a parcial de la persona, a condición que ello no represente una doble ponderación).

Menoscabo Parcial Persona por Hemianopsias y Cuadrantopsias. (reemplaza a Tabla de Campo visual si el daño es neurológico)

Hemianopsias verticales

Homónima der. e Izq.	35%
Heteronónimas binasales	15%
Heteronónimas bitemporales	60%

Hemianopsias horizontales

Superiores	20%
Inferiores	50%

Cuadrantopsias

Superiores	20%
Inferiores	25%

Hemianopsias en sujetos monoculares

Nasal	50%
Inferior	60%
Temporal	60%

Nota: en la suma combinada se elegirá el menoscabo campimétrico o el de las cuadrantopsias y hemianopsias, no ambos.

Varios	Menoscabo parcial
Oftalmoplejia interna total unilateral	30%
Oftalmoplejia interna total bilateral	60%
Midriasis Paralíticas unilateral	5%
Ptosis Palpebral, pupila descubierta	10%
Ptosis Palpebral, pupila cubierta unilateral	20%
Ptosis Palpebral, pupila cubierta bilateral	70%
Deformación Palpebral unilateral	20%
Deformación Palpebral bilateral	30%
Epífora	15%
Fístulas lagrimales	20%
Hipolacrimia y Queratitis sicca	30%
Hipolacrimia y Queratitis sicca severa	50%
Fístulas Lagrimales unilateral	20%
Fístulas Lagrimales Bilaterales	30%
Exoftalmoplejia maligna mono o binocular	50%
Estrabismos Monoculares fuera del alcance Terapéutico:	
- Desviación > 25°	5%
- Desviación > 35°	10%

En evaluaciones de visión monocular los Daños Oculares sólo afectarán al Ojo útil.

CAPITULO X

Sistema auditivo, equilibrio y fonación

10.00 SISTEMA AUDITIVO, EQUILIBRIO Y FONACION

Introducción

Estas normas entregan criterios para la evaluación y calificación de los efectos que el Impedimento configurado del Sistema Auditivo, el Equilibrio y la Fonación, producen sobre la capacidad general de trabajo expresado en las interferencias que producen sobre las actividades esenciales domésticas, de desplazamiento y eficiencia social.

Corresponde al interconsultor Otorrino pronunciarse sobre la naturaleza común o profesional de los Impedimentos.

El Impedimento configurado de estos sistemas implica un período mínimo de seis meses de observación y tratamientos completos, sin revertir a la mejoría.

Se subdivide en:

- A. Audición
- B. Equilibrio
- C. Fonación

A. Audición

La capacidad de audición se mide en cámara silente a frecuencias de 500, 1000, 2000 y 4000 Hz. En Impedimentos de origen profesional se agregan 4000 y 6000 Hz. Es imposible medir con certeza la capacidad de comprensión del lenguaje oído, aceptándose medir sólo la agudeza auditiva en Audiometrías. La correcta evaluación audiológica incluye Audiometrías seriadas, Impedanciometrías y Potenciales evocados auditivos del Tronco Cerebral (B.E.R.A), y ocasionalmente Nasofaringeo-Laringo-Fibroscofia.

Las Audiometrías deberán ser efectuadas, previo reposo de ambiente ruidoso por 12 horas. Las medidas expresadas en dB con referencia al cero audiométrico de ANSI

Evaluación Audiométrica

El promedio de los umbrales de audición a 500 Hz, 1000 Hz, 2000 Hz y 4000 Hz debe ser calculado para cada oído. El porcentaje de menoscabo parcial de la audición de cada oído, se calcula multiplicando por 1.5 la cantidad por la cual el umbral promedio de audición excede los 25 dB, que es el límite bajo, hasta un máximo de 100% que se alcanza a los 92 dB, que es el límite alto. Cuando no hay audición a una determinada frecuencia, se le asigna el valor máximo, es decir 92 dB.

Por convención se denomina SDU o suma decibeles umbral auditivo, a la suma promedio de los dB perdidos.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimento Auditivo Monaural

SDU	%	SDU	%
100	0.0	240	52.5
105	1.9	245	54.4
110	3.8	250	56.2
115	5.6	255	58.1
120	7.5	260	60.0
125	9.4	265	61.9
130	11.2	270	63.8
135	13.1	275	65.6
140	15.0	280	67.5
145	16.9	285	69.3
150	18.8	290	71.2
155	20.6	295	73.1
160	22.5	300	75.0
165	24.4	305	76.9
170	26.2	310	78.8
175	28.1	315	80.6
180	30.0	320	82.5
185	31.9	325	84.4
190	33.8	330	86.2
195	35.6	335	88.1
200	37.5	340	90.0
205	39.4	345	90.9
210	41.2	350	93.8
215	43.1	355	95.6
220	45.0	360	97.5
225	46.9	365	99.4
230	48.9	370 ó mayor	100.0
235	50.6		

Para determinar el Menoscabo Parcial por Audición Binaural y el efecto sobre el Menoscabo Laboral Permanente por audición se procede del modo siguiente:

El menoscabo por pérdida de audición binaural se determina por la fórmula:

$$\frac{(\% \text{ oído mejor} \times 5) + (\% \text{ oído peor} \times 1)}{6} = \% \text{ Menoscabo Auditivo Binaural}$$

El Menoscabo Laboral Permanente por Audición:

$$\% \text{ Menoscabo Auditivo Binaural} \times 0.5 = \% \text{ Menoscabo Laboral Permanente por Audición}$$

Situaciones especiales

1. El Sordo total, SDU 368 bilateral, tiene un 100 % de menoscabo parcial auditivo, lo que corresponde a un 50% de Menoscabo Laboral Permanente.
2. El Sordo casi total que puede compensar su sordera con uso de Audífonos en su mejor oído, le corresponderá el menoscabo calculado por la evaluación audiométrica usando el aparato. El especialista señalará la utilidad práctica de este aditamento en cada caso particular.
3. El Sordomudo congénito, o que adquirió la sordera antes de los siete años de edad, tiene:

Sordera total	50%
Mudez total	50%

Suma Combinada	75%	Menoscabo Laboral Permanente
----------------	-----	------------------------------

4. El Sordomudo con sordera casi total y lenguaje oral básico monosilábico tiene:

Sordera casi total	40%	
Lenguaje básico	50%	
Suma Combinada	70%	Menoscabo Laboral Permanente

5. El Tinnitus intratable demostrado en audiometría, si es unilateral y no está asociado a hipoacusia, asigna un menoscabo de hasta 5%; si es bilateral y no está asociado a hipoacusia, asigna un menoscabo de hasta 10%, según su grado de interferencia con las actividades de la vida diaria. Impedimentos secundarios o asociados a hipoacusia no asignan menoscabo.

B. Equilibrio

Los Impedimentos del Equilibrio considerados en este capítulo corresponden a los derivados de problemas del Laberinto, Vestíbulo, sus vías, y su manifestación el Vértigo.

Los Impedimentos laberínticos exclusivos son temporales y no asignan menoscabo permanente, salvo que sean bilaterales.

La pérdida completa de la función vestibular puede ser uni o bilateral. En las unilaterales, el vértigo es temporal y no asigna menoscabo permanente.

Las pérdidas de función vestibular bilateral compensan en períodos de seis a ocho meses, lapso que deberán estar en observación previo a su configuración. La evaluación de estos Impedimentos incluirá examen neuro-otorrino, radiografías, T.A.C., RNM, VIII par y Audiometrías.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos Vertiginosos

El Impedimento vertiginoso se caracteriza por alucinación motora, pérdidas deposición, constantes o paroxísticas, nauseas, vómitos,

Ataxia, Tinnitus, Pérdidas fluctuantes de la audición.

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I	Menoscabo Global de la Persona 1%-14%
	Los síntomas y signos son leves, controlables por tratamiento circunstancial.
Clase II	Menoscabo Global de la Persona 15%-34%
	Los síntomas y signos son moderados, controlables por tratamiento continuo y restringen algunas actividades que pueden ocasionar peligro personal o para otros.
Clase III	Menoscabo Global de la Persona 35%-49%
	Los síntomas y signos son importantes, parcialmente controlables, tiene importantes limitaciones para actividades que pueden ocasionar peligro personal o para otros.
Clase IV	Menoscabo Global de la Persona 50%-66%
	Los síntomas y signos son severos, tienen control precario, las actividades de la vida diaria tienen que ser supervisadas y ayudados. No tienen autonomía.
Clase V	Menoscabo Global de la Persona 67% o más
	Los síntomas y signos son graves, no tienen control, tiene necesidad de asistencia permanente y están confinados.

C. Fonación

Esta sección considera los Impedimentos que dan por resultado la pérdida de la producción de la voz por sus medios normales. La evaluación de la pérdida del Lenguaje orgánico incluye la incapacidad de producirlo por cualquier medio, incluidos la rehabilitación foniátrica, dispositivos mecánicos o electrónicos.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos de la Fonación

El menoscabo considera la pérdida de audibilidad, inteligibilidad y eficiencia funcional del habla.

Clase I	Menoscabo Global de la Persona 1%-14%
	La audibilidad del habla es mala en autobuses, restaurantes. Es inteligible, pero comete errores. La eficiencia funcional encuentra dificultades, tiene interrupciones, o lo hace despacio.
Clase II	Menoscabo Global de la Persona 15%-34%
	Puede hacerse oír sólo en conversación con otra persona, no es audible en sitios ruidosos. Personas extrañas encuentran dificultades para entenderle. Se fatiga rápidamente, conversa sólo breves períodos.
Clase III	Menoscabo Global de la Persona 35%-49%
	Puede hacerse oír en pocas ocasiones, la voz es susurrada, no puede hablar por teléfono. Algunas unidades fonéticas no se le entienden. Le cuesta trabajo hablar y lo hace despacio.

CAPITULO XI Impedimentos mentales

11.00 IMPEDIMENTOS MENTALES

Introducción

Estas normas entregan los criterios para evaluar y calificar los Impedimentos mentales. Los requisitos para su configuración, el grado de menoscabo en la capacidad de trabajo, expresado en las interferencias que producen sobre las actividades de eficiencia social en la vida diaria.

La generación, desarrollo y modificación de los Impedimentos mentales han dado origen a escuelas psiquiátricas. Estas pueden sistematizarse como: Biológica, Psicodinámica, Conductual, Fenomenológico-existencial y Socio-cultural. Sin embargo, se debe concordar la identidad de los trastornos mentales en base a sus manifestaciones clínicas, aunque existan diferencias en la interpretación de los mecanismos que provocan las alteraciones. La etiopatogenia de la mayoría de los trastornos mentales sigue siendo desconocida.

Los Trastornos Mentales han sido agrupados por la Organización Mundial de

la Salud, a través de su Décima Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE.10), de 1992.

El desarrollo de la mente y la personalidad es individual, algunas personas alcanzan mayor grado de madurez. Cada individuo tiene un nivel de ajuste "pre-mórbido" que debe considerarse referencialmente para establecer su particular menoscabo en la capacidad de trabajo debido al Impedimento mental.

La clasificación no agrupa a los individuos, sino a los trastornos mentales que ellos presentan. Aunque todas las personas afectadas por un mismo trastorno mental presenten iguales síntomas, serán diferentes en su evolución, el método de tratamiento y el compromiso de las actividades de su vida diaria.

Corresponde al Interconsultor evaluar el origen profesional del Impedimento.

El Impedimento mental estará configurado cuando se trate de un trastorno mental permanente, de curso inexorable y conocido que no tiene tratamiento en el estado actual de la medicina, por tanto no requiere período de observación y tratamiento para asignar menoscabo en la capacidad de trabajo. Del mismo modo, estarán configurados aquellos trastornos mentales con diagnóstico establecido, tratados según los conocimientos de la especialidad, con buena adherencia al tratamiento, accesible por el trabajador, con recurrencia cuya gravedad y frecuencia lo estime el especialista, por un período mínimo de doce meses, y que no han logrado remitir, o sólo la remisión sea parcial.

Se considerarán referencias determinantes los documentos como guías ministeriales de la ley de garantías explícitas en salud, documentos de consenso y acuerdos validados.

Los Impedimentos recurrentes serán configurados según la opinión coincidente de dos o más especialistas, y el menoscabo asignado luego de efectuados tratamientos con aceptable adherencia de acuerdo a la conciencia de enfermedad.

La coexistencia de dos o más trastornos mentales en un mismo individuo no dará lugar a suma combinada de menoscabos. Si dos especialistas acreditan su potenciación se aplicará la suma combinada observando los requisitos señalados para ese procedimiento en las instrucciones generales de estas normas.

Evaluación

La evaluación de los Impedimentos mentales se efectuará mediante entrevista psiquiátrica que podrá incluir: Anamnesis próxima y remota, historia laboral, examen mental y de laboratorio, revisión de fichas clínicas, Test sicométricos y Peritajes Sociolaborales. Los Impedimentos mentales se dividen según el CIE 10 en:

- A. *Trastornos Mentales Orgánicos y Trastornos Somáticos*: Demencia de Alzheimer, Demencia Vasculares, otras Demencias, Síndrome Amnésico Orgánico, Síndrome Orgánico Cerebral, Trastornos mentales por lesión, disfunción o Enfermedad Física, Trastornos de la Personalidad o Enfermedad, lesión o disfunción, Trastorno Mental Orgánico o Somático.
- B. *Trastornos Mentales y del Comportamiento debidos al uso de sustancias Psicoactivas*: Trastorno Mental por uso de Alcohol, Trastorno mental por uso de Opiáceos, Trastorno Mental por uso de Cannabinoides, Trastornos Mentales por uso de Sedantes o Hipnóticos, Trastornos

Mentales por uso de Cocaína, Trastornos Mentales por uso de Cafeína, Trastornos Mentales por uso de Alucinógenos, Trastornos Mentales por uso de Tabaco, Trastornos Mentales por uso de Disolventes Volátiles, Trastornos Mentales por uso de múltiples drogas.

- C. *Esquizofrenia, Trastornos Esquizotípicos y Trastornos delirantes*: Esquizofrenia, Trastorno Esquizotípico, Trastornos delirantes persistentes, Trastornos psicóticos, Trastorno delirante inducido, Trastornos esquizo afectivos, Psicosis no orgánicas.
- D. *Trastornos del Humor*: Episodios Maníacos, Trastorno Afectivo Bipolar, Episodios Depresivos, Trastorno Depresivo Recurrente, Trastornos del Humor persistentes, otros Trastornos del Humor.
- E. *Trastornos Neuróticos, Trastornos relacionados a Estrés, Trastornos Somatomorfos*: Trastornos Fóbicos de Ansiedad, Trastornos de Ansiedad, Trastornos Obsesivo-Compulsivos, Reacción al Estrés grave, Trastornos de Adaptación, Trastornos Disociativos o de Conversión, Trastornos Somatomorfos, Trastornos de la ingestión de Alimentos, Trastornos no orgánicos del Sueño, Disfunciones Sexuales, Trastornos Mentales Puerperales, Neuróticas Depresivas, Distimias y Ciclotimias.
- F. *Trastornos de la Personalidad y del Comportamiento en Adultos*: Trastornos específicos de la personalidad, Trastornos Mixtos de la personalidad, Cambios de personalidad, Trastorno de los Hábitos e Impulsos, Trastornos de la Identidad de Género, Trastornos de la Preferencia Sexual, Trastornos

Psicológicos asociados al desarrollo y orientación sexual, Trastornos Facticios.

G. *Retraso Mental*: Retraso Mental Leve, Moderado, Grave, Profundo.

Menoscabo Laboral Permanente por Trastornos Mentales Orgánicos y Trastornos Somáticos. (Grupo A)

El Menoscabo Laboral Permanente de estos Impedimentos está determinado por el compromiso de las Funciones Complejas Integradas del Cerebro: orientación temporal, espacial y auto-síquica, comprensión, memoria próxima y remota, juicio, decisiones, atención y concentración, introspección, comportamiento social; y su reflejo en la capacidad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria determina el rango al interior de la clase.

Clase I	Menoscabo Global de la Persona 1%-14%:
	La persona presenta daño leve en las funciones complejas integradas del cerebro, comparativamente a sus capacidades pre-mórbidas.
Clase II	Menoscabo Global de la Persona 15%-34%:
	Existe compromiso de memoria reciente, mayor dificultad y lentificación de la organización del pensamiento, disminución de la capacidad de atención y comprensión. Procesa mal las informaciones nuevas. Las actividades de la vida diaria que requieren destreza están interferidas. Descuida el aspecto personal. Controla impulsos.
Clase III	Menoscabo Global de la Persona 35%-49%:
	La persona presenta daño importante en las funciones complejas integradas del Cerebro y tiene dificultades con la mayoría de las actividades de la vida diaria.
Clase IV	Menoscabo Global de la Persona 50%-66%:
	El compromiso de las funciones complejas integradas del Cerebro es severo y obligan a supervisión y cuidado para las actividades de la vida diaria.
Clase V	Menoscabo Global de la Persona 67% o más
	El compromiso de las funciones complejas integradas del Cerebro es grave, obligan a asistirlo en todas las actividades de la vida diaria. Permanece confinado.

Menoscabo Laboral Permanente por Trastornos Mentales y del Comportamiento debido al Uso de Sustancias Psicoactivas (Grupo B)

El Menoscabo Laboral Permanente de estos Impedimentos está determinado por: uso de una o más sustancias psicoactivas con patrón de consumo que daña la salud en lo físico o mental; síndrome de dependencia, abstinencia, alucinosis, celotipia, paranoia, psicosis, síndrome amnésico, demencias. El rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso en las actividades de la vida diaria.

Clase I	Menoscabo Global de la Persona 1% - 14%
	Existe un patrón de consumo nocivo con intoxicaciones frecuentes. No tiene dependencia. Control médico ambulatorio.
Clase II	Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%
	Existe un patrón de consumo nocivo con intoxicaciones diarias. No tiene dependencia. Las actividades de la vida diaria que requieren destrezas están interferidas.
Clase III	Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%
	Existe un patrón de consumo nocivo con intoxicaciones inveteradas. Tiene dependencia, estado de abstinencia, complicaciones físicas o mentales importantes. Las actividades de la vida diaria, familiar, laboral y social están interferidas.
Clase IV	Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%
	Existe un patrón de consumo nocivo que ha llevado a un síndrome de dependencia grave con psicosis o epilepsia. Tiene complicaciones físicas y mentales severas. Las actividades de la vida diaria requieren supervisión constante.

Menoscabo Laboral Permanente por Esquizofrenia, Trastornos Esquizotípicos, Trastornos Delirantes (Grupos C)

El Menoscabo Laboral Permanente de estos Impedimentos está determinado por: Síntomas de percepción desordenada, Alteraciones del pensamiento, Desorden en el comportamiento social, Pérdida de control emocional, Defectuosa o Síntomas negativos. El ran-

go al interior de la clase por la frecuencia con que interfieren las actividades de la vida diaria.

Clase I	Menoscabo Global de la Persona 1%-14%:
	Existen alteraciones leves de la percepción y del curso formal del pensamiento. No perturba su entorno, puede cumplir actividades de la vida diaria con interferencias. Control médico ambulatorio.
Clase II	Menoscabo Global de la Persona 15%-34%:
	Existen alteraciones moderadas de la percepción y del pensamiento. La conducta se desordena con frecuencia. Descuida su aspecto personal. Controla bien sus impulsos. Tiene disminuidas sus destrezas sociales y de comunicación.
Clase III	Menoscabo Global de la Persona 35%-49%:
	Existen alteraciones importantes en el pensamiento y percepción de la realidad. Tiene descuido en hábitos y vocabulario. Tiene incontinencia emocional manifiesta dificultades en la expresión e interacción social.
Clase IV	Menoscabo Global de la Persona 50%-66%:
	El pensamiento está desestructurado y percibe erróneamente la realidad. Hay severo desajuste conductual, mal cuidado personal y debe ser vigilado por cuidado de sí mismo o los demás. Las cuatro áreas de actividades de la vida diaria están severamente interferidas.
Clase V	Menoscabo Global de la Persona 67% o más
	El desorden del pensar, el juicio de realidad, el comportamiento social y el control emocional, están totalmente fuera de manejo ambulatorio y requiere supervisión y/o confinamiento. Los cuatro grupos de actividades de la vida diaria están gravemente interferidas.

Menoscabo Laboral Permanente por Trastornos del Humor (Grupo D)

El Menoscabo Laboral Permanente de estos Impedimentos está determinado por: Alteración del humor o de la afectividad que tiende a la depresión o la euforia, modificaciones del nivel general de actividad, síntomas asociados a los cambios de ánimo y actividad, recurrencia de los mismos. El rango al interior de la clase por la frecuencia con que se interfieren las actividades de la vida diaria.

Clase I	Menoscabo Global de la Persona 1% - 14%
	Síndrome hipomaniaco y/o depresión leve, con normalidad entre los episodios. Una vez por año.
Clase II	Menoscabo Global de la Persona 15% - 34%
	Síndrome hipomaniaco moderado y/o depresión moderada, con normalidad entre los episodios. Hasta dos veces por año.
Clase III	Menoscabo Global de la Persona 35% - 49%
	Depresión importante y/o manía importante y/o síndrome mixto importante, con normalidad entre los episodios. Hasta tres veces por año.
Clase IV	Menoscabo Global de la Persona 50% - 66%
	Depresión severa y/o manía severa y/o síndrome mixto severo. No hay síntomas psicóticos. Períodos cortos de normalidad entre episodios. Las actividades de la vida diaria requieren supervisión.
Clase V	Menoscabo global de la Persona 67% o más
	Depresión grave con síntomas psicóticos y/o síndrome maniaco grave y/o síndrome mixto grave con síntomas psicóticos. No hay normalidad entre episodios. No tiene autonomía.

Menoscabo Laboral Permanente por Trastornos Neuróticos, Trastornos relacionados a Estrés, Trastornos Somatomorfos. (Grupo E)

El Menoscabo Laboral Permanente de estos Impedimentos está determinado por: Distorsión del programa y dirección de las actividades diarias del individuo, Ansiedad paralizante, Depresión aislante, Miedo a la rutina diaria, Disfunción somática, Pensamiento repetitivo y emocionalmente dirigido, Negación de las capacidades corporales, Regresión a formas inadecuadas de adaptación. El rango al interior de la clase por la frecuencia con que interfiere sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I	Menoscabo Global de la Persona 1%-14%:
	La persona usa mecanismos de protección regresivos psiconeuróticos frente a las tensiones del diario vivir sin perder eficiencia personal y social.
Clase II	Menoscabo Global de la Persona 15%-34%:
	Las reacciones psiconeuróticas en la adaptación personal a las tensiones del diario vivir son moderadas y/o estructuran patologías en órganos o miembros. Comprometen su eficiencia personal y social.

Clase III	Menoscabo Global de la Persona 35%-49%: Las reacciones psiconeuróticas son importantes y/o pueden inducir patologías en órganos o miembros. Las actividades de la vida diaria están restringidas y requieren supervisión.
Clase IV	Menoscabo Global de la Persona 50%-66%: Las reacciones psiconeuróticas son severas, catastróficas, patologías en órganos o miembros fuera de control, depresión y desinterés, ideación suicida, aislamiento. Necesita supervisión y dependencia.

Menoscabo Laboral Permanente por Trastornos de la Personalidad y del Comportamiento en adultos. (Grupo F)

El Menoscabo Laboral Permanente de estos Impedimentos está determinado por la expresión del estilo de vida característico de la persona, su relación consigo mismo y con los demás.

Se incluyen diversas alteraciones y modos de comportamiento que tienen relevancia por sí mismos, abarcan formas de comportamiento duraderas y profundamente arraigadas en el sujeto. Se manifiestan como modalidades estables de respuesta en amplio espectro de situaciones individuales y sociales. Representan desviaciones extremas o significativas del modo como el individuo normal y de una cultura determinada, piensa siente y se relaciona con los demás.

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I	Menoscabo Global de la Persona 1%-14%: Es una persona con discernimiento pobre, dificultad para el control y juicio de su comportamiento personal. Tiene habilidad para evitar perturbaciones serias en sus relaciones con la comunidad y no se dañan significativamente a sí mismos.
Clase II	Menoscabo Global de la Persona 15%-34%: Permanente pérdida del auto control, no consigue aprender de la experiencia, pueden causar

	daño a los que lo rodean y puede dañarse así mismo de modo continuo e importante.
Clase III	Menoscabo Global de la Persona 35 %-49%: Irresponsabilidad por normas, reglas y responsabilidades sociales. Descargos de agresividad y conductas violentas. Incapacidad para sentir culpas.

Menoscabo Laboral Permanente por Retraso Mental. (Grupo G)

El Menoscabo Laboral Permanente de este Impedimento se estima, de manera convencional a través de exámenes de inteligencia estandarizados y la adaptación social adquirida por educación y rehabilitación.

Clase I	Menoscabo Global de la Persona 1%-29%: Existe deficiencia intelectual aproximada de 50 a 70 de C.I. Independiente y desarrolla actividad manual no especializada.
Clase II	Menoscabo Global de la Persona 30%-49%: Existe deficiencia intelectual aproximada de 35 a 49 de C.I.. Requiere alguna supervisión y desarrolla actividad manual repetitiva.
Clase III	Menoscabo Global de la Persona 50%-66%: Existe déficit intelectual con C.I. inferior a 35. Requiere supervisión y dirección para las actividades del diario vivir.
Clase IV	Menoscabo Global de la Persona 67% o más Existe déficit intelectual con C.I. inferior a 20. No tiene cuidado personal.

CAPITULO XII

Impedimentos neoplásicos malignos

12.00 IMPEDIMENTOS NEOPLASICOS MALIGNOS

Introducción

El portador de una Enfermedad Neoplásica Maligna o el antecedente de haberla tenido no es sinónimo de invalidez. Se deberán reunir los requisitos y condiciones que se detallan a continuación para considerar invalidante la patología invocada por el paciente.

La determinación del porcentaje de Menoscabo resultante de los tumores malignos se basa en las interferencias en las actividades de la vida diaria determinadas por las características de la enfermedad: ubicación del tumor, tamaño, compromiso tumoral de órganos vecinos, extensión a ganglios linfáticos regionales, metástasis a distancia, histología y el grado de respuesta a cirugía, radiación, hormonas, quimioterapia, y la magnitud de las secuelas post-tratamiento.

En la elaboración de los informes de interconsultores será útil que estos profesionales evalúen las Neoplasias Malignas agrupándolas por localizaciones utilizando la clasificación "TNM" que permite una buena aproximación a aspectos pronósticos, curativos y de complicaciones. Del mismo modo, la escala de Karnofsky que permite la evaluación del estado general del trabajador afectado por una neoplasia maligna.

Evaluación

Clasificación según el TNM

La clasificación de un Cáncer comprende todas las características y atributos del tumor que definen su historia. El tamaño de un tumor primario no tratado (T) invade progresivamente en un momento dado los linfonodos regionales (N) y finalmente aparecen las metástasis a distancia (M).

Tumor Primario (T)

Tx : tumor primario no detectado clínicamente.
 T0 : no hay evidencias clínicas de tumor primario
 Tis : carcinoma in situ
 T1, T2, T3, T4 : aumento progresivo en tamaño o extensión local del tumor primario.
 Linfonodos Regionales (N)

Nx : linfonodos regionales no detectados clínicamente.
 N0 : linfonodos regionales sin metástasis
 N1, N2, N3 : aumento del compromiso de los linfonodos regionales por el cáncer.

La extensión directa del tumor primario a los linfonodos se clasifica como metástasis en ellos.

Las metástasis en cualquier linfonodo distinto de los linfonodos regionales se considera como metástasis a distancia.

Metástasis a Distancia (M)

Mx : presencia de metástasis a distancia que no han sido posible detectarlas
 M0 : sin metástasis a distancia
 M1 : con metástasis a distancia

Esta clasificación es aplicable a todos los tumores, independiente de su localización.

Escala de Karnofsky

Establece el compromiso del estado general del Trabajador, y según ello el grado de menoscabo.

Normal. Sin evidencias de enfermedad. (100)

Presenta síntomas y signos menores de enfermedad. Habilitado para llevar una actividad normal. (90)

Presenta signos y síntomas evidentes de la enfermedad. Realiza actividad normal pero con esfuerzo. (80)

Inhabilitado para llevar una actividad normal o realizar un trabajo activo. Puede cuidarse de sí mismo. (70)

Necesita asistencia ocasional, pero es capaz de satisfacer la mayoría de sus necesidades básicas. (60)

Necesita gran asistencia y frecuentes cuidados médicos. (50)

Incapacitado. Necesita cuidados y asistencia especiales. (40)

Grave incapacidad. Necesita ser hospitalizado, aunque la muerte no es inminente. (30)

La hospitalización es necesaria. Muy grave. Es necesario un tratamiento activo de apoyo. (20)

Moribundo. En fase terminal. El proceso fatal es irreversible y progresivo. (10)

En las Neoplasias Malignas el impedimento deberá establecerse basándose en anamnesis, síntomas y signos, informes de laboratorio y anatomía patológica. Además deberán considerarse los siguientes aspectos para definir su configuración:

- El sitio de la lesión primaria, recurrente o metastásica deberá documentarse en todos los casos de enfermedad neoplásica maligna. Si se ha practicado cirugía se deberá incluir una copia confiable del protocolo operatorio y del informe histopatológico de la pieza o biopsia. Si no se pueden obtener estos documentos, la epicrisis de la hospitalización más el informe del médico tratante deberá incluir detalles de los hallazgos quirúrgicos y los resultados de los exámenes macro y microscópico de los tejidos, realizados por el cirujano y el patólogo.
- Si existe avance de la enfermedad esto deberá ser informado incluyendo antecedentes aportados por el médico tratante con exámenes

recientes dirigidos especialmente a verificar recurrencia local, compromiso ganglionar, metástasis a otros órganos y secuelas importantes post-tratamiento.

- El concepto de metástasis ganglionares a distancia se refiere a la invasión tumoral de ganglios más allá de los límites de la resección radical en bloque.
- La recidiva local o regional post cirugía radical o la evidencia anatómo-patológica de una extirpación incompleta en una cirugía radical, se considerará igual a las lesiones "inoperables", cuando no sea posible su corrección quirúrgica o radio-terapéutica.
- El diagnóstico de Cáncer es histológico, y debe documentarse con la presentación del informe emitido por un médico anatomopatólogo; de no existir concordancia entre lo informado y los hallazgos clínicos, de laboratorio o exámenes complementarios, se debe recurrir a la interconsulta de un anatomopatólogo solicitando el envío de placas y tacos de la muestra que originó el diagnóstico. El informe del estudio citológico ya sea de líquidos o masas será considerado cuando se trate de pacientes con enfermedad diseminada, como es el caso de células neoplásicas en líquido ascítico, pleural, etc.

El estudio complementario a solicitar será el correspondiente, teniendo en cuenta el sitio del Cáncer, sus características histológicas, y órganos más frecuentes de metástasis.

Los impactos causados por estas terapias también denominadas *Terapias Oncológicas Primarias*, deben ser considerados individualmente. Estos pue-

den variar considerablemente de un sujeto a otro. Es importante obtener del médico tratante el plan de tratamiento, incluyendo las drogas, dosis o frecuencia de administración y su duración. Es necesario obtener una descripción de las complicaciones o respuestas adversas a la terapia, como náuseas, vómitos, diarrea, debilidad, trastornos dermatológicos o desórdenes mentales reactivos, ya que la severidad de los efectos en la quimioterapia anticancerígena pueden cambiar durante el período de administración de la droga. La decisión en lo referente al Menoscabo producto de la terapia con drogas o radiaciones deberá aplicarse luego de período establecido según los protocolos actualizados por la especialidad oncológica.

Los trabajadores afectados de Cáncer que reciban o rechacen tratamientos, para su evaluación deberá considerarse su estado según escala de Karnofsky. El Oncólogo precisará su estado transitorio o definitivo.

1. Sin evidencias de enfermedad (100), no provoca menoscabo.
2. Índice 90, determina menoscabo inferior a 50%
3. Índices 80, 70 y 60 determinan menoscabo entre 50% y 66%.
4. Índices 50, 40, 30, 20 y 10 determinan menoscabo de 67% o más.

Terapias quirúrgicas

Las secuelas post-operatorias importantes, no específicamente incluidas en la categoría de daños por neoplasia maligna deberán ser evaluadas de acuerdo al sistema orgánico afectado. Una gastrectomía ampliada dependerá de la gastrectomía como tal y sus complicaciones derivadas como dumping, des-

nutrición. Las colostomías deberán considerarse con el porcentaje de menoscabo correspondiente a una ostomía, y las nefrectomía en el porcentaje otorgado en el capítulo para esta patología. Los trabajadores que hayan recibido tratamientos considerados curativos, su impedimento no estará configurado. Solamente después de un año de finalizados estos se podrá configurar y asignar valor de menoscabo de acuerdo a estas normas.

Características de neoplasias malignas que califican con 67% de menoscabo laboral permanente

Las Neoplasias Malignas que alcanzan Menoscabos superiores al 67% serán aquellas que cumplan con alguno de los siguientes requisitos:

1. Fuera del alcance terapéutico curativo.
2. No controlada con terapias adecuadas según protocolos oncológicos.
3. Recidivas intratables luego de terapias curativas.
4. Metástasis a distancia fuera del alcance terapéutico curativo.

CAPITULO XIII

Impedimentos dermatológicos

13.00 IMPEDIMENTOS DERMATOLOGICOS

Introducción

Estas normas señalan los criterios para la evaluación del Impedimento configurado de la Piel y sus apéndices y el efecto que éste tiene sobre Menoscabo Laboral Permanente expresado en las interferencias que produce sobre las actividades esenciales y de eficiencia social en la vida diaria.

El informe del interconsultor dermatológico deberá ceñirse a las instrucciones y formato del mismo. Especial relevancia en estas afecciones adquiere el discernimiento en lo relativo al origen del Impedimento dermatológico, vale decir, origen natural o común y origen profesional.

Las lesiones de la Piel pueden producir un daño severo y prolongado al comprometer áreas extensas del cuerpo, o áreas críticas como las manos y pies, si se vuelven resistentes al tratamiento. Estas lesiones deben haber persistido por un período de tiempo suficiente, a pesar de la terapia. Se presumirá un plazo razonable cuando su duración se prolongue por un período de, a lo menos, 12 meses. El tratamiento para alguna de las enfermedades de la Piel enumeradas en esta sección puede requerir el uso de altas dosis de drogas, con posibles efectos colaterales, éstos deberán ser considerados en la evaluación total del menoscabo.

Cuando los Impedimentos de la Piel están asociados a una enfermedad sistémica, la evaluación deberá hacerse de acuerdo al criterio aplicado en la sección pertinente. El Lupus Eritematoso Diseminado Sistémico, y la Esclerodermia, generalmente comprometen más de un sistema orgánico y deberán ser evaluados según los capítulos respectivos. Los Impedimentos neoplásicos de la Piel deberán ser evaluados de acuerdo a lo establecido en el capítulo de Neoplasias Malignas. Cuando la Piel se afecte por quemaduras y estas lleven a contracturas o limitaciones motoras de articulaciones, dicho daño deberá ser evaluado según el capítulo del Sistema Osteomuscular.

Los exámenes complementarios que objetivan el Impedimento y su configuración de origen dermatológico incluyen: Anatomía-Patológica por biopsias,

exámenes inmunológicos específicos, test de parche, exámenes micológicos, dermatoscopia manual y digital.

Algunas anormalidades cutáneas como nevos pigmentados, Angiomas, hiperpigmentación o despigmentación Vitiligo. Las cicatrices cutáneas como resultado de la curación de quemaduras, traumatismos o procesos quirúrgicos extensos que pueden llevar a la desfiguración. Producen menoscabo laboral por sí mismas, su magnitud es determinante en una aislamiento individual o social de quien las padece y comprometerá su capacidad laboral en un 50%.

Menoscabo Laboral Permanente por Impedimentos de la Piel

La clase está determinada por la intensidad de los síntomas y signos; el rango al interior de la clase por la frecuencia de compromiso sobre las actividades de la vida diaria.

Clase I:	Menoscabo global de la persona 1%-14%
	Existen síntomas y signos leves, de Impedimento en la Piel. Ciertos agentes físicos, químicos, o ambos, puedan temporalmente aumentar la extensión de la lesión. Tratamiento circunstancial o medidas generales.
Clase II:	Menoscabo global de la persona 15%-34%
	Existen síntomas y signos moderados, de Impedimento en la Piel. Se necesita tratamiento continuo de la afección.
Clase III:	Menoscabo global de la persona 35%-49%
	Existen síntomas y signos importantes en la Piel. Se necesita tratamiento continuo y existen limitaciones en la realización de muchas de las tareas de la vida diaria.
Clase IV:	Menoscabo global de la persona 50%-66%
	Existen síntomas y signos severos de la Piel. Se necesita tratamiento continuo, que puede implicar dependencia para sus propios cuidados y/o necesidad de permanencia obligada en determinados ambientes.
Clase V:	Menoscabo global de la persona 67% o más
	Existen síntomas y signos graves de la Piel. Se necesita tratamiento continuo que hace necesario el confinamiento permanente en el hogar u otra residencia.

Enfermedades de la piel que califican con 67% de menoscabo laboral permanente

1. Dermatitis Exfoliativa, Ictiosis, Eritrodermia, con lesiones extensas que no responden a tratamiento prescrito y bien llevado.
2. Pénfigo, Eritema Exudativo Multiforme, Exudado Penfigoide, Dermatitis Herpetiforme, con lesiones extensas que no responden a tratamiento prescrito y bien llevado.
3. Infección Micótica Profunda, con importantes y extensas lesiones fungosas ulcerativas, que no responden a tratamiento indicado y bien llevado.
4. Psoriasis Palmo-Plantar o Artropatía Psoriática, Dermatitis Atópica, Deshidrosis, con lesiones extensas que incluyen complicaciones de las manos o pies, que imponen una severa limitación de función y que no responden a tratamiento prescrito y bien llevado.
5. Hidradenitis Supurativa, Acné Conglobata, con lesiones extensas que comprometen las axilas y el perineo y que no responden a tratamiento médico prescrito y bien llevado, y no están sujetas a corrección quirúrgica.

DEL DIARIO OFICIAL

24 Diciembre

- Ley N° 20.237. Modifica el Decreto Ley N° 3.063, de 1979, sobre Rentas Municipales; la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y otros cuerpos legales, en relación con el Fondo Común Municipal y otras materias municipales.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que modifica el Decreto Ley N° 3.063, de 1979, sobre Rentas Municipales; la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y otros cuerpos legales, en relación con el Fondo Común Municipal y otras materias municipales, Boletín N° 4040-06.
- Decreto N° 2.169 exento, de 7.11.07, del Ministerio de Educación. Aprueba Reglamento de evaluación y promoción escolar para educación básica y media de adultos.
- Decreto N° 2.191 exento, de 8.11.07, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 1.123 exento, de 1997, que fija normas especiales sobre calendario escolar.

27 Diciembre

- Ley N° 20.236. Sanciona delitos cometidos contra fiscales del Ministerio Público y los defensores de la Defensoría Penal Pública, en el ejercicio de sus funciones.

28 Diciembre

- Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el requerimiento deducido por diputados para que se declare la inconstitucionalidad del artículo 24, segunda parte, del proyecto de Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2008.

29 Diciembre

- Extracto de Resolución exenta N° 7.922, de 13.12.07, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Establece valor máximo por beneficiario imputable a la franquicia tributaria por los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a títulos técnicos que sean impartidos por los Centros de Formación autorizados por el Ministerio de Educación, para el año 2007. Asimismo, se deja sin efecto la Resolución exenta N° 244, de enero de 2007, de este Servicio Nacional.

31 Diciembre

- Ley N° 20.235. Regula la figura de las personas competentes y crea la Comisión Calificadora de Competencias de Recursos y Reservas Mineras.
- Decreto N° 2.272 exento, de 14.11.07, del Ministerio de Educación. Aprueba procedimientos para el reconocimiento de estudios de enseñanza básica y enseñanza media humanístico-científica y técnico-profesional y de modalidad de educación de adultos y de educación especial.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 40, de 13.12.07, del Ministerio de Hacienda. Establece los valores correspondientes a los bonos relativos a cada uno de los Grupos de beneficiarios indicados en la Ley N° 20.134 (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

2 Enero

- Ley N° 20.232. Complementa declarativamente promulgación de la Ley N° 20.232.
- Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba nuevas Normas para la evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones-Quinta Edición (*publicadas en esta edición del Boletín Oficial*).

5 Enero

- Ley N° 20.234. Establece un procedimiento de saneamiento y regularización de loteos.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que establece un procedimiento de saneamiento y regularización de loteos.

8 Enero

- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas para los días comprendidos entre el 10 de enero de 2008 y 9 de febrero de 2008.

9 Enero

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

11 Enero

- Extracto de Resolución exenta N° 3, de 7.01.08, del Servicio de Impuestos Internos. Establece la derogación de la Resolución Ex. N° 26, de 6.02.2004, que establece obligación de presentar Declaración Jurada sobre rentas del Art. 42, N° 1, de la Ley de la Renta (Sueldos), Retenciones del Impuesto Unico y capacitados por Sence.
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado 1/2008. Determina interés corriente por el lapso que indica.

12 Enero

- Decreto N° 288 exento, de 24.12.07, de la Subsecretaría del Trabajo. Dispone orden de subrogancia de Secretarios Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social *(se publicará en la edición de marzo 2008 del Boletín Oficial)*.

15 Enero

- Decreto N° 2.411 exento, de 6.12.07, del Ministerio de Educación. Fija aranceles a cobrar, durante el año 2008, por exámenes de validación, equivalencia y reconocimiento de estudios realizados en el extranjero.

16 Enero

- Ley N° 20.240. Perfecciona el sistema de incentivos al desempeño de los fiscales y de los funcionarios del Ministerio Público.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que establece un sistema de incentivos al desempeño de los fiscales y los funcionarios del Ministerio Público, Boletín 5286-05.
- Decreto N° 204, de 26.11.07, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con Finlandia y su Acuerdo Administrativo *(se publicará en la edición de marzo 2008 del Boletín Oficial)*.

17 Enero

- Ley N° 20.242. Incrementa el monto de la asignación mensual que perciben los soldados conscriptos *(se publicará en la edición de marzo 2008 del Boletín Oficial)*.

18 Enero

- Resolución N° 101 exenta, de 11.01.08, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Establece sectores de beneficiarios elegibles por las empresas hasta el 31

18 Enero

de diciembre de 2008, para los efectos de celebrar contratos de capacitación en conformidad a lo establecido en el inciso sexto del artículo 33 de la Ley N° 19.518 *(se publicará en la edición de marzo 2008 del Boletín Oficial)*.

19 Enero

- Ley N° 20.238. Modifica la Ley N° 19.886, asegurando la protección de los trabajadores y la libre competencia en la provisión de bienes y servicios a la administración del Estado *(se publicará en la edición de marzo 2008 del Boletín Oficial)*.
- Ley N° 20.241. Establece un incentivo tributario a la inversión privada en investigación y desarrollo.
- Ley N° 20.244. Introduce modificaciones en la Ley N° 19.464, que establece normas y concede aumento de remuneraciones para el personal no docente *(se publicará en la edición de marzo 2008 del Boletín Oficial)*.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que introduce modificaciones en la Ley N° 19.464, que establece normas y concede aumento de remuneraciones para el personal no docente *(se publicará en la edición de marzo 2008 del Boletín Oficial)*.
- Decreto N° 261, de 20.07.07, del Ministerio de Educación. Reglamenta programa de perfeccionamiento para docentes que ejercen en establecimientos educacionales que imparten educación media técnico-profesional.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
 UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
 DIVISION JURIDICA

MULTA EJECUTORIADA. ENVIO AL BOLETIN DE INFRACTORES
 LEGISLACION LABORAL. ACTUACION DT AJUSTADA A LA LEY

Recurso de Protección deducido por don Sergio Toloza Valenzuela, en representación de la empresa "Sociedad Mardones y Compañía Limitada", en contra de la Dirección del Trabajo

Doctrina

La Corte de Apelaciones de Santiago rechaza el Recurso de Protección, estimando que la recurrente había presentando una reconsideración administrativa para dejar sin efecto la multa impuesta por infringir el descanso dominical y la distribución de la jornada de trabajo alegando errores administrativos en el Libro de Asistencia, haciendo presente que, no obstante, la firma de los trabajadores en dicho libro no abre ni atiende los días domingo. Agrega que, del tenor de la reconsideración administrativa se desprende la efectividad de las infracciones constatadas por el fiscalizador y en cuanto a la alegación de que no fue notificada de la resolución que desestimó la reconsideración de la sanción aplicada, del listado remitido a la Corte por la empresa Correos de Chile comprueba el envío de la carta certificada al local de la empresa donde se constataron las infracciones. En consecuencia, no constando en autos que el recurrente haya reclamado ante el Tribunal conforme al artículo 482 del Código del Trabajo y por no haberse pagado la multa a la Tesorería General de la República, las multas fueron enviadas al Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, y traspasado su cobro a Tesorería, ajustándose la actuación de la Dirección del Trabajo a la Ley, pues se ha ceñido estrictamente a las facultades fiscalizadoras que le otorga el D.F.L. N° 2, de 1967. La recurrente no apela el fallo por lo que queda firme y ejecutoriado lo resuelto por la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago.

Sentencia de la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago.

Santiago, 26 de octubre de 2007.

Vistos:

A fojas 12 don Sergio Toloza Valenzuela, Abogado, en representación de la Sociedad Mardones y Compañía Limitada, ambos domiciliados en calle Miraflores N° 178, piso 12, Santiago Centro, recurre de protección en contra de la Dirección del Trabajo, repre-

sentada por doña Patricia Silva Meléndez, Abogado, ambos domiciliados en Agustinas 1253, piso 10°, comuna de Santiago Centro, por disponer la inclusión de Mardones y Compañía Limitada en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, encontrándose pendiente la resolución administrativa del reclamo de las multas incluidas como impagas en dicho Boletín. Dice que esta inclusión ha amenazado y perturbado los derechos constitucionales garantizados por el artículo 19 N° 3, inciso 4°, N° 21 y N° 22 de la

Constitución Política de la República ya que el fiscalizador don Pedro Donoso, el 13 de abril de 2006, habría constatado que el local de su representada ubicado en Av. Las Condes N° 9285, no otorga descanso los días domingo respecto del trabajador y feriado que se indica, no encontrándose la empresa en algunas de las excepciones del descanso dominical y de días festivos; que distribuye la jornada ordinaria semanal de 45 horas en más de 6 días, respecto de ciertos trabajadores; no lleva correctamente el registro de asistencia y de horas trabajadas; y no mantiene en el establecimiento o faena toda la documentación derivada de las relaciones de trabajo respecto de algunos trabajadores. Por lo anteriormente expuesto, el fiscalizador aplicó cuatro multas y el multado presentó reclamo administrativo de la multa cursada, proceso que aún se encuentra en tramitación.

A fojas 47, informa Alfredo Montecinos Andrade, abogado, en representación de la Directora del Trabajo, y dice que a la empresa recurrida se le aplicó cuatro multas por no otorgar descanso dominical y/o festivo; distribuir la jornada semanal en más de 6 días; no llevar correctamente el registro de control de asistencia y de determinación de las horas de trabajo; y no exhibir toda la documentación necesaria para efectuar labores de fiscalización.

Dice que la recurrida presentó un recurso administrativo que es la reconsideración administrativa de las sanciones aplicadas, sin que fuese aplicable lo dispuesto en el artículo 474 del Código del Trabajo, norma que permite la revisión judicial de las sanciones administrativas aplicadas por funcionarios de la Dirección del trabajo.

Con fecha 4 de septiembre de 2006, la Inspectora Comunal del trabajo de Santiago Oriente, procedió a rechazar fundadamente la solicitud administrativa de reconsideración de las sanciones a la recurrente y dictó la Resolución Administrativa N° 220, la que fue notificada mediante carta certificada remitida al domicilio del recurrente. Luego de esto, la

recurrente no ejerció dentro de plazo la acción prevista en el artículo 482 del Código del Trabajo que da lugar a la revisión judicial de lo resuelto por la autoridad administrativa cuando emite pronunciamiento en relación con la solicitud administrativa de reconsideración de la sanción administrativa de acuerdo al artículo 481 del Código del Trabajo, lo cual, al no cancelar la multa, las resoluciones de las mismas fueron enviadas legítimamente al Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional y traspasadas al cobro de la Tesorería General de la República, de manera tal que no es efectivo lo afirmado por la recurrente a fojas 12, en cuanto a que se encontraba pendiente la resolución del reclamo.

Agrega además, que el recurso de protección es improcedente ya que el recurrente debió ejercer su derecho al amparo del artículo 482 del Código del Trabajo. Expone que no hay acto arbitrario ya que las actuaciones han sido exentas de abuso, capricho o discrecionalidad; y por otra parte, no hay acto ilegal ya que las sanciones fueron aplicadas después de una visita inspectiva por parte de un funcionario fiscalizador y dando cumplimiento a las leyes.

Se trajeron los autos en relación:

Considerando:

1°.- Que el abogado don Sergio Toloza Valenzuela, en representación de la "Sociedad Mardones y Compañía Ltda.", recurre de protección contra la Dirección del Trabajo por haberla incluido en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional estando pendiente la resolución administrativa del reclamo de las multas incluidas como impagas en dicho Boletín. Dice que tal proceder vulnera las garantías constitucionales contempladas en el artículo 19 N° 3 inciso 4°, N° 21 y N° 22 de la Constitución Política de la República. Expresa que el 13 de abril de 2006, el fiscalizador de la Inspección del Trabajo don Pedro Donoso habría constatado que en el local de la Sociedad ubicado en Avenida Las Condes N° 9285, no se otorga descanso do-

minical y en días festivos a los trabajadores que menciona, no obstante no estar facultada para excepcionarse de tal obligación; que se distribuye la jornada ordinaria semanal de 45 horas en más de 6 días respecto de los trabajadores que individualiza; que no se lleva correctamente el registro de asistencia y de horas trabajadas de los trabajadores que indica y no mantiene en el establecimiento o faena toda la documentación derivada de las relaciones de trabajo de los trabajadores incluidos en la nómina que enuncia.

Manifiesta que el funcionario consideró infringidos los artículos 35 inciso 1° del Código del Trabajo en relación con el artículo 2° de la Ley N° 19.973; 28 incisos 1° y 2° del Código referido y demás normas legales que cita y en razón de ello se sancionó a la recurrente con las cuatro multas que refiere.

Expone que el 12 de mayo de 2006, dentro de plazo, reclamó administrativamente en un proceso aún pendiente. Añade que el 21 de marzo de 2007 al serle rechazado un cheque en la empresa Sodimac se informó que la sociedad estaba incluida en el Boletín de Impagos Laboral y Previsional como deudora de cuatro multas cursadas por la Inspección del Trabajo sin estar ejecutoriada la correspondiente resolución, por lo que carece de mérito ejecutivo, contraviniendo así el artículo 474 del Código del Trabajo. Por lo anterior alega que la deuda no existe, que el actuar de la Inspección del Trabajo es ilegal y arbitrario y que priva a la recurrente de un debido proceso, de su derecho a realizar una actividad económica lícita, a no ser objeto de un trato arbitrariamente discriminatorio por parte del Estado y del derecho de propiedad, garantías constitucionales establecidas en el artículo 19 N° 3 inciso 4°, N° 21 y N° 22 de nuestra Constitución Política de la República. Pide restablecer el imperio del derecho y que se deje sin efecto la anotación en el Registro de deudores morosos en el Boletín antes aludido.

Con el recurso acompaña copia del reclamo de la multa administrativa, copia de la

factura que les habría permitido enterarse de su inclusión en el Boletín y copia del certificado de Databusiness en que consta la inclusión de la Sociedad Mardones en el Boletín de Deudas Laborales y Previsionales.

2°.- Que, a fojas 47 y siguientes rola informe de la señora Directora de la Inspección del Trabajo donde manifiesta que las infracciones que motivan el recurso fueron cometidas por la recurrente contra 12 dependientes aplicándose las multas que indica el 24 de mayo de 2006, las que notificadas –según dice en la misma fecha– fueron reclamadas administrativamente conforme al artículo 481 del Código del Trabajo, sin hacer uso del derecho establecido en el artículo 474 del mismo Código que permite la revisión judicial de las sanciones administrativas impuestas por funcionarios de la Dirección del Trabajo. El reclamo se rechazó el 4 de septiembre de 2006 por Resolución N° 220 notificada por carta certificada. Añade que en tal circunstancia la recurrente no ejerció dentro de plazo la acción del artículo 482 del Código del Trabajo que permite revisar judicialmente la resolución administrativa que se pronuncia sobre la reconsideración de la sanción en el caso del artículo 481 del mismo Código. De esta forma, al no cancelar, oportunamente la multa, las resoluciones se enviaron al Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional y, por lo mismo, sostiene la inefectividad de estar pendiente la resolución del reclamo.

Alega, además, la improcedencia del recurso de protección, el que sólo estaría siendo utilizado como sustituto de acciones judiciales ordinarias y que el acto administrativo no es arbitrario toda vez que la reconsideración fue rechazada y de ella derivó la inclusión en el Boletín de Infracciones a la Ley Laboral y Previsional; que tampoco es ilegal ya que la fiscalización y la sanción se efectuó conforme a los artículos 1° letra a) del D.F.L. N° 2 de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo, y 474, 476 y 477 del Código del Trabajo. Finalmente alega que no se ha atentado contra las garantías constitucionales invocadas por la recurrente, pues, los funciona-

rios de la Inspección del Trabajo se han limitado a cumplir labores administrativas de fiscalización de acuerdo a la legislación laboral y no han ejecutado actuaciones propias de los órganos jurisdiccionales, por lo que no puede sostenerse la vulneración de la garantía prevista en el artículo 19 N° 3 inciso 4° de nuestra Constitución Política, que establece que nadie puede ser juzgado por comisiones especiales sino por el tribunal que señala la ley establecido antes de la ejecución del hecho.

Aduce que el derecho amparado en el N° 21 del mismo artículo 19 contempla un procedimiento especial previsto en la Ley N° 18.971, acción que tiene un procedimiento distinto del previsto para el recurso de protección de los Derechos y Garantías Constitucionales por lo que no puede alegarse en esta sede. Sin perjuicio hace presente que la actividad económica debe realizarse respetando las normas legales que la regulan entre las que se encuentran las de carácter laboral, cuya fiscalización corresponde a la Dirección del Trabajo.

Por último sostiene la recurrida que en caso alguno los actos descritos por la recurrente han significado una discriminación arbitraria para la empresa "Mardones y Cía. Ltda." ya que la acción fiscalizadora se llevó a cabo conforme al procedimiento administrativo que se sigue respecto de todos los empleadores. Por último sostiene la recurrida que en caso alguno los actos descritos por la recurrente han significado una discriminación arbitraria para la empresa "Mardones y Cía. Ltda." ya que la acción fiscalizadora se llevó a cabo conforme al procedimiento administrativo que se sigue respecto de todos los empleadores. Por todo lo anterior, solicita rechazar el recurso por improcedente e inadmisibles, con costas.

Con su informe, la Dirección del Trabajo acompaña –entre otros documentos– copia del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, de los archivos donde constan las multas impuestas, de los antecedentes que motivaron el rechazo de la recon-

sideración, de la resolución que rechazó la reconsideración presentada por la recurrente, la Resolución de Multa N° 7.738/06/39 aplicada a la recurrente con la constancia de no haber sido objeto de recursos judiciales, copia de la presentación ingresada el 12 de mayo de 2006 en la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente por don Miguel Villarroel Mardones por la recurrente, en que pide –conforme al artículo 474 del Código del Trabajo– la reconsideración administrativa de las sanciones aplicadas y copia de la Resolución N° 220 suscrita por doña Sandra Ortiz Silva, Inspectora Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, que mantuvo la sanción.

3°.- Que la sociedad "Mardones y Cía. Ltda." presentó una reconsideración administrativa para dejar sin efecto la multa impuesta por infringir el descanso dominical y la distribución de la jornada de trabajo alegando errores administrativos en el Libro de Asistencia y hace presente que no obstante la firma de los trabajadores en dicho libro, el local de Avenida Las Condes N° 9285 no abre ni atiende los días domingo. Arguye que el registro de asistencia se lleva correctamente y que si bien los trabajadores habían firmado su salida a las 17 horas y no obstante permanecían en el local a las 17:30 horas, ello se debió a la presencia del fiscalizador, y en lo concerniente al hecho de no tener la documentación laboral en el local inspeccionado dice que se debe a que es mantenida en las oficinas principales de la recurrente y que por ello no estaban a disposición del fiscalizador.

4°.- Que del propio tenor de la reconsideración administrativa se desprende la efectividad de las infracciones constatadas por el fiscalizador de la Inspección del Trabajo por las que ha sido sancionada la recurrente por lo que a juicio del tribunal su existencia no merece dudas.

5°.- Que la recurrente alega que no fue notificada de la Resolución N° 220 de 4 de septiembre de 2006, que desestimó la reconsideración de la sanción que solicitó a la Dirección del Trabajo. A su vez, el organismo

recurrido sostiene que dicha resolución se notificó por carta certificada remitida al domicilio de la empresa y que ésta no ejerció la acción prevista en el artículo 482 del Código del Trabajo que permite revisar judicialmente lo resuelto por la autoridad administrativa.

6°.- Que el listado remitido a la Corte por el Gerente de asuntos legales de la Empresa de Correos de Chile correspondiente a los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2006, comprueba el envío de la carta certificada al local de la empresa donde se constataron las infracciones sancionadas, por lo que la alegación en el sentido de encontrarse pendiente el proceso administrativo a la fecha de deducirse el presente recurso, debe desestimarse.

7°.- Que no consta de autos que la recurrente haya reclamado ante el Tribunal del Trabajo conforme al artículo 482 del Código del Trabajo, de manera que la resolución administrativa quedó ejecutoriada y por no haberse pagado la multa en la Tesorería General de la República, las correspondientes resoluciones se enviaron al Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional y traspasado su cobro a la Tesorería General de la República.

8°.- Que de acuerdo a lo analizado precedentemente debe concluirse que la actuación de la Dirección del Trabajo se ajusta a la ley, ya que se ha ceñido a las facultades fiscalizadoras que le otorga el D.F.L. N° 2 del año 1967 y por lo mismo, sus acciones no pueden tildarse de arbitrarias o ilegales.

9°.- Que el recurso de Protección previsto en el artículo 20 de nuestra Constitución Política de la República vela por la observancia de las garantías que expresamente señala

y otorga a la respectiva Corte de Apelaciones la facultad de adoptar de inmediato las providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la protección del afectado cuando éste, por actos u omisiones arbitrarios o ilegales ha sufrido privación, perturbación o amenaza en el ejercicio de alguna de aquellos derechos.

10°.- Que al no haber incurrido la Dirección del Trabajo en actos arbitrarios o ilegales, según se ha señalado, el recurso de protección materia de autos, debe rechazarse.

Y de conformidad, además, con lo dispuesto en el Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre Tramitación del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, se rechaza el recurso de protección deducido por la Sociedad "Mardones y Cía. Ltda." a fojas 12, sin costas.

Regístrese, notifíquese y archívese con los documentos acompañados.

Redacción del Ministro señor Patricio Villarroel Valdivia.

Pronunciada por la Séptima Sala de esta Illtma. Corte de Apelaciones de Santiago, integrada por los Ministros señor Patricio Villarroel Valdivia, señora Amanda Valdovinos Jeldes y Abogada Integrante señora Regina Clark Medina. No firma la abogada integrante señora Clark, quien concurrió a la vista de la causa y al acuerdo, por encontrarse ausente.

Rol N° 1.746-2007.

Marta Donaire Matamoros

Abogado

Unidad de Coordinación y Defensa Judicial

División Jurídica

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Directores de Establecimientos Educacionales. Procedencia.	5.090/108	17.12.07	94
Bonificación por renuncia voluntaria. Decreto N° 47, de Salud. Cómputo	035/002	3.01.08	112
Bonificación por renuncia voluntaria. Ley N° 20.157. Procedencia	035/002	3.01.08	109
Contrato de Trabajo. Capacidad	077/006	8.01.08	121
Contrato de Trabajo. Contratación de menores. Requisitos ...	077/006	8.01.08	121
Contrato de Trabajo. Contratación de menores. Obligaciones Empleador	077/006	8.01.08	121
Contrato de Trabajo. Contratación de menores. Trabajos prohibidos	077/006	8.01.08	121
Contrato de Trabajo. Contratación de menores de 15 años. Procedencia. Requisitos	077/006	8.01.08	121
Contrato de Trabajo. Contratación de menores de 18 años. Trabajos nocturnos industriales y comerciales. Procedencia. Requisitos	077/006	8.01.08	121
Declaración de Vacancia. Ley N° 20.158. Procedencia. Fuero Laboral	5.323/112	31.12.07	107
Deportistas Profesionales y Actividades Conexas. Contrato de Trabajo a plazo fijo. Renovación. Requisitos	5.181/111	21.12.07	101
Deportistas Profesionales y Actividades Conexas. Vencimiento del plazo. Efectos Jugadores Profesionales	5.181/111	21.12.07	101
Deportistas Profesionales y Actividades Conexas. Vencimiento del plazo. Efectos Jugadores Profesionales	5.323/112	31.12.07	107
Dirección del Trabajo. Competencia. Declaración de Inconstitucionalidad	5.181/111	21.12.07	101
Dirección del Trabajo. Competencia. Declaración de Inconstitucionalidad	5.323/112	31.12.07	107
Dirección del Trabajo. Competencia. Corporación Municipal. Concurso Público. Declaración de Nulidad	0037/004	3.01.08	117
Estatuto de Salud. Jornada de Trabajo. Distribución.	5.091/109	17.12.07	97
Estatuto de Salud. Proceso de Calificación.....	0036/003	3.01.08	114
Estatuto de Salud. Asignación anual de retiro. Procedencia	0036/003	3.01.08	114
Jornada de Trabajo. Sistema Excepcional de distribución y descanso. Término de Contrato. Compensación. Días de descanso pendientes.....	045/005	3.01.08	120
Trabajadores de Casa Particular. Calificación	5.093/110	17.12.07	99

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

BONIFICACION POR RETIRO LEY N° 20.158. DIRECTORES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES. PROCEDENCIA.

5.090/108, 17.12.07.

Resulta jurídicamente procedente que un director de un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Punta Arenas, acceda a la bonificación por retiro prevista en la Ley N° 20.158, ya sea por haber presentado su renuncia voluntaria o por declaración de vacancia por parte de la entidad empleadora, cumpliéndose los demás requisitos legales, sin que tenga incidencia alguna la duración de su contrato de trabajo.

Fuentes: Ley N° 20.158, artículos 2° y 3° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si en su calidad de director de un establecimiento educacional, dependiente de la Corporación Municipal de Punta Arenas, le asiste el derecho a la bonificación por retiro prevista en la Ley N° 20.158, ya sea por renuncia voluntaria o por declaración de vacancia por parte de la entidad empleadora, considerando que su contrato, en tal calidad, expira en el año 2011.

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

El artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, en sus incisos 1°, 2°, 3°, 4°, 5° y 6°, dispone:

"Establécese una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que presten servicios a la fecha de publicación de la presente ley en establecimientos educacionales del sector municipal, ya sea administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, y que al 31 de diciembre de 2006 tengan

sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, y que renuncien a la dotación docente del sector municipal a que pertenecen, respecto del total de horas que sirven.

"Los profesionales de la educación que deseen acogerse al beneficio anterior deberán formalizar su renuncia voluntaria ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente, hasta el 31 de octubre de 2007.

"La bonificación que corresponderá a los profesionales de la educación que presenten la renuncia voluntaria dentro del plazo anteriormente señalado ascenderá a los siguientes montos:

Tramos de Jornada	Monto total de la bonificación
Hasta 33 horas	\$ 11.135.000
Entre 34 – 39 horas	\$ 12.772.000
Entre 40 – 44 horas	\$ 14.410.000

"El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que haya renunciado al total de las horas que

sirve en la dotación docente del sector municipal a que pertenece, sea en un establecimiento educacional administrado directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales. Las horas que queden vacantes por la renuncia voluntaria del docente se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

"Asimismo, tendrán derecho a la bonificación de este artículo los profesionales referidos en el inciso primero que cumplan la edad para jubilar en el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 28 de febrero de 2009. Para estos efectos, deberán presentar su renuncia anticipada a la dotación docente hasta el 31 de octubre de 2007, la que deberá formalizarse por escrito ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente. Esta renuncia, por el total de horas que sirve, tendrá el carácter de irrevocable y se hará efectiva por el solo ministerio de la ley cuando el profesional de la educación cumpla sesenta años de edad si es mujer, o sesenta y cinco años de edad si es hombre.

"Lo dispuesto en el inciso cuarto precedente se aplicará igualmente en el caso de la renuncia anticipada".

De la disposición legal precedentemente transcrita, se deduce que los profesionales de la educación que al 29 de diciembre de 2006, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 20.158, laboraban en establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las Municipalidades o por las Corporaciones Municipales, y que al 31 de diciembre de dicho año tenían 60 o más años si son mujeres o 65 o más años si son hombres, o que cumplan la edad para jubilar entre el 1 de enero de 2007 y 28 de febrero de 2009, que presenten su renuncia voluntaria al cargo que desempeñan, les asiste el derecho a una bonificación por retiro por los montos que en la misma se indican.

Asimismo, se infiere que para los efectos de acogerse al citado beneficio, los docentes deben formalizar su renuncia, hasta el 31 de octubre de 2007, acompañado el certificado de nacimiento correspondiente, la que tendrá el carácter de irrevocable y se hará efectiva por el solo ministerio de la ley, cuando el profesional de la educación cumpla 60 años de edad si es mujer o, 65 años de edad si es hombre.

Del análisis de la disposición legal transcrita y comentada se desprende que constituye, entre otros, requisito sine qua non para acceder a la bonificación en cuestión, la circunstancia de encontrarse el docente prestando servicios al 29 de diciembre del 2006, en un establecimiento educacional de aquellos que integran el sector municipal.

Ahora bien no habiendo el legislador efectuado distingo alguno con respecto a la función docente desempeñada, preciso es sostener que pueden acceder a la referida bonificación, tanto aquellos que ejercen funciones docentes propiamente tales, docentes directivas o bien técnico-pedagógicas en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal.

Por su parte, es necesario agregar que conforme a la citada normativa, tampoco se realiza distingo alguno, en cuanto a si el profesional que ejerce alguna de las funciones referidas se encuentra afecto a un contrato de carácter indefinido o de plazo fijo, como ocurre en la situación en consulta, que se trata de un director de colegio incorporado como titular por un período de cinco años.

Precisado lo anterior, cabe tener presente, el inciso primero del artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, que establece:

"Facúltase a los sostenedores de establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, para que dentro del plazo comprendido entre el 1 de noviembre del año 2007 y

hasta el 28 de febrero de 2009 declaren la vacancia del total de horas servidas por los profesionales de la educación que, cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo anterior, no hayan presentado su renuncia voluntaria a la dotación docente en el plazo y en la forma señalada en éste".

De la norma legal preinserta, en relación con el artículo 2º transitorio analizado, se deduce que el sostenedor se encuentra facultado, respecto de los docentes antes referido que no renuncien, para declarar la vacancia de su cargo a contar del 1º de noviembre de igual año, con derecho, igualmente a una bonificación por los montos que se consignan en el citado artículo 3º transitorio de la Ley N° 20.158.

Ahora bien, el tenor literal de las normas antes transcritas, autoriza para sostener que la declaración de vacancia puede ser ejercida por el sostenedor del sector municipal respecto del personal docente que labora en establecimientos educacionales, que cumpliendo los requisitos para la bonificación por retiro no presente su renuncia voluntaria hasta el 31 de octubre del año 2007, independientemente de la función docente que ejecuten, esto es, de aula, directiva o técnico-pedagógicas, toda vez que el legislador no ha efectuado distingo alguno al respecto.

Lo expuesto permite afirmar, entonces, que para la aplicación de vacancia del artículo 3º transitorio de la Ley N° 20.158, procede considerar tanto al personal docente que cumple funciones de aula en establecimientos educacionales como aquel que desempeña funciones docentes directivas, cuyo es el caso del director de un establecimiento educacional y técnico-pedagógicas en dichas unidades educativas.

Con todo necesario es hacer el alcance que, conforme con lo dispuesto en el inciso 4º del precepto en análisis los docentes a quienes afecte la declaración de vacancia deben detentar la calidad de titulares en la dotación docente respectiva.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud., que resulta jurídicamente procedente que un director de un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Punta Arenas, acceda a la bonificación por retiro prevista en la Ley N° 20.158, ya sea por haber presentado su renuncia voluntaria o por declaración de vacancia por parte de la entidad empleadora, cumpliéndose los demás requisitos legales, sin que tenga incidencia alguna la duración de su contrato de trabajo.

ESTATUTO DE SALUD. JORNADA DE TRABAJO. DISTRIBUCION.**5.091/109, 17.12.07.**

Se ajusta a derecho la distribución de la jornada de trabajo establecida por la Corporación Municipal de Chonchi, para su personal de salud primaria municipal, de 8 a 13 horas y de 14 a 17, 48 horas, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 15, incisos 1° y 2°.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si la Corporación Municipal de Chonchi está facultada para modificar el horario de trabajo de los funcionarios de salud primaria municipal de doble jornada, a una jornada continua o única, donde se incluya los 30 minutos de colación como trabajados, considerando en primer lugar la modificación introducida por la Ley N° 20.157 al artículo 15 de la Ley N° 19.378, respecto a la distribución de la jornada de trabajo y, por otra parte, el hecho de que en diciembre de 2004, dicha entidad modificó la jornada de trabajo sin consentimiento del personal, pasando de una jornada única de 8.30 horas a 17.18 horas, a una doble jornada de 8 a 13 horas y de 14 a 17.48 horas, situación que los funcionarios afectados representaron tanto a la Inspección del Trabajo respectiva como directamente ante su empleador, pero este último ha resuelto mantener la doble jornada no obstante la modificación legislativa indicada.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

La Ley N° 19.378, en los incisos primero y segundo del artículo 15, cuyo texto actual fue fijado por la Ley N° 20.157, dispone:

"La jornada de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales. Se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo

comprendido entre las 08 y 20 horas, con tope de nueve horas diarias. Esta distribución no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, deba cumplirse fuera de los horarios precitados, sujetándose a dichos efectos, a la modalidad de distribución que hubieren pactado en sus respectivos contratos. No obstante, podrá contratarse personal con una jornada parcial de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la entidad administradora, en cuyo caso la remuneración será proporcional a la jornada contratada. Sin embargo, para los funcionarios señalados en las letras d), e) y f) del artículo 5° de esta ley, el contrato por jornada parcial no podrá ser inferior a veintidós horas semanales.

"El horario de trabajo se adecuará a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud".

Del precepto legal transcrito y en lo pertinente, se desprende en primer lugar que la Ley N° 20.157 ha completado la regulación de la materia referida a la jornada de trabajo del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, de manera que la jornada semanal será de 44 horas semanales, distribuida de lunes a viernes en horario diurno y continuo entre las 08 y las 20 horas con un tope de 9 horas diarias, pero que esta distribución no será aplicable al personal que cumple sus funciones fuera de los horarios ya indicados, atendida la naturaleza

de los servicios que prestan, en cuyo caso rige para ellos la distribución de la jornada ya establecida en sus respectivos contratos de trabajo.

Por otra parte, la disposición legal en estudio faculta a las entidades administradoras de salud primaria municipal, para que puedan adecuar el horario de trabajo de su personal a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria.

En la especie, se ha consultado si la corporación empleadora denunciada debe modificar el horario de trabajo de los funcionarios de doble jornada a una jornada única y continua, señalando la ocurrente que en diciembre de 2004 se estableció unilateralmente para el personal una jornada de 8 a 13 horas y de 14 a 17,48 horas pero que de acuerdo con la modificación introducida por la Ley N° 20.157 al artículo 15 de la ley del ramo, correspondería volver a la jornada única y continua de 8,30 a 17,18 horas que tenían los funcionarios antes de diciembre de 2004.

De acuerdo con la norma legal citada, las entidades administradoras de salud primaria municipal están facultadas para adecuar el horario de trabajo de su personal, a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos que operan y administran y a las acciones de atención primaria de salud que les corresponde proporcionar a los usuarios del sistema.

De ello se deriva que la Corporación Municipal de Chonchi, ha actuado en conformidad a la ley cuando ha fijado la jornada de trabajo de su personal de manera que las labores y funciones se cumplen en una suerte de doble jornada, si con ello se atienden oportuna y adecuadamente las necesidades asistenciales que demanda la población usuaria que le corresponde atender.

Lo anterior no puede verse afectado por la reciente modificación introducida por el artículo 2° N° 1 de la Ley N° 20.157, al inciso primero del artículo 15 de la Ley N° 19.378, por cuanto en esa modificación expresamente se ha facultado a las entidades administradoras, para mantener la modalidad de distribución de la jornada de trabajo que hubieren establecido en sus respectivos contratos, atendidas las especiales características o naturaleza de los servicios que prestan.

En otros términos, la modificación legal aludida lejos de afectar la jornada en cuestión, precisamente armoniza y refuerza la facultad del empleador para adecuar el horario de trabajo de acuerdo con las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud, que se consideraron precisamente en una entidad administradora con las características que presenta la localidad de Chonchi, facultad esta última bajo cuyo amparo se estableció la distribución de jornada con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.157 y que no fue modificada ni alterada por este último cuerpo legal.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que no existe inconveniente jurídico para restablecer la distribución de la jornada de trabajo establecida con anterioridad a diciembre de 2004, si esta modalidad de distribución es conveniente para los trabajadores, permite atender adecuadamente la demanda asistencial y cuenta con el acuerdo de los funcionarios y el empleador.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúmplame informar que se ajusta a derecho la distribución de la jornada de trabajo establecida por la Corporación Municipal de Chonchi, para su personal de salud primaria municipal de 8 a 13 horas y de 14 a 17,48 horas, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR. CALIFICACION.**5.093/110, 17.12.07.**

Al personal de asistentes de menores que se desempeña en los Hogares de María Ayuda Corporación de Beneficencia, no les resulta aplicable la norma contenida en el inciso 2° del artículo 146 del Código del Trabajo. Se deniega la reconsideración del Ordinario N° 1.091/52, de 3.03.1997, de este Servicio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 146 incisos 1° y 2°.

Concordancias: Ordinario N° 1.091/52, de 3.03.1997.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si al personal de asistentes de menores que se desempeña en los Hogares de María Ayuda Corporación de Beneficencia, les resulta aplicable la norma contenida en el inciso 2° del artículo 146 del Código del Trabajo. Se solicita, a la vez, se revise lo concluido por este Servicio, en Ordinario N° 1.091/52, de 3.03.1997.

El referido dictamen, concluyó que: *"El personal de asistentes de menores que se desempeña en los hogares Villa Santa María del Bosque que mantiene María Ayuda, Corporación de Beneficencia, no puede ser calificada como trabajadores de casa particular atendido que las funciones que desarrolla no son de aquellas mencionadas en el artículo 146 del Código del Trabajo, por lo que no le son aplicables las normas especiales contempladas para dichos dependientes en el cuerpo legal mencionado".*

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

En primer término es necesario tener presente que el artículo 146 del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, dispone:

"Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma

continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar".

De la norma legal precedentemente transcrita se desprende que el legislador ha establecido normas especiales aplicables a las personas que detentan la calidad de trabajadores de casa particular, definiendo como tales a aquellas que se dedican en forma continua, y a jornada completa o parcial, al servicio de una familia o de una o más personas naturales en labores de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

Se infiere asimismo, que quedan sujetos a dicha normativa especial las personas que realizan específicamente trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar o labores similares a éstas, en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia.

Como es dable apreciar, la aplicabilidad de las normas contenidas en los artículos 146 y siguientes del Código del Trabajo a las

personas que se desempeñan en instituciones de beneficencia como las ya señaladas, se encuentra supeditada a la naturaleza de labores que en estos establecimientos realizan, las cuales deben responder necesariamente a trabajos de aseo y asistencia propios de un hogar o labores similares a éstas.

En relación con lo anterior, cabe tener presente que mediante Dictámenes N°s. 8.228, de 26.11.86 y 4.893, de 20.09.93, este Servicio ha precisado lo que debe entenderse por labores de asistencia propias de un hogar señalando que deben entenderse por tales todas aquellas que se realizan en una casa o domicilio o vida de familia, que es el concepto de hogar que da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, agregando que a modo de ejemplo, pueden señalarse entre ellas, las de limpieza y aseo, preparación y servicio de los alimentos, lavado, planchado, cuidado de niños, riego y atención de jardines, etc.

Determinado lo anterior y con el objeto de efectuar la calificación solicitada, se hace necesario atender, por lo tanto, a las funciones específicas que realiza el personal a que se refiere la consulta planteada, de modo de establecer si las mismas pueden o no asimilarse a aquellas propias de los trabajadores de casa particular. Con tal objeto se solicitó a la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, realizara una visita inspectiva a los Hogares que mantiene la Fundación en el Fundo El Bosque de la misma Comuna.

Al respecto cabe tener presente que de los antecedentes tenidos a la vista, especialmente el informe del fiscalizador Sr. Raúl Díaz Sandoval, dependiente de la referida Inspección Comunal, se ha podido determinar que las trabajadoras por las cuales se consulta desarrollan labores de educación y cuidado de las niñas menores de 18 años, que por disposición precautoria de algún Tribunal de la Familia, son derivadas a la Casa de Acogida o Fundación María Ayuda. Las asistentes se preocupan del cuidado de las niñas, inclu-

yendo el aseo personal en las mañanas, del desayuno, almuerzo, onces y cena; de estas comidas sólo el almuerzo y cena es proporcionado por una empresa externa.

Del mismo informe aparece que este personal se preocupa de que las menores ingieran sus alimentos, ya que algunas llegan con un peso inferior al normal, que asistan al colegio donde estudian, les prestan apoyo entregando afecto, desarrollo de hábitos en ellas y comportamiento para enfrentar la vida. También les corresponde hacer aseo de las habitaciones, lavado, planchado. Asimismo, se preocupan de ir a las reuniones de colegio de las menores, de acompañarlas a los servicios médicos, a tribunales, vigilar el nivel de estudio de las mismas.

En el señalado informe se consigna, a la vez, que pudo constatar que el personal de que se trata labora en turnos, uno, denominado "largo" que abarca desde el domingo a las 20:00 horas hasta el viernes a las 08:00 horas y el otro, designado "corto" que es de viernes a las 08:00 horas hasta el domingo a las 20:00 horas, que son considerados por las afectadas y equipo de psicólogos y asistentes sociales del lugar, como muy estresantes ya que cuidan las niñas de día y de noche, no teniendo el suficiente descanso.

De acuerdo a lo expresado en acápites que anteceden, es posible concluir, a juicio de la suscrita, que las labores que desarrolla el personal por el cual se consulta se relacionan principalmente con la persona de las menores a su cargo y escapan del ámbito puramente doméstico, toda vez que abarcan funciones de apoyo integral, entre las cuales se incluyen también funciones técnico pedagógicas. Tal circunstancia determina la improcedencia jurídica de asimilarlas a las que cumplen los trabajadores de casa particular, las que, al tenor de lo previsto en el artículo 146 del Código del Trabajo, y de lo sostenido por esta Dirección en su jurisprudencia administrativa, son esencialmente domésticas y están referidas al hogar y no a las personas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa enunciada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que al personal de asistentes de menores que se desempeña en los Hogares de María Ayuda Corporación de Beneficencia, no les resulta

aplicable la norma contenida en el inciso 2° del artículo 146 del Código del Trabajo.

Se deniega, por tanto, la reconsideración del Ordinario N° 1.091/52, de 3.03.1997, de este Servicio, por encontrarse ajustado a derecho.

DEPORTISTAS PROFESIONALES Y ACTIVIDADES CONEXAS. CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO. RENOVACION. REQUISITOS. VENCIMIENTO DEL PLAZO. EFECTOS JUGADORES PROFESIONALES. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. DECLARACION DE INCONSTITUCIONALIDAD.

5.181/111, 21.12.07.

- 1) La cláusula tipo del formulario del "contrato prorrogable de jugador profesional de fútbol 2007" propuesto por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional no se ajusta a Derecho, al tenor de lo prevenido en el artículo 152 bis D del Código del Trabajo.**
- 2) Al vencimiento del plazo de duración del contrato de trabajo que han pactado las partes, el contrato termina por la causal contemplada en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, produciéndose por este hecho la libertad de acción del jugador profesional de fútbol.**
- 3) Pronunciarse sobre la constitucionalidad de una disposición legal, es de exclusiva competencia del Tribunal Constitucional, escapando a las atribuciones de este Servicio del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 10 N° 6, 11, 152 bis D y 152 bis I, inciso 6°.

Concordancias: Dictamen N° 4.960/118, de 2.11.2007.

Mediante la presentación del antecedente..., se solicita que esta Dirección determine si la cláusula tipo del formulario del "contrato prorrogable de jugador profesional de fútbol 2007" propuesto por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional se encuentra ajustada a Derecho. Se requiere, asimismo, determinar cuales son los efectos del vencimiento del plazo de duración del contrato convenido por las partes y si éste produce la libertad de acción del deportista profesional.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

- 1) Con el fin de resolver las consultas planteadas este Servicio, aplicando el principio de bilateralidad, otorgó un plazo a la Asociación Nacional de Fútbol Profesional a fin de que esta entidad diera a conocer sus apreciaciones o puntos de vista sobre la materia de que se trata.

La referida Asociación hace presente que mediante los contratos prorrogables el jugador se obliga siempre a plazo fijo, hasta por un máximo de cuatro años; que dichos contratos deben ser considerados válidos, pues fueron celebrados

libre y voluntariamente por las partes y reconocidos por todos los estamentos del fútbol y que ellos se encuentran dentro del patrimonio de cada club, teniendo éstos un "derecho de propiedad" sobre la indemnización que correspondería a la entidad deportiva por el término anticipado que pudiera pagarle otro club que desee contratar al respectivo jugador.

La misma Asociación, complementa lo anterior mediante presentación signada en antecedente ..., en la que se contiene un análisis de la evolución del estatuto del jugador de fútbol profesional, invocando la normativa anterior a la Ley N° 20.178, y la contenida en esta última. Se considera además la naturaleza y régimen jurídico aplicable al pase, enfatizando el derecho de propiedad que los clubes tienen sobre el mismo. Desarrolla finalmente la situación de los contratos prorrogables hoy vigentes, proponiendo alternativas de interpretación, concluyendo en cual sería aquella respetuosa de los derechos que la Constitución asegura tanto a los trabajadores como a los empleadores. Sosteniendo finalmente la incompetencia de esta Dirección del Trabajo para afectar la situación jurídica de los pases.

Ahora bien, cabe hacer presente que la cláusula contractual por cuya legalidad se consulta dispone:

"El presente contrato comenzará a regir el... y durará hasta el... Si este contrato es por un plazo inferior a cuatro temporadas, y a su término no hay acuerdo entre jugador y club para firmar uno nuevo en condiciones distintas, el Club podrá prorrogarlo en los mismos términos de éste. En todo caso el Club podrá prorrogarlo hasta completar la duración máxima de cuatro temporadas. Al cabo de la cuarta temporada de prórroga de este contrato en las mismas condiciones, el jugador quedará en libertad de acción, pudiendo entonces optar por un

nuevo contrato prorrogable o por uno de plazo fijo. A mayor abundamiento, las partes convienen en que a la llegada del plazo de término de este contrato señalado en el encabezamiento de esta cláusula, el denominado "pase", en los términos a que alude el artículo 124 del Reglamento de la ANPF, pertenecerá...".

Del tenor literal de la norma convencional en comento se desprende que si el contrato inicial entre un jugador y el respectivo Club se pacta por un plazo inferior a cuatro temporadas y a su término no hay acuerdo entre las partes para firmar uno nuevo en condiciones distintas, el Club podrá prorrogarlo en los mismos términos del contrato suscrito primitivamente hasta completar la duración máxima de cuatro temporadas.

En otros términos, la cláusula tipo en estudio contempla la facultad del empleador, el respectivo Club Profesional de Fútbol, para extender unilateralmente el plazo de duración de un contrato individual de trabajo suscrito con un jugador profesional, una vez que ha vencido el plazo pactado de común acuerdo, por la vía de "prorrogar" unilateralmente su vigencia aun cuando no haya acuerdo entre las partes.

Ahora bien, a fin de absolver la presente consulta se hace necesario determinar si las disposiciones contenidas en la cláusula transcrita y comentada en los párrafos anteriores se ajusta a la nueva normativa contenida en el artículo 152 bis D del Código del Trabajo, agregado por la Ley N° 20.178, que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, publicada en el Diario Oficial de 25 de abril del presente año, que sobre el particular previene:

"El contrato de trabajo de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas se celebrará

por tiempo determinado. La duración del primer contrato de trabajo que se celebre con una entidad deportiva no podrá ser inferior a una temporada, o lo que reste de ésta, si se ha iniciado, ni superior a cinco años.

"La renovación de dicho contrato deberá contar con el acuerdo expreso y por escrito del trabajador, en cada oportunidad, y tendrá una duración mínima de seis meses".

Del precepto legal preinserto se colige que, a partir del 1º de junio del presente año, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.178, los contratos de trabajo suscritos por los futbolistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas deben ser de tiempo determinado, esto es, de plazo fijo. Se infiere, asimismo, que la renovación de dichos contratos requiere el acuerdo expreso y por escrito del trabajador, en cada oportunidad y que tendrá una duración mínima de seis meses. De la norma en comentario aparece, finalmente, que la duración del primer contrato que se celebre entre una entidad deportiva y determinado jugador, no podrá ser inferior a una temporada o lo que reste de ella, si se ha iniciado, ni superior a cinco años.

Ahora bien, teniendo presente la regla de vigencia in actum de la ley laboral y el efecto inmediato de la ley, es posible afirmar, por otra parte, que las cláusulas relativas a la duración de los contratos de trabajo suscritos con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 20.178, quedarán regidas por ésta desde la fecha de su entrada en vigencia, no permitiéndose la subsistencia de la normativa anterior ni siquiera para las situaciones jurídicas nacidas bajo su imperio.

En efecto, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha sostenido en forma invariable, pudiendo citarse al respecto, entre otros el Dictamen N° 4.960/118, de 2

de noviembre de 2005, que las leyes laborales rigen in actum, vale decir, son de aplicación inmediata, atendida la naturaleza de orden público del Derecho del Trabajo, que limita la autonomía de la voluntad de las partes al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, irrenunciabilidad que nuestra legislación consagra expresamente en el inciso 2º del artículo 5º del Código del Ramo.

El citado principio del efecto inmediato de la ley o retroactividad impropia se traduce en que la ley nueva rige el porvenir desde la fecha de su entrada en vigor, sin permitir la subsistencia de la ley antigua, ni siquiera para las situaciones jurídicas nacidas en el tiempo en que ésta regía. Los efectos de la ley antigua producidos después de la promulgación de la nueva norma quedan sujetos a ésta, por aplicación de dicho principio.

En opinión de los autores más adelante citados, *"El efecto inmediato debe considerarse como la regla general. La nueva ley se aplica desde su promulgación a todas las situaciones que se produzcan en el porvenir y a todos los efectos, sea que emanen de situaciones jurídicas nacidas antes de la vigencia de la nueva ley o después. Por lo tanto, en principio, la ley nueva debe aplicarse inmediatamente desde el día fijado para su entrada en vigencia, de acuerdo con la teoría de la promulgación de las leyes. Dicho día determina la separación de los dominios de las dos leyes".* (Curso de Derecho Civil, Tomo I, A. Alessandri, M. Somarriva, A. Vodanovic, página 214).

En opinión del tratadista francés Paul Roubier, citado por la autora M. Teresa Díaz Aznarte en su obra "Teoría general de la sucesión de las normas en el tiempo" el efecto inmediato de la nueva ley significa que ésta, desde su promulgación, será aplicable además de las situaciones jurídicas que surjan con posterior-

ridad a ella, a los efectos futuros de situaciones jurídicas pasadas.

Comentando la teoría de Roubier, la autora citada señala: *"De acuerdo con esta construcción, el principio de irretroactividad supone que, como regla general, si el legislador no dispone lo contrario, la nueva ley no tendrá efectos retroactivos, esto es, no desplegará su eficacia respecto a situaciones jurídicas pasadas cuyos efectos ya se hayan consumado, pero gozará del denominado "efecto inmediato", de manera que desde su entrada en vigor, será de aplicación tanto a las situaciones jurídicas posteriores y sus correlativos efectos, como a situaciones jurídicas pasadas cuyos efectos aún no se hayan producido en el momento de la promulgación de la ley en cuestión". (Ob. citada, pág. 82).*

Agrega: *"Lo que realmente está defendiendo este autor, es una concepción restringida de lo que debe entenderse en sentido técnico por retroactividad. De acuerdo a ello, nos encontramos en presencia de una disposición normativa de efectos retroactivos únicamente cuando ésta alcanza a situaciones jurídicas consumadas y a consecuencias de las mismas igualmente realizadas". (Ob. citada, pág. 83).*

En su obra "Los conflictos de las leyes en el tiempo", Tomo I, págs. 558 y 559, Paul Roubier explica el fundamento del efecto inmediato de la ley, señalando que éste reside en que *"nosotros vivimos bajo el régimen de unidad de la legislación y no se concibe que leyes diferentes puedan regir simultáneamente situaciones jurídicas de la misma naturaleza porque ello constituiría un peligro para el negocio jurídico"*.

Sobre dicha base el mismo autor agrega *"El efecto inmediato se justifica también, pues, por una necesidad de seguridad jurídica"*.

Es del caso destacar que el efecto inmediato de las normas laborales analizado en los párrafos que anteceden, ha sido ampliamente reconocido por la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia.

Así, la Excelentísima Corte Suprema, pronunciándose sobre el tope de la base de cálculo de la indemnización por años de servicio, en sentencia de 12 de junio de 2002, recaída en causa Rol N° 3.557 ha resuelto que *"las normas que rigen la situación en conflicto son de orden público y rigen in actum, a menos que la ley, en disposiciones transitorias dispongan lo contrario"*.

Igualmente, en causa Rol N° 4.306-00 y por sentencia de 23 de mayo de 2001, la misma Corte ha sostenido que *"atendido el carácter de orden público de las leyes laborales, éstas rigen in actum y afectan a las personas que a la fecha de la dictación de la Ley N° 19.010 hayan tenido contrato de trabajo vigente y que su última remuneración exceda de las noventa unidades de fomento"*.

Cabe agregar que en el mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional Chileno, el cual al resolver una cuestión de constitucionalidad del proyecto de reforma del artículo 6° del D.L. N° 2.200, de 1978, en sentencia de 29 de noviembre de 1982 y citando un informe de la Comisión de Legislación y Justicia del Senado, señala: *"En el caso de la Ley N° 7.295, que ha establecido los llamados sueldos vitales, la intervención del legislador en las relaciones entre particulares ha tenido su origen en la obligación que le asiste al Estado de velar porque cada habitante tenga un mínimo de bienestar, adecuado, como dice nuestra Constitución, a la satisfacción de sus necesidades personales y a las de su familia. Las leyes que dicta al efecto son leyes de orden público, que se imponen a la voluntad de los contratantes y*

cuyos derechos no pueden ni siquiera renunciarse. Ellas, como las de derecho público, rigen también in actum y no dan origen a derechos adquiridos".

De esta forma y en virtud del señalado efecto inmediato, las nuevas leyes que van conformando el ordenamiento jurídico laboral –salvo la existencia de normas transitorias que regulen las situaciones no afinadas o terminadas bajo el imperio de normativas anteriores– rigen en forma inmediata desde su entrada en vigencia, sin que pueda admitirse la subsistencia de aquéllas aún a pretexto de que determinadas situaciones se hayan iniciado estando éstas vigentes.

Así, y a vía de ejemplo, a partir del 1º de enero de 2005, la nueva jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales que prevé el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, salvo los casos de excepción que el mismo cuerpo legal regula, resulta aplicable a todos los trabajadores, sea que su relación laboral haya nacido bajo el imperio de esta última normativa o bajo la legislación que regía con anterioridad y que establecía un límite máximo ordinario semanal de 48 horas. Lo mismo sucede con otras normas laborales consagradas en el Código del Trabajo, entre ellas, la establecida en el N° 12 de la Ley N° 19.759 y las contempladas en la Ley N° 20.178, que nos ocupa.

Con el mérito de lo manifestado en los párrafos que anteceden es posible concluir, a juicio de la suscrita, que la cláusula contractual por cuya legalidad se consulta, no se encuentra ajustada a Derecho, no siendo suficientes las observaciones formuladas por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional para alterar esta conclusión.

- 2) En lo relativo a los efectos del plazo de duración del contrato convenido por las partes, es necesario hacer presente que

dicha estipulación es, en conformidad al artículo 10 N° 6 del Código del Trabajo, una cláusula esencial del contrato de trabajo que, como tal, debe necesariamente contenerse en él, en tanto que, según lo prevenido en el inciso 1º del artículo 11 del mismo cuerpo legal *"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo"*.

En otros términos, el plazo de duración de un contrato de trabajo suscrito entre una entidad deportiva y un jugador profesional de fútbol debe pactarse entre las partes y puede modificarse de igual manera, no pudiendo ser fijado unilateralmente por el empleador ni por el trabajador.

Lo anteriormente expresado permite sostener, en opinión de este Servicio, que al vencimiento del plazo pactado por las partes, el contrato individual de trabajo termina precisamente por *"vencimiento del plazo convenido en el contrato"*, causal contemplada en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, produciéndose por este mismo hecho, la libertad de acción del deportista profesional, ello en conformidad a lo previsto por el inciso sexto y final del artículo 152 bis I del cuerpo legal citado, de acuerdo al cual:

"La terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional".

Corresponde, finalmente, hacerse cargo de las consideraciones sobre la materia que nos ocupa formuladas por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional en la presentación signada con el antecedente ..., que dicen relación fundamentalmente con la evolución del estatuto del jugador de fútbol profesional, la naturaleza y régimen jurídico aplicable al pase y la situación de los contratos prorrogables hoy vigentes.

En lo principal dicha argumentación, reconociendo que la legislación laboral rige *in actum*, afirma que la interpretación que fije la Dirección del Trabajo sobre el contrato prorrogable del jugador profesional de fútbol y su terminación no puede llegar a afectar el derecho de propiedad o de dominio que el club deportivo detenta sobre el pase o derecho de inscripción de cada jugador, documento que lo faculta para inscribirse y actuar por otra institución afiliada. Ello por cuanto el N° 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas "*el derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales o incorpales*".

Sobre este particular, es preciso señalar que la Ley N° 20.178 no reguló particularmente la situación de los contratos celebrados con anterioridad, por lo cual se debe aplicar la regla general del efecto inmediato de la ley laboral, reconocido por la ANFP. Determinar si esta norma legal lesionaría el derecho de propiedad de los Clubes, sería calificar la inconstitucionalidad de la misma, lo que de acuerdo a nuestro ordenamiento constitucional es un asunto que, en opinión de este Servicio y en conformidad a lo que previenen los números 6° y 7° del artículo 93 de la Carta Fundamental, corresponde conocer y resolver al Tribunal Constitucional regulado por el Capítulo VIII del texto constitucional.

En cuanto a que este Servicio carecería de competencia para emitir el pronunciamiento requerido, cúpleme informar que él implica la interpretación de una ley laboral, cual es la Ley N° 20.178, y que la Dirección del Trabajo, es, en conformidad a su Ley Orgánica, D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el organismo encargado de fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) La cláusula tipo del formulario del "contrato prorrogable de jugador profesional de fútbol 2007" por la que se consulta no se encuentra ajustada a Derecho, al tenor de lo prevenido en el artículo 152 bis D del Código del Trabajo.
- 2) Al vencimiento del plazo de duración del contrato de trabajo que han pactado las partes el contrato termina por la causal contemplada en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, produciéndose por este hecho la libertad de acción del jugador profesional de fútbol.
- 3) Pronunciarse sobre la constitucionalidad de una disposición legal, es de exclusiva competencia del Tribunal Constitucional, escapando a las atribuciones de este Servicio del Trabajo.

DECLARACION DE VACANCIA. LEY N° 20.158. PROCEDENCIA. FUERO LABORAL. DEPORTISTAS PROFESIONALES Y ACTIVIDADES CONEXAS.**5.323/112, 31.12.07.**

Las Corporaciones Municipales no pueden declarar la vacancia en el cargo, de acuerdo al artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, a un profesional de la educación que detenta la calidad de dirigente sindical, por estar amparado por la prerrogativa del fuero laboral, aun cuando, cumpliendo con los requisitos para acceder a la bonificación por retiro, no haya presentado su renuncia voluntaria en los términos del artículo 2° transitorio del citado texto legal.

Fuentes: Código del Trabajo, Arts. 174; 194, incisos 1° y 3°; y 201, inciso 1°.

Mediante presentación del antecedente solicita de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si las Corporaciones Municipales pueden declarar la vacancia en el cargo, de acuerdo al artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, a un profesional de la educación que detenta la calidad de dirigente sindical y que, cumpliendo los requisitos para acceder a la bonificación por retiro, no haya presentado su renuncia voluntaria en los términos del artículo 2° transitorio del citado texto legal.

Sobre el particular, cúpleme informar Ud. lo siguiente:

El artículo 243 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, señala:

"Los directores sindicales gozaran del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en su cargo, siempre que la cesación en el no se hubiese producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo o por término de la empresa".

A su vez, el inciso 3° del artículo 235 del Código del Trabajo, dispone:

"Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, sólo gozarán del fuero consagrado en el artículo 243 y de los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen a continuación, quienes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero:

- a) Si el sindicato reúne entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, tres directores;
- b) Si el sindicato agrupa entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, cinco directores;
- c) Si el sindicato afilia entre mil y dos mil novecientos noventa y nueve trabajadores, siete directores, y
- d) *Si el sindicato está formado por tres mil o más trabajadores, nueve directores".*

Por su parte, el Art. 174, inciso 1°, del mismo Código, prescribe:

"En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende que los

trabajadores que detentan la calidad de dirigentes sindicales y que obtengan las más altas mayorías en relación con el número de afiliados gozan de fuero laboral por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses de expirado en el mismo, salvo que el término del mandato se produzca por alguna de las situaciones que se consignan en el citado artículo 243, por lo que no podrán ser despedidos sin previa autorización judicial.

Cabe hacer notar que las disposiciones en estudio no hacen excepción a su aplicabilidad, sino que al contrario, en la ocasión en que ha existido laguna, como ocurrió respecto de las trabajadoras de casa particular, que se encontraban marginadas del fuero maternal, se establecía así expresamente en el inciso final del artículo 201 del Código del Trabajo, ello hasta la entrada en vigencia de la Ley N° 19.591, publicada en el Diario Oficial de 9.11.1998, que derogó explícitamente tal inciso.

Por otra parte, se hace necesario también precisar que ha sido el propio legislador quien, en materia de fuero laboral, ha señalado de modo expreso limitantes a su aplicabilidad, como ocurre, entre otros, en el inciso 6° del artículo 243, del Código del Trabajo, que respecto del fuero de los directores sindicales, dispone:

"Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos".

De esta forma, tratándose de los directores de los sindicatos mencionados o de los integrantes aforados de los Comités aludidos sujetos a contrato de plazo fijo, o por obra o servicio determinado, sus respectivos contratos terminarán con la llegada del plazo o el

término de la obra o servicio, sin que deba requerirse su desafuero, como sucedería por ejemplo con los dirigentes de otros tipos de organizaciones sindicales, sometidos a las normas legales comunes de fuero sindical.

Asimismo, el artículo 309 del Código, contiene también una excepción expresa a la extensión del fuero laboral en ciertos contratos a plazo fijo, al señalar:

"Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado".

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expirare dentro del período a que se refiere el inciso anterior".

De este modo, si el legislador no hace excepción al fuero laboral o no fija límites al ejercicio del mismo, no corresponde, por tanto, hacer exclusiones sobre el particular.

Precisado lo anterior, y en cuanto al ámbito de aplicabilidad de las disposiciones legales sobre fuero laboral al tenor de la consulta, es necesario señalar que la Ley N° 19.070, en sus diversas disposiciones, no contiene norma especial relativa al fuero laboral de los docentes, siendo posible concluir que rige a su respecto en plenitud del Código del Trabajo, en el ámbito del derecho de sindicalización, habida consideración de lo prevenido en el artículo 71 de la mencionada ley, que determina que en ausencia de norma legal especial procede aplicar supletoriamente el Código del Trabajo.

De esta suerte, en la especie, no se conformaría a derecho que al profesional docente amparado por fuero sindical, se le ponga término a su contrato por vacancia.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar que las Corporaciones Municipales no pueden declarar la vacancia en el cargo, de acuerdo al artículo 3º transitorio de la Ley Nº 20.158, a un profesional de la educación que detenta la

calidad de dirigente sindical, por estar amparado por la prerrogativa del fuero laboral, aún cuando cumpliendo con los requisitos para acceder a la bonificación por retiro no haya presentado su renuncia voluntaria en los términos del artículo 2º transitorio del citado texto legal.

BONIFICACION POR RENUNCIA VOLUNTARIA. LEY Nº 20.157. PROCEDENCIA.

034/001, 3.01.08.

La jubilación, pensión o renta vitalicia, no constituye impedimento para que un funcionario de salud primaria municipal, pueda presentar su solicitud de postulación al pago de la bonificación por renuncia voluntaria, que contempla el artículo 1º transitorio de la Ley Nº 20.157.

Fuentes: Ley Nº 20.157, artículo 1º transitorio. Decreto Nº 47, de Salud, de 2007, artículos 1º y 2º.

Concordancias: Dictámenes Nºs. 3.404/256, de 14.08.2000, 1.431/81, de 9.05.2002, 628/39, de 28.02.2002 y 199/12, de 17.01.2002.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si tiene derecho para acogerse al pago de la bonificación por retiro voluntario, que establece el artículo primero transitorio de la Ley Nº 27.157, el funcionario de salud que se pensionó antes de que entrara en vigencia el estatuto de atención primaria y que continuó su contrato en forma indefinida sujeto a este cuerpo legal.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo primero transitorio de la Ley Nº 20.157, que concede beneficios al personal de la atención primaria de salud y modifica las Leyes Nº 19.378 y 19.813, publicada en el Diario Oficial de 5.01.2007, dispone:

"El personal regido por la Ley Nº 19.378 que tenga o cumpla sesenta o más años de edad si es mujer, o sesenta y cinco o más años de edad si es hombre, y que desde los 60 días siguientes a la publicación de esta ley y hasta dos años posteriores a esta última data, deje de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirve, tendrá derecho a percibir una bonificación por retiro voluntario equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados en establecimientos de salud públicos, municipales o corporaciones de salud municipal, con un máximo de diez meses. La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será el promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le haya correspondido al funcionario durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, actualizadas según el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

"Las funcionarias tendrá derecho a un mes adicional de bonificación por retiro voluntario.

"Esta bonificación no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será compatible con cualquier otro beneficio homologable que se origine en una causal de similar otorgamiento, quedando sujeta a las condiciones que se establezcan para dicho otro beneficio.

"Los funcionarios que cesen en sus empleos por aplicación de lo dispuesto en este artículo, no podrá ser nombrados ni contratados en una entidad administradora de salud municipal o Municipalidad, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables.

"Un reglamento dictado por el Ministerio de Salud, el que también será suscrito por el Ministro de Hacienda, determinará los mecanismos, la periodicidad y las demás disposiciones necesarias para la implementación de esta bonificación".

Del precepto legal transcrito, que en similares términos se reproduce por el artículo 1º transitorio, del Decreto N° 47, de Salud, que aprueba reglamento de la Ley N° 20.157 que modifica las Leyes N°s. 19.378 y 19.813 y concede otros beneficios al personal de la atención primaria de salud, publicado en el Diario Oficial de 27.09.2007, en lo pertinente se desprende primeramente que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tienen derecho a percibir la denominada bonificación por retiro voluntario equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados en establecimientos de salud públicos, municipales o corporaciones de salud municipal, con máximo de diez meses, y las funcionarias tendrán derecho a un mes adicional de bonificación por retiro voluntario.

Por otra parte, se establece que para acceder a dicho beneficio, el legislador exige que se cumplan determinados requisitos, a

saber: a) tener o haber cumplido 60 o más años de edad si es mujer, o 65 o más años de edad si es hombre, b) renunciar voluntariamente desde el 6 de marzo de 2007 hasta el 6 de enero de 2009, a una dotación de salud municipal respecto del total de las horas contratadas.

En la especie, se ha consultado si existe algún impedimento para acogerse al beneficio en estudio, en el caso de un funcionario de salud primaria municipal que se pensionó antes de que entrara en vigencia el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y que a la entrada en vigencia de este cuerpo legal, ha continuado prestando servicios sujeto a contrato indefinido en salud primaria municipal.

De acuerdo con las normas legal y reglamentaria citadas, los trabajadores del sector de salud primaria municipal tienen derecho a percibir la bonificación por retiro voluntario, si cumplen con los requisitos legales exigidos por la ley y, para estos efectos, se entiende que satisfacen estos requisitos legales los funcionarios que tienen o han cumplido 60 o más de edad si son mujeres y 65 años o más de edad, si son hombres, y que dejen de pertenecer voluntariamente a una dotación municipal de salud respecto del total de las horas contratadas, a contar del 6 de marzo de 2007 y hasta el 5 de enero de 2009.

El personal que cumpla con los requisitos ya señalados, puede postular al beneficio en cuestión, para lo cual deberá presentar su solicitud de postulación acompañada de la renuncia voluntaria a su cargo, su certificado de nacimiento en original y los certificados que acrediten los períodos trabajados en establecimientos de salud que dan derecho a ser considerados para el cálculo del beneficio, en los períodos de postulación que correspondan, a saber, Primer Período: Hasta los sesenta días siguientes a la fecha de publicación del presente reglamento, Segundo Tramo: durante los meses de enero a marzo del año 2008, y Tercer Período: a partir de noviembre del año 2008 y hasta el 5

de enero del año 2009, respectivamente, según se establece en el artículo 2º transitorio del Decreto N° 47 ya citado.

De ello se deriva que el hecho de que un funcionario del sector de salud primaria municipal, se haya pensionado a la época anterior a la entrada en vigencia del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y que continuó prestando servicios hasta el presente en dicho sector, en nada impide que pueda acceder a la bonificación por retiro voluntario que contempla el artículo 1º transitorio de la Ley N° 20.157 y su reglamento el Decreto N° 47, de Salud, de 2007, porque aquella circunstancia no está contemplada en ninguna de sus disposiciones, como causal de impedimento para acceder al referido beneficio.

Aún mas, la reiterada doctrina administrativa de la Dirección del Trabajo en esta materia contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 199/12, de 17.01.2002, 628/39, de 28.02.2002, 1.431/81, de 9.05.2002, y 3.404/256, de 14.08.2000, ha señalado que los funcionarios que hayan obtenido la jubilación, pensión o renta vitalicia y que han permanecido en el sistema, tienen derecho al reconocimiento de la experiencia y la capacitación para los efectos de la carrera funciona-

ria, y que aquel hecho no importa la terminación de los servicios si la entidad administradora de salud primaria no ha invocado formalmente la causal correspondiente de terminación de los servicios.

En otros términos, mientras se encuentre vigente la contratación del funcionario que haya obtenido la jubilación, pensión o renta vitalicia, este último puede ejercer todos los derechos que le otorga el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y, en esta calidad o condición, puede presentar su solicitud de postulación para percibir la bonificación por retiro voluntario, acompañada de la renuncia voluntaria a sus servicios y demás antecedentes y en los períodos de postulación que corresponda, en los términos que exige la ley del ramo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que la jubilación, pensión o renta vitalicia, no constituye impedimento para que un funcionario de salud primaria municipal, pueda presentar su solicitud de postulación al pago de la bonificación por renuncia voluntaria, que contempla el artículo 1º transitorio de la Ley N° 20.157.

BONIFICACION POR RENUNCIA VOLUNTARIA. DECRETO N° 47, DE SALUD. COMPUTO.

035/002, 3.01.08.

Para determinar el monto de la bonificación por retiro voluntario establecida por el artículo 1° transitorio del Decreto N° 47, de Salud, de 2007, deben computarse los años de servicio prestados en establecimientos de salud públicos, municipales o de corporaciones de salud municipal.

Fuentes: Decreto N° 47, de Salud, de 2007, artículo 1° transitorio.

A través de la presentación del antecedente, se ha consultado si quedan comprendidos dentro de lo dispuesto por el artículo 1° transitorio del Decreto Supremo N° 47, de Salud, de 2007, los trabajadores de salud primaria municipal que hayan servido para distintos empleadores sean estos establecimientos de salud públicos, municipales o corporaciones de salud municipal y en períodos distintos, por ejemplo 6 años en un establecimiento de salud público, 2 años en un establecimiento de salud municipal y 2 años en una corporación municipal, para saber si pueden percibir la indemnización a que alude dicho decreto.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso primero del artículo 1° transitorio del Decreto N° 47, de Salud, que aprueba reglamento de la Ley N° 20.157, que modifica las Leyes N°s. 19.378 y 19.813 y concede otros beneficios al personal de la atención primaria de salud, publicado en el Diario Oficial 27.09.2007, dispone:

"El personal regido por la Ley N° 19.378 que tenga o cumpla sesenta o más años de edad si es mujer, o sesenta y cinco o más años de edad, si es hombre, y que desde el 6 de marzo de 2007 y hasta el 5 de enero de 2009, deje de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del

total de horas que sirve, tendrá derecho a percibir una bonificación por retiro voluntario igual a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados en establecimientos de salud públicos, municipales o corporaciones de salud municipal, con un máximo de diez meses. El monto del beneficio se incrementará en un mes para las funcionarias".

Del precepto reglamentario transcrito se desprende, en primer lugar, que el legislador ha establecido para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, un pago denominado bonificación por retiro voluntario, beneficio al que puede acceder el personal que tenga o cumpla sesenta o más años de edad si es mujer, o sesenta y cinco años de edad, si es hombre, que desde el 6 de marzo de 2007 y hasta el 5 de enero de 2009, deje de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud primaria municipal, en un monto equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un tope de diez meses, monto que debe incrementarse en un mes para las funcionarias.

Por otra parte, en la misma disposición en estudio, se contempla que para el cómputo de los años de servicio, debe considerarse el tiempo servido en establecimientos de salud públicos, municipales o corporaciones de salud municipal.

En la especie, se consulta si para el cómputo de los años de servicio que debe consi-

derarse para acceder al pago de la bonificación por retiro voluntario que nos ocupa, debe reconocérsele al funcionario el período trabajado para distintos empleadores, por ejemplo, 6 años en un establecimiento de salud público, 2 años en un establecimiento de salud municipal y 2 años en una corporación municipal.

De acuerdo con el claro tenor del artículo 1° transitorio del Decreto N° 47, de 2007, para determinar el monto de la bonificación por retiro voluntario, el legislador exige que para computar los años de servicio éstos se deben haber prestado en establecimientos de salud públicos, municipales o de corporaciones de salud municipal, es decir, en el sector salud sea público, municipal o corporaciones de salud municipal.

Por otra parte, se establece que la prestación de los servicios a computar, puede haberse realizado para un mismo empleador o para distintos empleadores en el sector salud

sea público, municipal o de corporación de salud municipal.

De ello se deriva que se ajusta a la normativa legal invocada, la prestación de los servicios, por ejemplo, de 6 años en establecimiento de salud público, 2 años en un establecimiento de salud municipal y 2 años en una corporación de salud municipal, que propone el consultante, porque en este caso se observa que todos los años de prestación de servicio se realizaron en el sector salud público, de salud municipal y en una corporación de salud municipal.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que para determinar el monto de la bonificación por retiro voluntario que establece el artículo 1° transitorio del Decreto N° 47, de Salud, de 2007, deben computarse los años de servicio prestados en establecimientos de salud públicos, municipales o en corporaciones de salud municipal.

ESTATUTO DE SALUD. PROCESO DE CALIFICACION. ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ANUAL DE RETIRO. PROCEDENCIA.

036/003, 3.01.08.

- 1) **Para que sea válido el proceso de calificaciones del personal regido por la Ley N° 19.378, las entidades administradoras deben cumplir todas las etapas establecidas para ello, a saber, las precalificaciones, la calificación de la Comisión de Calificación y la apelación que se deduzca ante el Alcalde respectivo.**
- 2) **Sólo tienen derecho a percibir la asignación anual de mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, los funcionarios de salud primaria municipal cuyo desempeño haya sido evaluado como positivo en el período respectivo y que se encuentren dentro del 35% mejor evaluado, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción o en lista 2, Buena.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 30 bis y 46. Decreto N° 1.889, artículo 59.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento sobre las siguientes materias regidas por la Ley N° 19.378:

- 1) ¿Es posible que se forme una Comisión de Calificación y se realice el proceso de calificaciones, siendo que hay muchos funcionarios a quienes no se le ha realizado la primera calificación y a ninguno la segunda calificación?
- 2) ¿Puede la Comisión de Calificación determinar que por el presente año se anule el proceso y, al anularse el proceso, se puede repartir el mérito entre todo el personal evaluado?
- 3) ¿La Asignación de Mérito sólo se paga al 35% mejor evaluado de cada categoría o del total de los funcionarios?

Al respecto, cumpla con informar lo siguiente en el mismo orden que presentan las preguntas:

- 1) Respecto de la consulta asignada con este número, el artículo 46 de la Ley N° 19.378, dispone:

"Los funcionarios serán calificados anualmente, evaluándose su labor, y tendrán derecho a ser informados de la respectiva resolución.

"El funcionario tendrá derecho a apelar de la resolución de la comisión de calificación, recurso que será conocido por el Alcalde, debiendo interponerse en el plazo de diez días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la resolución".

Por su parte, el artículo 59, inciso primero, del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, establece:

"El sistema de calificación comprenderá, a lo menos, la precalificación realizada por el jefe directo, la calificación efectuada por la Comisión de Calificación, y la apelación que se deduzca ante el Alcalde. Asimismo, comprende una fase al inicio del respectivo período de determinación de metas o compromisos de desempeño individual, definición de lo que se espera de cada individuo o grupo y especificación de cuál debe ser su contribución a mejorar la calidad de los servicios del establecimiento, todo ello por escrito en documento destinado al efecto".

De los preceptos legal y reglamentario citados, se desprende en primer lugar, que la ley establece la obligación de las entidades administradoras de salud primaria municipal, de calificar anualmente a su personal, con el objeto de evaluar su desempeño y los funcionarios tiene el derecho de ser debidamente informados de la resolución que se pronuncia sobre esa evaluación.

Por otra, el legislador contempla para este ejercicio funcionario obligatorio, un sistema de calificación del personal que comprende etapas precisas y determinadas, a saber, la precalificación realizada por el jefe directo, la calificación efectuada por la Comisión de Calificación y la apelación que puede ejercer el funcionario en contra de la resolución de calificación ante el Alcalde respectivo.

En esta consulta, se requiere saber si puede formarse la Comisión de Calificación, y se realice el proceso de calificaciones sin que se haya cumplido previamente con las precalificaciones que debe hacer el jefe directo del funcionario.

De acuerdo con el claro tenor de las normas invocadas, particularmente el precepto reglamentario, el sistema de calificación establecido por la Ley N° 19.378 y su reglamento de la carrera funcionaria, corresponde a un procedimiento consecutivo legal, en el cual deben cumplirse en el orden fijado por el legislador las etapas que comprende, a saber, las precalificaciones realizadas por el jefe directo, la calificación propiamente tal realizada por la Comisión de Calificación, y la apelación que puede interponer el funcionario en contra de la resolución que se pronuncia sobre la calificación respectiva.

En este contexto jurídico, cabe consignar que la calificación comprende a lo menos dos precalificaciones que debe realizar el jefe directo del funcionario, como se ordena expresamente en el inci-

so 5° del artículo 59 del Decreto N° 1.889 ya citado, de manera que si la entidad administradora no ha dado cumplimiento a esta imperativa exigencia legal, el proceso de calificaciones que se haya iniciado con esta anomalía puede estar afecto a algún vicio de nulidad.

Por consiguiente, para que sea válido el proceso de calificaciones del personal regido por la Ley N° 19.378, debe cumplirse con todas las etapas establecidas por dicho cuerpo legal, esto es, las precalificaciones realizadas por el jefe directo, la calificación de la Comisión de Calificación y la apelación que se deduzca ante el Alcalde respectivo.

- 2) En relación con la segunda y tercera consulta, cabe señalar que el citado artículo 46 de la Ley N° 19.378, establece como deber funcionario imperativo, la calificación anual del personal y a ser informado de la respectiva resolución que se pronuncia sobre la evaluación del desempeño funcionario.

En la especie, se requiere saber si la Comisión de Calificación puede anular el proceso de calificación y, por este hecho, se puede repartir la asignación de mérito entre todo el personal.

Sobre el particular, el artículo 30 bis, inciso primero, de la Ley N° 19.378, prevé:

"Los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran obtendrán una asignación anual de mérito. Para estos efectos, se entenderá como funcionarios con evaluación positiva a aquellos cuyo puntaje de calificación se encuentre dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena".

De acuerdo con el texto de la disposición citada, la ley exige imperativamente evaluar anualmente el desempeño funcionario y ponderar el mérito en puntajes, porque de esta manera se determinará el 35% de los funcionarios con evaluación positiva que legalmente accederán al pago de la asignación anual de mérito.

De ello se sigue que sólo los funcionarios mejor evaluados, entendiéndose como tales a aquellos cuyos puntajes se encuentren dentro del 35% con evaluación positiva, podrán percibir legalmente el pago en cuestión.

En tales circunstancias, si la entidad administradora no ha realizado el proceso de calificaciones en los términos señalados o lo ha suspendido o dejado sin efecto, en ningún caso puede repartir entre todos los funcionarios los fondos disponibles destinados a pagar este beneficio.

En este caso, debe iniciar, activar o completar obligatoriamente, según corresponda, el proceso calificador respectivo, y sólo una vez que haya concluido dicho proceso y se haya determinado según la ley el 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del establecimiento respectivo, podrá realizarse este pago al personal que haya cumplido con los requisitos legales.

En otros términos, la causa que tiene por objeto el pago de la asignación anual de mérito, es la evaluación positiva del funcionario, por lo que jamás pueden perci-

bir este beneficio aquellos trabajadores que no han sido evaluados en el período respectivo o, que habiendo sido evaluados, no se encuentran dentro del 35% mejor evaluado.

Por lo anterior, sólo tienen derecho a percibir la asignación anual de mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, los funcionarios de salud primaria municipal cuyo desempeño haya sido evaluado como positivo en el período respectivo y que se encuentren dentro del 35% mejor evaluado y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción o en lista 2, Buena.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) Para que sea válido el proceso de calificaciones del personal regido por la Ley N° 19.378, la entidad administradora deberá cumplir todas las etapas establecidas para ello, esto es, las precalificaciones, la calificación por la Comisión de Calificación y la apelación que se deduzca ante el Alcalde respectivo.
- 2) Sólo tienen derecho a percibir la asignación anual de mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, los funcionarios de salud primaria municipal cuyo desempeño haya sido evaluado como positivo en el período respectivo y que se encuentren dentro del 35% mejor evaluado y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción o en lista 2, Buena.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CORPORACION MUNICIPAL. CONCURSO PUBLICO. DECLARACION DE NULIDAD.**037/004, 3.01.08.**

Corresponde a los Tribunales de Justicia pronunciarse sobre la validez de un concurso público de antecedentes, convocado en el marco de la Ley N° 19.378, cuando se agotaron las instancias administrativas para enmendar o corregir las eventuales irregularidades que no fueron denunciadas durante la convocatoria, el desarrollo, resolución o apelación del concurso, y habiendo operado el nombramiento de el o los funcionarios que ganaron el concurso.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 1°.

Concordancias: Dictamen N° 3.471/93, de 9.08.2005.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento en el carácter de urgente, para que se determine si se ajusta a derecho que la Corporación Municipal de San José de Maipo invalide administrativamente –cualquiera sea la causal– un concurso público de antecedentes regido por la Ley N° 19.378, cuyo procedimiento ya se encuentra agotado al haberse efectuado los respectivos nombramientos.

Agrega el ocurrente que el Consejo Municipal de San José de Maipo, conforme a la Ley N° 19.378, aprobó las bases respectivas del concurso público de antecedentes y procedió a decretar la constitución de la Comisión Calificadora mediante Ord. N° 07/07, de 3.10.2007, y el 23.10.2007 se procedió a efectuar la primera cesión de trabajo de dicha comisión y ordenar la publicación de las bases del concurso, y agotado el plazo de postulación, en la segunda sesión de trabajo se procedió a la apertura de los sobres de postulación, a preseleccionar a los postulantes, efectuar las entrevistas, calificar los antecedentes presentados, para proceder a la selección de los postulantes que se propondrían al Alcalde para su nombramiento que, en defi-

nitiva, se efectuó el 29.11.2007 mediante Memo N° 08/07, notificándose personalmente a los ganadores del concurso.

Continúa el ocurrente señalando que en las etapas del procedimiento concursal en cuestión, participó como ministro de fe la Jefa de Atención Primaria del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, para ratificar la corrección del proceso.

Señala el mismo consultante que el 16.11.2007, el Concejo Municipal de San José de Maipo, designó como Alcalde suplente a la Sra. Elida Moreira Mujica por la supuesta incapacidad temporal del Alcalde titular, para dar curso a los nombramientos respectivos, circunstancia que dio lugar a intervenir al Tribunal Calificador de Elecciones y al Tribunal Electoral Regional, respectivamente, para confirmar la incapacidad temporal del Alcalde, razón por la cual el Concejo Municipal designó a doña Elida Moreira Mujica como Alcaldesa Suplente mediante Decreto N° 54, de 30.11.2007.

Se agrega que, como consecuencia de lo anterior, la Secretaria General de la Corporación Municipal de San José de Maipo, habría iniciado actos tendientes a la declaración de nulidad o invalidez administrativa de dicho procedimiento concursal, lo que a juicio del ocurrente sería ilegal porque considerar como causal de nulidad del concurso la circunstan-

cia de encontrarse el Alcalde impedido en el ejercicio de sus facultades al momento del nombramiento de los postulantes del concurso, es materia de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia cuando se han agotado todas las etapas del proceso y se han efectuado los nombramientos respectivos, y en tal sentido se habría pronunciado la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 3.471/93, de 9.08.2005.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 1° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, ley orgánica de la Dirección del Trabajo dispone:

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

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

- "a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;*
- "b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido o alcance de las leyes del trabajo;*
- "c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;*
- "d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen; y*
- e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo".*

Del precepto legal transcrito, se desprende que la Dirección del Trabajo es un organismo técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuyas facultades

y competencia están expresamente determinadas por la ley, a saber, la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y previsional, interpretar la ley laboral mediante dictámenes, divulgar los principios técnicos y sociales de la ley laboral, fiscalizar el funcionamiento de las organizaciones sindicales y de conciliación, y realizar cualquier actividad destinada a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

En la especie, se solicita pronunciamiento en orden a determinar si se ajusta a derecho la decisión de la Corporación Municipal de San José de Maipo, para dejar sin efecto o anular administrativamente el concurso público de antecedentes convocado por esa entidad y que fue resuelto el 29.11.2007 en el marco de la Ley N° 19.378, para lo cual se invocaría como causal la incapacidad temporal del Alcalde titular, estimando el ocurrente que sería ilegal dejar sin efecto por la vía administrativa un procedimiento concursal que agotó todas sus instancias y que operó el nombramiento de los ganadores del concurso, por lo que para declarar la nulidad de ese concurso sólo se podría realizar por los tribunales de justicia, y así se habría pronunciado la Dirección del Trabajo.

En efecto, mediante Dictamen N° 3.471/93, de 9.08.2005, se ha resuelto que *"La Dirección del Trabajo carece de competencia para declarar la nulidad de un concurso público convocado en salud primaria municipal, cuando operó el nombramiento del funcionario que ganó el concurso, materia que es de la competencia de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe".*

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 34 de la Ley N° 19.378 y 16 del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el concurso público de antecedentes en el sistema de salud primaria, por una parte, constituye un procedimiento eminentemente técnico y, por otra, se establece que una vez

agotadas las etapas del procedimiento concursal, procede el nombramiento del funcionario desde la fecha del respectivo decreto alcaldicio.

Sin embargo, de acuerdo con los antecedentes proporcionados por el consultante, en la especie la Secretaría General de la Corporación Municipal de San José de Maipo pretendería por la vía administrativa dejar sin efecto el decreto del Alcalde de 29.11.2007, mediante el cual se cursó el nombramiento de los postulantes que ganaron el concurso en cuestión, invocando para ello la incapacidad temporal que afectaba al alcalde titular en la época en que se resolvió el concurso.

De acuerdo con los antecedentes descritos, previamente cabe precisar que la suscrita está impedida de emitir un pronunciamiento en los términos solicitados, porque según las normas de la ley orgánica del Servicio a mi cargo, en ninguna de las facultades allí expresadas está el pronunciarse sobre la validez de los actos administrativos del Alcalde, materia que es de la competencia de la Contraloría General de la República.

Por otra parte, cabe reiterar que la doctrina establecida por la Dirección del Trabajo en el Dictamen N° 3.471/93, de 9.08.2005, establece el impedimento de la Dirección del

Trabajo para pronunciarse sobre la validez de un concurso público convocado en el sistema de salud primaria, que ha agotado todas sus etapas y ha operado el nombramiento de el o los funcionarios que ganaron el concurso.

De acuerdo con este criterio doctrinal, la competencia administrativa se agotó y en tal evento solamente los tribunales de justicia tienen la facultad para declarar la nulidad del concurso público respectivo, ante la eventualidad de existir alguna irregularidad o vicio que no fue enmendado o corregido durante la convocatoria, el desarrollo o en la resolución del concurso ni en el plazo de apelación, en su caso.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cumples informarle que corresponde a los Tribunales de Justicia pronunciarse sobre la validez de un concurso público de antecedentes convocado en el marco de la Ley N° 19.378, cuando se agotaron las instancias administrativas para enmendar o corregir las eventuales irregularidades que no fueron denunciadas durante la convocatoria, el desarrollo, resolución o en la apelación administrativa, en su caso, y habiendo operado el nombramiento de el o los ganadores del concurso.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO. TERMINO DE CONTRATO. COMPENSACION. DIAS DE DESCANSO PENDIENTES.

045/005, 3.01.08.

Resulta legalmente procedente compensar en dinero los días de descanso pendientes propios de un sistema de jornada y descansos excepcionales, incorporarlos al finiquito correspondiente y liquidarlos sobre la base del valor de las horas extraordinarias que precisa el artículo 32 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 32 y 38 inciso penúltimo.

Se consulta sobre el pago de los días de descanso adicionales que se otorga a los dependientes afectos a jornadas y descansos excepcionales, en el caso que el trabajador deje de pertenecer a la empresa y tuviera días de descanso pendientes provenientes de este régimen especial.

Cabe recordar, que uno de los requisitos esenciales para que esta Dirección autorice un sistema excepcional de jornada y descansos conforme al inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo, es que la resolución respectiva contemple seis días de descanso, adicionales al feriado o a otros permisos legales o convencionales con que pudiese contar.

Ahora bien, la Subjefatura de Inspección del Servicio manifiesta que, *"estos días adicionales fueron establecidos inicialmente como una fórmula de compensación, por lo que consecuente con dicho principio, a juicio de este Departamento, debería mantenerse dicha estructura de compensación en lo referido a la terminación del contrato de trabajo sujeto a dicha jornada excepcional"*.

En efecto, consta en los antecedentes tenidos a la vista –Memo del Antecedente– que estos días de descanso tienen como origen y fundamento, *"la compensación de aquellos domingos de descanso a los que tendría*

derecho el trabajador de no aplicarse a su respecto una jornada excepcional de trabajo".

Sobre la materia, el Departamento Jurídico del Servicio coincide con el planteamiento precedente, en el sentido que, de existir días de descanso de los que el dependiente no ha hecho uso y se extingue su vínculo laboral, en el finiquito correspondiente, deben incorporarse los días de descanso proporcionales al tiempo trabajado, compensándolos en dinero conforme a los valores que resulten de aplicar el artículo 32 del Código del Trabajo.

Efectivamente, como lo precisan en forma uniforme y reiterada las resoluciones del Servicio que otorgan estos sistemas excepcionales de jornada y descansos, estos días adicionales de descanso –por acuerdo de las partes– podrán ser compensados en dinero, en cuyo caso, la retribución no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

En lo que interesa, el inciso tercero de esta disposición establece:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria".

Así entonces, como se ha dicho precedentemente, la liquidación de este beneficio conforme al valor de las horas extraordinarias, se justifica plenamente, porque éste ha sido concebido como una forma de compen-

sar el trabajo en día domingo, evidentemente más gravoso y de mayor esfuerzo para el trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones y criterios invocados, cúmplame manifestar a Ud. que resulta legalmente

procedente compensar en dinero los días de descanso pendientes propios de un sistema de jornada y descansos excepcionales, incorporarlos al finiquito correspondiente y liquidarlos sobre la base del valor de las horas extraordinarias que precisa el artículo 32 del Código del Trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO. CAPACIDAD. CONTRATACION DE MENORES. TRABAJOS PROHIBIDOS. CONTRATACION DE MENORES DE 15 AÑOS. PROCEDENCIA. REQUISITOS. CONTRATACION DE MENORES DE 18 AÑOS. TRABAJOS NOCTURNOS INDUSTRIALES Y COMERCIALES. REQUISITOS.

077/006, 8.01.08.

Fija sentido y alcance de los artículos 13, 15, 16 y 18 del Código del Trabajo, modificados por la Ley N° 20.189, publicada en el Diario Oficial de 12.06.07.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 13, 15, 16 y 18. Decreto Supremo N° 50, de 2007, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 6° y 9°.

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de los artículos 13, 15, 16 y 18 del Código del Trabajo, modificados por el artículo único de la Ley N° 20.189, publicada en el Diario Oficial de 12.06.07.

- 1) El nuevo artículo 13 del Código del Trabajo, incorporado por el artículo único N° 1 de la citada ley, establece:

"Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

"Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desa-

rollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un

menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

Lo establecido en el inciso anterior se aplicará respecto de los menores de quince años, en las situaciones calificadas en que se permite su contratación en los espectáculos y actividades artísticas a que hacen referencia los artículos 15, inciso segundo y 16.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador.

Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.

La autorización exigida en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se registrará al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.

Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años que impidan, en consecuencia, celebrar contratos de trabajo en conformidad a los incisos anteriores, debiendo actualizarse dicho listado cada dos años.

Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años, deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo. "

Del precepto legal anotado se desprende en primer término que, al igual que en la disposición anterior, la ley reconoce plena capacidad para contratar sus servicios a los mayores de 18 años.

De la misma norma se infiere que los menores de 18 y mayores de 15 pueden celebrar contrato de trabajo, siempre que se dé cumplimiento a los requisitos que en dicha norma se establecen.

Se infiere igualmente que el Ministerio del Trabajo, previo informe de la Dirección del Trabajo, deberá dictar un reglamento que establezca las actividades consideradas como peligrosas para la salud y desarrollo de los menores que impidan su contratación.

Finalmente del inciso final del artículo 13, en comento, se desprende que los empleadores que contraten los servicios de menores de 18 años deberán registrar los contratos de trabajo en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.

1.1. Requisitos que deben cumplirse para la contratación de menores.

- a) *Que se trate de trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo*

En relación a este primer requisito cabe señalar que el artículo 1º del D.S. N° 50, que aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de 11.09.07, prohíbe la contratación de menores de 18 años en actividades que sean peligrosas, sea por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan, y que puedan resultar perjudiciales para la salud y seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor. En los artículos 2º, 3º y 4º de dicho Reglamento se describen los trabajos considerados peligrosos, tanto por su naturaleza, como por sus condiciones, que

impiden la participación de dichos menores.

b) Contar con autorización expresa para tal efecto

Al respecto, cabe señalar que el inciso 2° del artículo 13 en análisis establece que para contratar los servicios de un menor de 18 años y mayor de quince años es necesario que éste cuente con la autorización expresa del padre o madre, a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno, a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor y a falta de todos los anteriores, del respectivo Inspector del Trabajo.

De conformidad a lo establecido por el inciso 4° del mismo artículo, el Inspector del Trabajo que hubiere otorgado la señalada autorización estará obligado a poner en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda los antecedentes pertinentes, el cual podrá dejar sin efecto dicha autorización si lo estimare inconveniente para el menor.

De acuerdo a lo prevenido por el inciso 5° del citado artículo 13, una vez otorgada la autorización de que se trata el menor será considerado mayor de edad para la administración de su peculio profesional o industrial y plenamente capaz para ejercer las acciones correspondientes. Asimismo, según lo dispone el inciso 6° de la misma norma, la autorización en comento no será exigible respecto de la mujer menor de 18 años, casada, quien se regirá para estos efectos por lo

dispuesto en el artículo 150 del Código Civil.

c) Acreditar haber culminado su educación media o encontrarse actualmente cursando ésta o la educación básica

En relación con este requisito, el artículo 6° del Reglamento N° 50, en su inciso 2°, impone al empleador, en forma previa a la contratación, la obligación de requerir al menor el correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media, según corresponda. Tratándose de menores que estén cursando la enseñanza básica o media, el respectivo certificado, otorgado por los correspondientes establecimientos educacionales, deberá indicar la jornada escolar del menor a fin de compatibilizar ésta con la jornada laboral. Además, en estos casos, las labores convenidas no podrán dificultarles la asistencia regular a clases ni su participación en programas educativos o de formación.

d) Ajustarse a la jornada diaria y semanal prevista en el inciso 2° del artículo 13 del Código del Trabajo

Por expresa disposición del legislador, los menores de 18 y mayores de 15 años no podrán, en ningún caso, laborar más de ocho horas diarias.

De conformidad a la misma norma, los menores de que se trata, que estén cursando su enseñanza básica o media, no podrán laborar más de treinta horas semanales durante el período escolar.

1.2 Obligación que asiste a las empresas que contraten menores.

El inciso final del artículo 13 del Código del Trabajo impone a dichas empresas la obligación de registrar los respectivos contratos en la Inspección Comunal del Trabajo que corresponda. En relación con la antedicha obligación, el artículo 9° del D.S. N° 50, establece que tal registro deberá efectuarse en el plazo de 15 días contado desde la incorporación del menor, consignando los siguientes antecedentes:

- a) Identificación completa de las partes.
- b) Identificación de quien autoriza que el menor trabaje, de acuerdo al artículo 13 del Código del Trabajo, con indicación del parentesco o relación que tenga con éste.
- c) Condición de escolaridad del menor, haber culminado la educación básica o media o de encontrarse cursando cualquiera de ellas, según corresponda.
- d) Identificación del lugar de trabajo en que se desempeñará, cuando su ubicación sea distinta a la informada conforme a lo dispuesto en la letra a) precedente.
- e) Descripción de las labores convenidas.
- f) Descripción del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación a que se refiere el inciso 2° del artículo 5° del D.S. N° 50.
- g) Descripción de la jornada de trabajo semanal y diaria del menor contratado; especificando el período en que se realizará la pres-

tación de servicios. Para estos efectos, dicho período comprenderá: a) período escolar, correspondiente al período de clases; b) período de suspensión, correspondiente a vacaciones de invierno y fiestas patrias y c) período de interrupción correspondiente a vacaciones de verano.

- h) Domicilio del establecimiento educacional donde el menor cursa sus estudios, cuando corresponda, y descripción de su jornada escolar.

De conformidad a la misma norma, para los efectos de verificar la veracidad de la información señalada, al momento de efectuar el registro, deberá acompañarse los siguientes documentos:

- a) Copia del contrato de trabajo suscrito.
- b) Copia del correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o de egreso de la educación media, según corresponda.
- c) Copia de la autorización escrita de quien corresponda, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 del Código del Trabajo, en la que se deberá especificar la actividad que ejecutará el menor.

Asimismo, al término de la relación laboral, la empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor.

- 2) De acuerdo a la modificación introducida al artículo 15 del Código del Trabajo, por el N° 2 de la Ley N° 20.189, el texto actual de dicho artículo es el siguiente:

"Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento.

"Podrán, sin embargo, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia".

Del precepto legal anotado se infiere, que la ley prohíbe el trabajo de menores de 18 años en cabarets y otros establecimientos similares en que se presenten espectáculos en vivo o se expendan bebidas alcohólicas que sean consumidas en el mismo establecimiento. Se infiere además que tal prohibición no rige si se da cumplimiento a los requisitos previstos en el inciso 2° del artículo 13 del Código del Trabajo y los menores cuentan, además, con la autorización expresa de su representante legal, como también, del respectivo Tribunal de Familia .

En relación a los citados requisitos, cabe remitirse a lo expuesto en el punto 1.1, letras a), c) y d) del presente informe, las cuales se dan por reproducidas.

Como es dable apreciar, el nuevo texto del artículo 15 mantiene en los mismos términos anteriores el inciso 1° de dicho precepto y sólo introduce modificaciones al inciso 2°, estableciendo la obligación de dar cumplimiento a las nuevas exigencias establecidas en el inciso 2° del actual artículo 13 del Código del Trabajo.

- 3) La Ley N° 20.189 sustituye el artículo 16 del Código del Trabajo, por el siguiente:

"En casos debidamente calificados, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, y con la autorización de su representante legal o del res-

pectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares".

De acuerdo a lo prescrito por la señalada disposición, la contratación de menores de quince años por personas naturales o entidades dedicadas a las actividades que en la misma se señalan será factible en la medida que se trate de casos debidamente calificados, se dé cumplimiento a las nuevas condiciones exigidas por el inciso 2° del artículo 13 del Código del Trabajo ya analizadas en el punto 1.1. y cuenten con la autorización de su representante legal o, en su defecto, del respectivo Tribunal de Familia.

- 4) Cabe señalar finalmente que la Ley N° 20.189 introduce un inciso tercero nuevo al artículo 18 del Código del Trabajo, siendo el tenor actual de dicho precepto el que a continuación se indica:

"Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

"Exceptúase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.

"A los menores mencionados en este artículo les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13".

Como es dable apreciar, el nuevo inciso 3° incorporado por la Ley N° 20.189 hace aplicable a los menores que se encuentren en la situación prevista en los

incisos 1° y 2°, las exigencias establecidas en el inciso 2° del artículo 13 del Código del Trabajo, ya analizadas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias cita-

das y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el sentido y alcance de las nuevas disposiciones introducidas por la Ley N° 20.189 a los artículos 13, 15, 16 y 18 del Código del Trabajo, es el fijado en el cuerpo del presente informe.

ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- ORDENES DE SERVICIO

11, 28.12.07.

Dirección del Trabajo

Define nueva Carta de Derechos Ciudadanos para la Dirección del Trabajo, señala su forma de cumplimiento, mecanismos de seguimiento, control y evaluación de los compromisos y la difusión de la misma.

La Dirección del Trabajo, en el contexto de su Misión Institucional, manifiesta que busca contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales, velando por el cumplimiento normativo, promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores el mundo del trabajo, empleadores y trabajadores, que implica reconocer a éstos su condición y dignidad de ciudadanos, sujetos de derechos que le son propios e inalienables.

La Institución cuenta con una "Carta Ciudadana" desde el año 1999, la cual fue una primera aproximación a establecer el conjunto de derechos que le asisten al ciudadano en su relación con la Dirección del Trabajo.

Esta Carta, siendo un avance, hoy aparece como insuficiente, debido a que el empoderamiento de la ciudadanía y las nuevas políticas de promoción de la ciudadanía activa que impulsa el Gobierno de Chile, exigen a los servicios públicos, contar con una herramienta más eficaz en el logro de informar a los usuarios sobre sus derechos y deberes, así como los compromisos de calidad que la Institución mantiene con ellos, y que informe, además sobre las principales prestaciones que se entregan y su modalidad.

Contar con este instrumento se hace necesario, además, para dar cuenta del cumplimiento de uno de los requisitos establecidos en el Programa de Mejoramiento de la Gestión "Sistema Integral de Atención Ciudadana" (SIAC Ex OIRS). Este requisito quiere contribuir a que las entidades de la Administración Civil del Estado puedan avanzar en el reconocimiento de derechos y con ello permitir una mejora continua de sus servicios, apoyado en el propósito que una ciudadanía activa ejercerá responsablemente los mismos y con sus requerimientos y representaciones contribuirá al debido análisis de causa de las quejas y sugerencias recibidas sobre la entrega de los servicios comprometidos.

I. FUENTES LEGALES

- Lo dispuesto en los artículos 5º, 11, 12, 31 y 32 de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Lo establecido en el artículo 4º, 2 letra d) 5º, letras a), f) y p) y 17 del D.F.L. Nº 2, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, del año 1967.
- Lo dispuesto en la Ley Nº 19.240, de 1993.

- Las Resoluciones N° 55, de 24/01/92 y 520, de 15/11/96, ambas de la Contraloría General de la República.
- El Instructivo Presidencial N° 14, sobre simplificación de trámites y establecimiento de cartas de derecho de 1998.
- El Instructivo Presidencial N° 030, sobre Participación Ciudadana, del año 2000.
- Ley N° 19.880, del año 2003, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de la Administración del Estado.

II. NUEVA CARTA DE DERECHOS CIUDADANOS

A contar de la fecha de publicación de esta Orden de Servicio, la Carta de Derechos Ciudadanos de la Dirección del Trabajo será aquella que se adjunta al cuerpo de la presente, y que para todos los efectos, se entiende forma parte de la misma.

III. RESPONSABILIDADES PARA GARANTIZAR EL ADECUADO EJERCICIO DE LOS DERECHOS CIUDADANOS EN LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Las responsabilidades que emanan de la Carta de Derechos Ciudadanos serán de responsabilidad de cada funcionario en particular, en especial todo lo referente a trato digno, respuesta oportuna y de calidad a los/as usuarios/as. Ello, sin perjuicio que el control y aseguramiento de las mismas recae en cada una de las Jefaturas, en especial de Oficinas, Directores Regionales y Jefaturas de Divisiones y Departamentos. En cada Dirección Regional, le corresponde un rol fundamental en la difusión y control del cumplimiento al Equipo Regional y al Coordinador de Gestión, que para estos efectos es el Gestor Regional del SIAC.

IV. DIFUSION DE LA CARTA DE DERECHOS CIUDADANOS

La Carta de Derechos Ciudadanos será difundida permanentemente en todas las dependencias de la Dirección del Trabajo, con especial énfasis en aquellos espacios de alta concurrencia de usuarios.

No obstante lo anterior, esta Carta será publicada en un lugar destacado la página web institucional (www.direcciondeltrabajo.cl), así como de la intranet. Adicionalmente, en la programación habitual de la radio institucional, se dará difusión a sus principales acápites.

Asimismo se publicará una copia de la misma en los espacios de atención al público de las Inspecciones del Trabajo, Centros de Conciliación y Mediación y Direcciones del Trabajo.

La Oficina de Difusión y Comunicaciones editará una serie de piezas informativas, destinadas tanto a los/as usuarios/as como a los/as funcionarios/as

V. DEROGACION DE INSTRUCTIVOS Y ORDENES DE SERVICIO

En virtud de la presente Orden de Servicio quedan derogadas todas aquellas Instrucciones referentes a la anterior Carta Ciudadana de 1999, en especial la Orden de Servicio N° 9, de 21/09/1999 y la Circular N° 144, de 16/09/1999.

Saluda atentamente a usted,

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

CARTA DE DERECHOS CIUDADANOS DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

La Dirección del Trabajo es un Servicio Público descentralizado y de carácter fiscaliza-

dor, que se encuentra sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Su misión es contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales, velando por el cumplimiento normativo de la legislación laboral, previsional y de higiene y seguridad vigente, promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores del mundo del trabajo: empleadores/as y trabajadores/as.

Para el desarrollo de su misión la Dirección del Trabajo cuenta con Direcciones Regionales, Inspecciones del Trabajo y Centros de Conciliación y Mediación, que atienden directamente a los/as usuarios/as entre *09.00 y 14:00 horas, de lunes a viernes* y en horarios adicionales para algunos servicios, que se informa en cada caso. La información sobre la ubicación de oficinas y horarios de atención e información sobre legislación laboral se encuentra disponible en nuestra página web www.direcciondeltrabajo.cl

En las Inspecciones del Trabajo, usted puede realizar los siguientes trámites y acciones:

- Presentar denuncias por infracciones a la legislación laboral, previsional y de higiene y seguridad vigente.
- Interponer reclamos cuando una relación laboral haya concluido y existan situaciones no finiquitadas.
- Ratificar Finiquitos (con presencia de empleador y trabajador).
- Ratificar Renuncias Voluntarias.
- Formular Consultas sobre materias de legislación laboral.
- Estampar Constancias sobre materias laborales.

- Formular Declaraciones Juradas en los casos que la Ley lo prescriba, ante un Ministro de Fe.
- Solicitar Certificados de Cumplimiento laboral para Empleadores.
- Formular consultas sobre cómo crear Organizaciones Sindicales y requerir apoyo para su constitución.

Sus derechos como usuario/a de la Dirección del Trabajo:

- Ser tratados, tanto hombres como mujeres, con respeto y sin discriminación respetando la diversidad existente en nuestra sociedad.
- Recibir trato preferente y adecuado a su situación si es mujer embarazada, persona con discapacidad o de la tercera edad y si pertenece a alguna etnia.
- Que su condición de Dirigente/a Sindical sea considerada y valorada.
- Ser atendido en forma diligente e igualitaria, sin trámites innecesarios y en un tiempo prudente.
- Que se respete el carácter confidencial de las denuncias por infracción a la legislación laboral, cuando así lo solicite.
- Que las situaciones que usted exponga sean debidamente consideradas y que de ser pertinentes y conforme a su propia petición, se realicen los procesos de fiscalización, conciliación, mediación o los que corresponda.
- Ser derivado oportunamente a la Institución pertinente, cuando su requerimiento no se encuentre en el ámbito de competencias y atribuciones de la Inspección del Trabajo.
- Exponer sus sugerencias, felicitaciones y quejas sobre el desempeño del Servicio y sus funcionarios y que los mismos sean

considerados para la mejora de los procedimientos.

Es en este marco de Promoción de Derechos y Participación Ciudadana, que el enfoque de género es fundamental para avanzar hacia el logro de un país inclusivo, cohesionado y respetuoso de la diversidad, que ofrezca posibilidades de integración, así como asegurar un rol más activo en la participación ciudadana de las mujeres, lo que la Dirección del Trabajo promueve activamente.

Sus deberes como usuario/a de la Dirección del Trabajo son:

- Tratar en forma respetuosa y educada a los funcionarios/as de las Inspecciones del Trabajo.

- Identificarse debidamente cuando le sea solicitado.
- Exponer con veracidad los hechos que desea sean conocidos y resueltos por las Inspecciones del Trabajo y aportar los antecedentes e información que sean necesarios, según el trámite que vaya a efectuar.
- Respetar y cumplir los procedimientos que ha fijado la Institución para atender los requerimientos de sus usuarios/as y dar cumplimiento a las obligaciones legales que le competen.
- Mantenerse informado acerca de sus deberes y derechos como ciudadano/a, en especial sobre la normativa laboral vigente.

Nuestro Compromiso con los/as trabajadores/as, empleadores/as y público en general

A qué nos comprometemos	Cómo respondemos
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que los usuarios/as tengan un acceso equitativo a los beneficios que ofrece la Dirección del Trabajo y asegurar que sean atendidos/as con respeto y en igualdad de condiciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Con oficinas de atención de público en todo el país, en horario establecido y/o convenido con la certeza que consideraremos con la mayor seriedad su demanda. • Si no ha recibido una atención adecuada, usted puede formular una Solicitud Ciudadana a través de la Oficina de Informaciones, Quejas y Sugerencias (OIRS), que se analizará y responderá en un plazo <i>inferior a 8 días</i>. • Derivarlo/la y orientarlo/la interna y externamente cuando así corresponda, en forma inmediata y clara.
<ul style="list-style-type: none"> • Brindar siempre la información sobre la normativa laboral, previsional y de higiene y seguridad en el trabajo vigente, orientándolo/la en forma clara y precisa respecto de la consulta o trámite solicitado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Con atención personalizada a usuarios/as en las unidades de atención de público de las Inspecciones del Trabajo. • Con atención y orientación a todas las organizaciones sindicales y empresariales, a través de las Unidades de Relaciones Laborales de las Inspecciones del Trabajo del país.

A qué nos comprometemos	Cómo respondemos
	<ul style="list-style-type: none"> • Con atención directa a través de nuestro servicio telefónico de consultas laborales (60024504000), donde le atenderá un/a asistente/a laboral especializado/a. • Atendiendo las consultas laborales que formule a nuestra página web www.direcciondeltrabajo.cl, haciéndole llegar la respuesta <i>dentro de 10 días hábiles</i> a su correo electrónico.
<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar en forma permanente los/as usuarios/as en todas las Inspecciones del Trabajo, material impreso referido a la normativa laboral, previsional y de higiene y seguridad, así como sobre procedimientos internos de la Dirección del Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mediante la entrega gratuita de material impreso actualizado de la normativa laboral, previsional y de higiene y seguridad y nuestros procedimientos internos en todas las Inspecciones del Trabajo del país, así como en capacitaciones y acciones de difusión masiva.
<ul style="list-style-type: none"> • Darle a conocer siempre, los resultados de la fiscalización que usted solicite a la Inspección del Trabajo en un plazo no mayor a los 60 días. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mediante "Carta Informativa"; enviada por correo certificado, al domicilio que proporcionó al solicitar la fiscalización o entregada personalmente a usted, previa exhibición del comprobante de la respectiva solicitud.
<ul style="list-style-type: none"> • Entregar en forma inmediata de los Certificado de Directiva Sindical vigente, siempre que se cuente con la documentación respectiva depositada en la Inspección del Trabajo correspondiente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si se solicita el certificado de vigencia de directiva sindical y no es entregado de inmediato, nos comprometemos a enviarlo por correo certificado, en un plazo no mayor de 48 horas, al domicilio de la organización sindical.
<ul style="list-style-type: none"> • Brindar los espacios de participación a la ciudadanía, tanto a nivel nacional como regional. • Nuestro servicio aplica una Encuesta de satisfacción a usuarios mediante la instalación de un banner en nuestra página web. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios/as, que es un espacio de diálogo entre los actores sociales, con el fin de transparentar y fortalecer el quehacer institucional. <p>Dichos Consejos están compuestos por representantes de trabajadores/as, empleadores/as y centros académicos de la región y por funcionarios de la Dirección Regional del Trabajo según corresponda.</p>

A qué nos comprometemos	Cómo respondemos
<ul style="list-style-type: none"> Mantener un registro de toda queja responsable que afecte a sus derechos como usuario/a, así como las sugerencias para mejorar el servicio que nos presente en las <i>Oficinas de Informaciones, Quejas y Sugerencias (OIRS)</i>, que existe en cada Oficina de la Inspecciones del Trabajo del país. 	<ul style="list-style-type: none"> Con el examen de su queja o sugerencia, a efectuar por la respectiva Oficina, la que dispondrá las medidas para resolver la queja e incorporarla, junto a las sugerencias, como fundamento para mejorar la calidad del servicio, junto con responderla en <i>menos de 10 días hábiles</i>.

Los responsables de hacer cumplir adecuadamente cada uno de los compromisos serán, los/as Jefaturas de Oficinas y en cada Región, las Jefaturas de las Direcciones Regionales, según el siguiente detalle:

N°	Región	Domicilio	Teléfono
XV	Arica Parinacota	Arturo Prat N° 305 Piso Zócalo, Arica	(0528) 584722
I	Tarapacá	Serrano N° 389, Oficina 705, Iquique.	(057) 541344
II	Antofagasta	14 de Febrero N° 2431 5° Piso, Antofagasta	(055) 282709
III	Atacama	Atacama N° 443 2° Piso, Copiapó	(052) 230610-230652
IV	Coquimbo	Regidor Muñoz N° 392, La Serena	(051) 215517
V	Valparaíso	Von Schroeders N° 493, Viña del Mar	(032) 2668452 - 2668453
VI	O'Higgins	Plaza de los Héroes N° 389, Rancagua	(072) 223951
VII	Maule	6 Oriente N° 1318, Talca	(071) 227100 - 224758 Anexo 16
VIII	Bío Bío	Castellón N° 435 7° Piso, Concepción.	(041) 2230171 Anexo 17
IX	La Araucanía	Balmaceda N° 802, Temuco	(045) 232162-274897
XIV	Los Ríos	Yungay N° 550, Piso 3°, Valdivia	(063) 203589
X	Los Lagos	Talca N° 90, Oficinas 401-402, Puerto Montt	(065) 272326 - 250159
XI	Aysén	12 de Octubre N° 382, Coyhaique	(067) 237865-233860
XII	Magallanes	Avda. Independencia N° 608, Punta Arenas	(061) 229019 - 229039
RM	Santiago	Moneda N° 723, 6° Piso, Santiago	(02) 7317230

12, 28.12.07.

Dirección del Trabajo

Establece y regula "Sistema de Análisis y Apoyo a la línea Inspectiva".

Con el objeto de hacer efectiva la "política de calidad" inserta en el sistema de gestión que la Dirección del Trabajo aplica desde el año 2005 y la determinación, manifestada por la Superioridad del Servicio, de avanzar, en aquellos procesos operativos que constituyen la esencia de nuestro trabajo, en la aplicación de mejoras continuas por medio del análisis de los resultados obtenidos y de las acciones preventivas y correctivas realizadas, con el objeto de entregar productos y servicios de calidad a sus usuarios, el Departamento de Inspección ha establecido un método de seguimiento constante de la aplicación y eficacia de los procedimientos inspectivos vigentes, denominado "Sistema de Análisis y Apoyo a la línea inspectiva".

I. DE LAS MODALIDADES

Respecto de las modalidades de trabajo, éstas permiten una distinción en relación con los agentes que efectúan las evaluaciones y/o diagnósticos. Así, los controles los efectuarán funcionarios externos a la Unidad que es sometida a control (desde el nivel central o regional).

De esta manera tenemos líneas de trabajo Departamental y regional:

- A) A distancia.
 - B) Presencial.
 - C) Local y específico.
- A. A Distancia.**

Esta línea de trabajo se debe entender como una vía de apoyo y análisis que pretende aprovechar los be-

neficios que otorga una perspectiva nacional o regional, pero siempre amplia y contextualizada territorialmente, respecto del estado de avance del trabajo operativo, y que relaciona directamente al nivel central y/o regional, con los niveles que son sometidos a control (regionales o locales). En ese sentido, presenta diversas modalidades de gestión como lo son:

A.1 A través de la utilización de las herramientas informáticas disponibles y que tiene por objeto principal detectar y medir, desde el Departamento de Inspección o Direcciones Regionales, diversos índices de gestión, como pueden ser, las situaciones de atraso en el tratamiento de las comisiones y/o eventos llevados en las Unidades operativas (fiscalizaciones, multas, actuaciones de ministro de fe, etc.), o errores de carácter procedimental que se puedan detectar de esta forma (ej. Defectuoso ingreso de denuncias, de multas, etc.).

Para estos efectos, se mantendrá un actualizado seguimiento del estado en que se encuentran las distintas etapas de dichas tareas, cuyo resultado se comunicará trimestralmente a las Direcciones Regionales respectivas a objeto de que éstas tomen las medidas necesarias para subsanar eventuales deficiencias y/o atrasos. Servirá, además, como uno de los elementos a considerar al momento de seleccionar

las Inspecciones que serán motivo de un control presencial.

A.2 Otra de las herramientas "a distancia", siempre útil por su carácter ágil y dinámico la constituye la comunicación directa y permanente (vía telefónica, correo electrónico, etc.), entre la Unidad de Gestión y las respectivas Direcciones Regionales, y particularmente sus Coordinadores Inspectivos, en aquellas materias ligadas con la aplicación de procedimientos de fiscalización o con el sistema informático.

B. Presencial

Una segunda forma con la que se efectuarán diagnósticos y evaluaciones respecto de la aplicación de los procedimientos de fiscalización son las visitas que funcionarios de la Unidad de Gestión, del Departamento de Inspección, realizarán a las Direcciones Regionales (Coordinaciones Inspectivas y Jurídicas) e Inspecciones Provinciales y Comunales, las que se practicarán de conformidad al calendario anual que se elaborará en el mes de octubre de cada año, e informará en el transcurso del mes de enero.

A partir del 2008 esta herramienta de evaluación también deberá ser implementada por los Coordinadores Inspectivos Regionales respecto de las Inspecciones existentes dentro de sus respectivas jurisdicciones, a las que deberán efectuar visitas en forma semestral de acuerdo a una calendarización anual que, deberá ser elaborada en el mes de octubre de cada año. El resultado de estas visitas se verá en un informe que se pondrá en conocimiento del(a) Director/a Regional, y que se enviará (copia del mismo vía correo

electrónico) en plazo no superior a treinta días contados de terminada la visita, a esta Unidad del nivel central.

Estas visitas tendrán por objeto evaluar las Unidades operativas vinculadas al proceso de fiscalización y se centrarán, tanto en elementos cuantitativos (entre otros, cantidad y distribución de cargas de trabajo, eventuales atrasos en el sistema informático, número de refiscalizaciones, etc.), como cualitativos (expedientes de fiscalizaciones, multas, carpetas de empleadores, etc.).

La metodología de trabajo de los diagnósticos efectuados, se basará en:

1. Un estudio muestral de antecedentes existentes en una Inspección determinada (ej. expedientes de fiscalización, carpetas de empleadores, tramitación dadas a las comisiones, multas y recursos), respecto del conjunto de funcionarios/as vinculados al proceso de fiscalización de esa Unidad operativa, y/o.
2. Una evaluación en terreno que tendrá por objeto verificar el cumplimiento de cada una de las etapas del procedimiento de fiscalización en la investigación de los requerimientos considerados en expedientes incluidos en la muestra mencionada, en un número de casos que determinará libremente el funcionario/a evaluador, considerando, a lo menos, un caso que hubiere concluido "con multa" por infracciones constatadas y otro como "no habido" o "terminado sin multa".

Por tanto, esta actividad, tiene aquí, desde el punto de vista de la intensidad y extensión del análisis efectua-

do, un carácter general y referencial, persiguiendo como objetivo entonces efectuar un diagnóstico de la calidad y de los flujos de trabajo efectuados por las respectivas regionales e inspecciones, dentro del contexto nacional y regional respectivamente.

Los resultados de estas evaluaciones y/o diagnósticos serán comunicados a las respectivas jefaturas locales, pudiendo sugerirse medidas que tengan por objeto corregir y/o mejorar las observaciones efectuadas.

C. Apoyo y Control Local

Esta actividad, que será desarrollada tanto por el nivel central como el regional, se caracteriza por estar orientada a situaciones que por diversos elementos (reclamos u observaciones efectuadas por usuarios; solicitudes de la autoridad; atraso en el estado de avance de las instrucciones, etc.), ameriten un análisis particular de la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las instrucciones impartidas y especialmente respecto de la aplicación de los procedimientos de fiscalización, a partir de, la revisión del expediente de fiscalización correspondiente o de una visita inspectiva a la empresa involucrada.

La tarea indicada, podrá tener distinta intensidad tanto en el aspecto territorial (dirigida a una Dirección Regional o Inspección determinada), como en cuanto al ámbito de la evaluación (análisis del tratamiento dado a un caso determinado o el trabajo efectuado por un fiscalizador/a o una Unidad en particular).

II. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS:

Como resultado de la evaluación y diagnóstico efectuados, se genera un flujo

de información que debe ser aprovechado al máximo, a objeto de revertir las falencias detectadas y/o potenciar los logros alcanzados por las respectivas Unidades operativas. Para estos efectos, podría ser necesario tomar medidas de carácter complementario que, de acuerdo a la naturaleza de los resultados obtenidos tendrán distinto matiz, pudiendo reconocer entre ellas:

A. Instrucciones

Se entiende por tales, aquellas que se desprenden de las observaciones (y/o instrucciones), efectuadas por el equipo revisor y que están encaminadas a requerir la corrección de aquellos errores o deficiencias de procedimiento o de retrasos en la tramitación de los mismos, detectados en las visitas de evaluación y diagnóstico realizadas. En la medida que estos errores, deficiencias o retrasos, se mantengan en el tiempo sin que existan indicios de mejoría, se considerará, por su gravedad, que el o los funcionarios/as involucrados han incurrido en responsabilidad administrativa por infracción a sus obligaciones y deberes, debiendo la autoridad competente disponer que se inicie la investigación sumaria o sumario correspondiente.

B. Evaluación de desempeño

Esta modalidad, que viene a fortalecer de manera significativa la gestión de las Unidades operativas deberá servir de fundamento en las evaluaciones de desempeño que realicen las jefaturas correspondientes.

C. Sanciones (Contraloría)

Sí, como resultado del control y/o evaluación efectuados, se detectaren situaciones que pudieran significar incumplimientos graves de las ins-

trucciones dadas por la autoridad del Servicio, o infracciones a la normativa legal y reglamentaria establecida para el actuar funcionario, estos incumplimientos y/o infracciones serán informadas a la Oficina de Contraloría Interna, a objeto que se practiquen las investigaciones correspondientes.

Sin perjuicio de lo anterior, una vez conocidos los resultados obtenidos en las visitas practicadas a las Inspecciones y Coordinaciones Regionales, el(a) Director/a Regional analizará las infracciones, errores u omisiones detectadas y dispondrá que el jefe directo de los funcionarios/as involucrados haga las anotaciones que correspondan en las respectivas hojas de vida y en el evento de estimar que los hechos son susceptibles de la aplicación de una medida disciplinaria, dispondrá la instrucción de una investigación sumaria o sumario.

D. Capacitación

Reconocida como una herramienta de apoyo potente al momento de emprender mejoramientos cualitativos en la aplicación de los procedimientos y con un sinnúmero de efectos colaterales positivos para el trabajo en terreno (se aunan criterios, se reafirman conocimientos, se comparten experiencias, etc.), los(as) Directores(as) Regionales del Trabajo deberán destinar recursos humanos y financieros para la consolidación de esta línea de trabajo.

En ese sentido, uno de los suministros de mayor relevancia para definir el contenido de estas capacitaciones lo constituye la información, diagnósticos y evaluaciones efectuadas en las modalidades de trabajo explicitadas.

III. INSTRUMENTOS

Con la finalidad de objetivar y tecnificar al máximo esta labor, se ha considerado necesario la integración de herramientas que hagan posible cumplir las funciones descritas, bajo los mismos criterios y niveles de exigencia en el ámbito nacional. Los instrumentos serán remitidos oportunamente.

IV. DEROGACION

Mediante este documento se dejan sin efecto, la Circular N° 35, de 12-05-1992 y O. de Servicio N° 9, de 22-04-1993, ambos de este Departamento y referidos a esta misma actividad.

V. OBLIGACIONES, RESPONSABILIDADES Y VIGENCIA

Los(as) Jefes/as, de Inspecciones, de Unidades operativas y en general, todos los funcionarios/as vinculadas con fiscalización, están obligados a proporcionar la información y antecedentes que les soliciten con ocasión de esta actividad y otorgar las facilidades que sean necesarias para la realización de éstas.

Los(as) Directores/as Regionales serán responsables directos del buen funcionamiento de este Sistema en sus respectivas jurisdicciones.

La presente Orden de Servicio regirá desde esta misma fecha y deberá ser dada a conocer, bajo firma, a las Jefaturas de Unidades operativas y funcionarios/as vinculados a ellas.

Saluda atentamente a Uds.,

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

13, 28.12.07.

Depto. de Relaciones Laborales

Actualiza instrucciones referentes a Delegados/as Sindicales.

Por razones de buen servicio, se ha estimado necesario actualizar las instrucciones referentes a la figura del *delegado/a sindical*, contemplada en el artículo 229 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759.

El objetivo central de la presente Orden de Servicio es establecer un procedimiento que permita cautelar debidamente el fuero y demás garantías que la ley le otorga al delegado/a sindical, así como también, el derecho del empleador a tener mayor transparencia y certeza acerca de su elección o designación.

I. AMBITO NORMATIVO:

La norma legal mencionada dispone lo siguiente: *"Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243; si fueren veinticinco o más trabajadores elegirán tres delegados sindicales. Con todo, si fueren veinticinco o más trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243"*.

II. REQUISITOS PARA SER ELECTO DELEGADO SINDICAL ⁽¹⁾

Los requisitos se desprenden de lo dispuesto en el mismo artículo 229 del Có-

(1) 1) Dictamen N° 3.839/193 de 18.11.02: "Si bien el legislador usa dos vocablos para referirse a la

digo del Trabajo y son de carácter copulativo, esto es, deben concurrir en su totalidad:

1. Ser trabajador/a dependiente de una empresa.
2. Estar afiliado al sindicato interempresa o de trabajadores/as eventuales o transitorios.
3. El colectivo que lo designa o elige deberá estar integrado, a lo menos, por ocho trabajadores de la misma empresa afiliados al sindicato.⁽²⁾
4. No haber sido elegido director/a del sindicato.
5. Cumplir con los requisitos que señalen los estatutos del sindicato⁽³⁾, o si éste nada dijere, con los consignados en los números 1, 2 y 4.

III. FORMALIDADES DE LA ELECCION: ACTOS PREVIOS Y POSTERIORES

Las normas que regulan el procedimiento aplicable para la elección del delegado sindical deben constar en el estatuto de

Continuación nota ⁽¹⁾

designación o elección del o de los delegados sindicales, de la historia de la ley y del texto expreso, se desprende que su intención fue establecer como único procedimiento la elección".

- (2) Dictamen N° 0841/0039 de fecha 9.03.01: "Si un delegado sindical es elegido en una empresa donde laboren menos de ocho trabajadores afiliados al sindicato, al no cumplir con los requisitos legales carecerá de fuero y, la nulidad del acto eleccionario podrá ser solicitada en Tribunales.
- (3) Dictamen Ordinario N° 3.839/193 de 18.11.02.

la respectiva organización, las que, en todo caso, deben contemplar los resguardos mínimos que permitan a los socios ejercer su derecho a opinión y voto.⁽⁴⁾

1. *Acreditación de calidad de socio del sindicato interempresa*: Durante el proceso eleccionario, a quién le corresponde certificar la calidad de socios es, en primera instancia, al secretario/a del Sindicato de que se trata, pudiendo utilizar al efecto los siguientes medios de acreditación:
 - a) El libro registro de socios,
 - b) Otro documento idóneo que lo reemplace contemplado en el estatuto de la organización, o
 - c) Certificación efectuada por el Secretario o por quién indique la norma estatutaria.
2. *"Acta de Elección"*, del acto electoral, debidamente certificada por el secretario de la organización (o por el ministro de fe que designen los estatutos), la que deberá contener:
 - a) La fecha y lugar de la elección de la elección,
 - b) El procedimiento utilizado,
 - c) El resultado pormenorizado de la misma,
 - d) La nómina de los socios del sindicato pertenecientes a la empresa donde se practica la elección y,
 - e) La nómina firmada de los socios participantes en el acto electoral.

(4) Respecto a los estatutos actualmente vigentes y que no contengan normas sobre el particular, podrán seguir utilizando el sistema actual, es decir, a través de aquel mecanismo que resguarde convenientemente la democracia interna de la organización.

3. Para *acreditar su calidad* de tal, el o los delegados sindicales, deberán depositar los siguientes documentos en la Inspección del Trabajo respectiva:
 - a) El acta de la elección. Dicho depósito podrá ser efectuado también por el secretario/a del sindicato, o quien estatutariamente corresponda.
 - b) Certificación del secretario/a del sindicato, o quien estatutariamente corresponda, que acredite el número de integrantes del directorio sindical que laboran en la empresa, a la fecha de la elección de el o los delegados. Esta exigencia tiene por objeto determinar con certeza la cantidad de delegados posibles de ser electos en la empresa donde se desarrolló la elección.
 - c) Documento que acredite la comunicación hecha al empleador, en conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 225 del Código del Trabajo. A esta comunicación no debe acompañarse la nómina de los socios que participaron en la elección.⁽⁵⁾

IV. NUMERO DELEGADOS

El número de delegados a elegir dependerá del número total de trabajadores/as afiliados/as al sindicato respectivo que laboren en una misma empresa y de la cantidad de directores de dicha organización pertenecientes al mismo empleador, tal como lo dispone el artículo 229 del Código del Trabajo.

(5) Dictamen Ordinario N° 1.879/079 de fecha 26.03.96.

De este modo, de 8 y hasta 24 trabajadores afiliados a la organización, y siempre que no se hubiere elegido alguno de ellos como director/a sindical, podrán elegir un delegado/a sindical.

Si los afiliados fueran veinticinco o más, podrán elegir hasta tres delegados. En este último caso, si se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir uno o dos delegados sindicales, respectivamente.⁽⁶⁾

El universo que se debe considerar para los efectos de determinar cuántos delegados/as sindicales se pueden elegir, está conformado por los trabajadores/as de la empresa afiliados al Sindicato de que se trate, y no por los trabajadores de un establecimiento de ella.⁽⁷⁾

Asimismo, cabe señalar que en aquellas empresas donde los afiliados al sindicato superen los ocho trabajadores/as, resulta improcedente la figura de agruparles en dos o más conjuntos de ocho trabajadores para así llegar a designar una cantidad superior de delegados sindicales, que los expresamente señalados por la ley.⁽⁸⁾

Si un trabajador/a se encuentra afiliado a más de un sindicato de trabajadores eventuales o interempresa, podrá ejercer su derecho a elegir delegado sindical en los distintos sindicatos a que pertenezca. En todo caso se debe tener presente que un trabajador/a no puede pertenecer a más de un sindicato respecto de un mismo empleador, prevaleciendo la última afiliación.

Ante el eventual reclamo de los trabajadores o de otra organización cuya base

sea la misma empresa, respecto a que uno o más participantes en la elección del delegado sindical no eran socios de esa organización a esa fecha, se adoptará alguna de las siguientes medidas:

- Se verificará si al restar los trabajadores cuestionados el quórum resulta inferior al mínimo requerido, en cuyo caso, se dará traslado a la organización respectiva para que se pronuncie al respecto.
- Se responderá al recurrente que debe estampar su reclamo en los Tribunales pertinentes por cuanto la Dirección del Trabajo carece de facultades para fiscalizar las organizaciones sindicales y no es de su competencia el resolver presuntos vicios de legalidad en el curso de una elección.
- Si en el desarrollo de una fiscalización por separación ilegal, solicitada por el afectado o por la organización a que éste pertenece, se detecta que el número de trabajadores afiliados es inferior al mínimo requerido, deberá procederse de la misma forma que cuando se ha constatado la elección de un número superior de delegados a la que correspondía, esto es, se dará traslado al sindicato interempresa que corresponda, señalándole que no será posible ordenar la reincorporación, en tanto la misma, no indique cual es el delegado aforado.

Si en forma posterior a la elección de uno o más delegados sindicales, uno o más trabajadores distintos a éstos resultan electos como dirigentes de la organización, se entenderá que dichos delegados mantienen su fuero como tales, conforme al artículo 243 del Código del Trabajo, debiendo ajustarse en el número en la próxima elección de delegados de

(6-7) Dictamen Ordinario N° 2.416/0134 de fecha 25.07.02.

(8) Dictamen Ordinario N° 3.730/131 de fecha 8.09.03.

conformidad a lo contemplado en el artículo 229 del cuerpo legal ya señalado.

V. DURACION DEL MANDATO

El mandato de los delegados sindicales de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios y de los sindicatos interempresa, será el mismo que en sus estatutos se haya determinado para los directores de la organización respectiva. La duración del mandato de cada delegado sindical se computará a partir de la fecha de la elección del mismo.

Las elecciones de delegados sindicales con iguales mandatos de duración, se deben desarrollar, como norma general, de manera simultánea. Si los mandatos no son coincidentes en el tiempo, su renovación puede realizarse mediante elecciones parciales, al vencimiento de cada uno de los mandatos.

Esta materia quedará entregada a lo que dispongan los estatutos de la organización sindical, teniendo en consideración que no podría ser inferior ni superior al que legalmente corresponde a los dirigentes sindicales, esto es, 2 a 4 años.

VI. PRERROGATIVAS

1. Permisos

Los delegados/as sindicales gozan de permisos sindicales en los mismos términos que los directores sindicales, según se especifica en los artículos 249 a 252 del Código del Trabajo.

Tales horas de permiso pueden ser acumuladas y cedidas a uno o más de los restantes delegados de una misma empresa, en todo o parte, previo aviso escrito al empleador. Asimismo, resulta jurídicamente pro-

cedente, que, al coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa, puedan cederse entre ellos el tiempo de los permisos que les correspondiere, también, previo aviso escrito al empleador. Ello, no es posible, tratándose de delegados y dirigentes que pertenezcan a una organización sindical distinta, aun cuando tuvieran un empleador común. Por último, no cabe la cesión de permisos de un delegado a un dirigente sindical de una misma organización que dependan de empleadores distintos.⁽⁹⁾

2. Fuero:

a) Regla General:

Conforme a lo establecido en el artículo 229 del Código del Trabajo, el delegado sindical "gozará del fuero a que se refiere el artículo 243". Por tanto, a su respecto el empleador no puede ejercer las facultades que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo, salvo caso fortuito o fuerza mayor, así como tampoco, poner término a su contrato de trabajo mientras dure su mandato y, hasta seis meses después de cesar éste, salvo que la cesación en él se hubiere producido por censura de la asamblea, por resolución ejecutoriada aplicada por el tribunal competente (desafuero o nulidad de la elección), o por término de la empresa.

En consecuencia, el delegado/a sindical se encuentra amparado por fuero laboral, desde la fecha de su elección y hasta seis me-

(9) Dictamen N°197/15, de 14.01.04.

ses después de haber cesado en el cargo, salvo las situaciones de excepción que en el inciso primero del artículo 243, se consignan.

b) Situación excepcional: Fuero de delegados sindicales con contrato a plazo fijo o por obra o servicio determinado:

Frente a esta situación será necesario distinguir entre:

- Delegados sindicales de sindicatos de trabajadores/as eventuales o transitorios.

Esta situación se encuentra regulada por el inciso final del artículo 243 del Código del Trabajo. Dicha norma dispone que el fuero de estos delegados los ampara sólo durante el período de vigencia de su respectivo contrato individual, no requiriéndose, en consecuencia, solicitar la autorización judicial previa a que alude el artículo 174 del Código del Trabajo.

- Delegados sindicales de sindicatos interempresa.

En este caso, conforme a la jurisprudencia vigente, contenida en Dictamen N° 3.837/191, de 18.11.02, el fuero de los delegados sindicales de los sindicatos interempresa, se extiende desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, cualquiera sea la duración de su contrato de trabajo, esto es, indefinido, de plazo fijo, o bien por obra o servicio determinado, sin que les resulte aplicable la norma contenida en el inciso final del Art. 243 del Código del Trabajo.

c) Efectos en el fuero, en caso de incumplimiento de requisitos para elección y/o designación de delegados sindicales:

De no darse cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 229 del Código del Trabajo en la designación y/o elección de un delegado sindical, debe entenderse que dicho acto no se ha ajustado a derecho, y por ende, el trabajador designado y/o elegido no detentaría el fuero consignado en la disposición citada.

La conclusión anterior se contiene en dictámenes vigentes N° 3.285/241, de 20.07.98 y N° 841/39, de 9.03.01.

VII. FUNCIONES DEL DELEGADO SINDICAL

Tratándose de una figura intermedia entre el directorio de la organización y los socios que se desempeñan en una de las empresas de base de la organización, se entiende que su función consiste en representar al sindicato en dicha empresa y, a la vez, servir de nexo en la comunicación entre los socios y el directorio de la organización. Además, se encuentra facultado para formar parte de las negociaciones colectivas como miembro de las comisiones negociadoras, de conformidad con lo establecido en los artículos 334 bis A) y bis B), 339 y 343 del Código del Trabajo.

De todas formas, sus funciones deberán quedar especificadas en el estatuto sindical o en reglamentos anexos a éste.

VIII. CAUSALES DE CESACION EN EL CARGO

1. Censura

Para la censura del delegado/a sindical no resulta exigible formalidad

alguna y, por ende, tal votación (exigida en el artículo 244 del Código del Trabajo) deberá efectuarse de la forma que convengan los trabajadores que aquél representa, o como se encuentre dispuesto en los estatutos de la organización, en ambos casos, respetando el principio de democracia interna.

De no estar previsto el mecanismo de censura a los delegados en los estatutos, el respeto al principio de democracia interna de la organización implica que la censura debiera ser aprobada, al menos, por la mayoría absoluta de los socios del sindicato que laboran en la empresa ante la cual los representa.

Adicionalmente, salvo norma estatutaria en contrario, la censura sólo afectaría al o los delegados individuales individualizados en la correspondiente convocatoria y/o formulación de cargos.

En la votación podrán participar todos los trabajadores que a la data de la misma tengan la calidad de socios del sindicato y que laboren en la empresa que sirve de base para la designación del delegado que se pretende censurar. Es decir, la participación en tal votación no queda circunscrita sólo a trabajadores socios de la referida organización sindical que intervinieron en la designación del o los delegados cuya censura se requiere.

2. Renuncia al cargo, a la afiliación o a la relación laboral

Conforme al Principio de Libertad Sindical, el delegado sindical es libre para poner término a su mandato cuando lo estime conveniente, así como también, a renunciar a su condición de socio de la organización

y/o calidad de trabajador de la empresa. Sin embargo, en este último caso, se entenderá que renuncia también a su calidad de delegado sindical, lo cual importa el cese del fuero. Ello, en consideración a que el delegado sindical cumple el rol de intermediario entre los socios del sindicato, trabajadores de una empresa determinada, con su organización, de manera que es requisito esencial que mantenga su relación laboral vigente.

Estas circunstancias han de ser informadas por los medios pertinentes (finiquito, carta renuncia) a la Inspección del Trabajo que corresponda.

3. Ser electo director del sindicato

Del tenor del mismo artículo 229 del Código del Trabajo, se desprende claramente que quien sea elegido como director sindical no podrá seguir actuando como delegado sindical de la misma organización.

4. Modificación naturaleza jurídica del Sindicato

En caso de que un sindicato interempresa, por la vía de la reforma de sus estatutos, modifique su naturaleza jurídica, transformándose en un sindicato de empresa, el mandato de los delegados sindicales que a esa época se encuentren designados como tales, cesará anticipadamente, en consideración a que dicha figura solo tiene razón de ser, en los sindicatos interempresa o de trabajadores transitorios o eventuales. No obstante y atendido que el artículo 243 no se pronuncia específicamente sobre ello, quedarán amparados por el fuero suplementario de seis meses, a que alude la citada norma legal, contados desde la fecha en que se llevó a cabo la reforma de estatutos.

IX. ROL DE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO:**1. En cuanto a los requisitos para ser electo**

Si no se diere cumplimiento a los requisitos establecidos en los números 1 a 4, del N° II, y en el evento que uno o más delegados sindicales interponga una denuncia por despido ilegal, o por otra infracción que lo afecte en su calidad de tal, la denuncia debe declararse infundada. Por tanto, el fiscalizador/a actuante deberá, previamente, requerir los antecedentes que den cuenta del cumplimiento de los mismos.

2. En cuanto a las formalidades de la elección

Como se señaló precedentemente, las formalidades deben estar establecidas en los estatutos de la organización sindical. Sin embargo hay ciertos supuestos mínimos que deben ser verificados por la Inspección del Trabajo correspondiente al momento que se le solicite algún trámite por parte del o los delegados sindicales, para cuyos efectos será necesario comprobar los siguientes documentos:

- a) Depósito del "Acta de elección".
- b) Depósito de los certificados suscritos por el Secretario del Sindicato o quién estatutariamente haga sus veces, donde se indique el número total de socios del sindicato que, a la fecha de la elección, trabajen en la empresa y la acreditación de si en ella laboran o no dirigentes sindicales de la organización, indicando el número de éstos y su individualización.
- c) Depósito del documento que acredita la comunicación hecha

al empleador, conforme lo dispone el artículo 225 del Código del Trabajo.

- d) En el caso que se reciba una comunicación de delegado/a sindical que no cumpla con lo establecido en las letras a), b) y c) deberán devolverse los antecedentes por escrito al sindicato solicitando su corrección. Se deberá, además, informar sobre las consecuencias que tendrá el no depósito de los antecedentes requeridos sobre el accionar de la Dirección del Trabajo, específicamente, en materia de certificación de la calidad de delegado/a y eventuales procedimientos administrativos.
- e) La documentación recibida por las Inspecciones del Trabajo, será archivada en la carpeta de la organización sindical correspondiente. En el caso que la organización no se encuentre registrada en la Inspección donde se realizó el depósito, se archivará en una carpeta abierta a tal efecto. En este último caso, dicha oficina deberá remitir a la brevedad los originales a la Inspección donde se encuentra registrada la organización, dejándose copia de los mismos.

Será responsabilidad de la Unidad de Relaciones Laborales de la oficina donde se encuentre registrada la organización de ingresar al SIRELA la información del o los delegados sindicales electos. Dicho registro se encontrará condicionado al hecho que se hayan depositado la totalidad de los antecedentes consignados en las letras a), b) y c). Si de la revisión de los mismos se constata que en esa empresa la

organización tiene el tope de delegados sindicales que pudieran ser electos, no se hará registro alguno en el SIRELA y se le informará por escrito tal circunstancia a la organización requiriendo clarifiquen cuales son los delegados vigentes. Igual procedimiento se adoptará si el número de socios de la organización que laboran en esa empresa no cumple con los requisitos de quórum necesarios.

X. EN CUANTO A LAS FUNCIONES DEL DELEGADO SINDICAL

En esta materia, quien debe verificar que se cumpla con lo establecido en los instructivos internos de la organización son las instituciones disciplinarias internas señaladas en los estatutos, la asamblea sindical, y en su defecto, los Tribunales de Justicia.

XI. EN CUANTO A LAS CAUSALES DE TERMINO DEL MANDATO

Esta materia se ajustará conforme los estatutos de la organización, las atribuciones de la asamblea sindical y, en su defecto, los Tribunales de Justicia.

XII. DENUNCIA ANTE LA INSPECCION DEL TRABAJO POR SEPARACION ILEGAL

En todos aquellos casos en que se denuncie la separación ilegal de un delegado/a sindical, el denunciante deberá aportar la mayor cantidad de antecedentes, sin perjuicio que, si no cumple con los requisitos establecidos en los números 1 a 4 consignados en el numerando II de la presente instrucción, la denuncia se declarará infundada.

Con ocasión de esta denuncia, será labor del fiscalizador/a actuante consti-

tuirse en visita inspectiva y requerir la documentación conducente a determinar el número de trabajadores de la empresa que eran socios de la organización a la fecha de elección del o los delegados sindicales. Asimismo, le corresponderá constatar que los trabajadores/a participantes de la elección eran trabajadores de la empresa al momento en que ella se efectuó, guardando la debida reserva de la identidad de aquéllos, para lo cual siempre deberá requerir documentación correspondiente a la totalidad de los trabajadores/as de la empresa o a una muestra de éstos donde se encuentren incluidos, entre otros, los trabajadores participantes en la elección del o los delegados sindicales. De toda esta información deberá dejar constancia en el Informe de Fiscalización respectivo.

En el evento que se hubieran elegido más delegados que aquellos que correspondiere, conforme a la regla establecida en el artículo 229 del Código del Trabajo, el fiscalizador deberá dejar establecido en un acta levantada al efecto y notificada al directorio del sindicato y a los delegados electos, la situación expuesta, como asimismo, dejará constancia de cuál o cuales de ellos gozarán de fuero, lo que deberá determinar la propia organización de conformidad a los resultados que figuren en el acta de elección respectiva. Se seguirá el mismo procedimiento cuando, para en un sindicato, en distintos actos eleccionarios, se hubieren elegido más delegados sindicales que el límite señalado en el artículo 229 (uno, dos o tres, según el caso).

En todas aquellas otras situaciones que no sean las referidas a los requisitos mínimos para la designación de un delegado sindical se tramitará la denuncia conforme al procedimiento vigente y se dará inicio a la instancia judicial que resolverá el asunto.

XIII. INFORMACION AL EMPLEADOR

En el caso que un empleador solicite información sobre los delegados sindicales existentes en su empresa respecto de un determinado sindicato, corresponderá informarle lo que conste en la Inspección del Trabajo. Para ello, mientras no se encuentre vigente el módulo de delegados sindicales en el SIRELA, si la Inspección del Trabajo donde el empleador formula el requerimiento no es aquella donde se encuentra radicado el Sindicato, deberá trasladarlo mediante el correspondiente oficio a la oficina competente. Una vez esté funcionando el módulo en el SIRELA el requerimiento deberá ser contestado por la Inspección donde se ingrese, previa verificación vía correo electrónico o teléfono con la Inspección donde se encuentra registrada la organización si se observa que no existen datos en el SIRELA respecto al delegado por quien el empleador consulta.

En los siguientes casos, ante el requerimiento efectuado por el empleador, se le deberá informar que no existen antecedentes ciertos al respecto en la Inspección:

- Si se hubieren devuelto a la organización los antecedentes por encontrarse incompletos,
- Si revisados los antecedentes se hubiere constatado que el número de delegados excede al que pudiera haber sido electo y se hubiere solici-

tado la respectiva aclaración a la organización.

XIV. DIVULGACION DE LA PRESENTE INSTRUCCION

La División de Relaciones Laborales remitirá un documento informativo dirigido a los sindicatos interempresas y de trabajadores eventuales o transitorios, con el contenido básico de la presente Orden de Servicio. En lo fundamental, hará presente los documentos básicos que deberán depositar para poder acreditar la existencia de uno o más delegados sindicales, y las exigencias legales que deberán cumplirse en caso de despido de un delegado sindical.

Por tanto, mediante la presente, se deroga la Orden de Servicio N° 6 del 9.07.04 y la Circular N° 30 del 15.03.06. Esta Orden de Servicio comenzará a regir a contar de la fecha de su dictación, debiendo las respectivas jefaturas velar por su oportuna difusión entre el personal de su dependencia, especialmente a los funcionarios/as encargados de las unidades de relaciones laborales. La obligación de registro de los datos de los delegados/as sindicales en el módulo del SIRELA comenzará a regir una vez se ponga en uso, lo cual será comunicado mediante la Circular respectiva.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

2.- RESOLUCIÓN**1.712 (exenta), 28.12.07.****Dirección del Trabajo****Complementa resolución exenta que indica y aprueba Estatuto de la Oficina de Auditoría Interna.**

Vistos:

- 1) El artículo 11 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1/19.653, publicado en el Diario Oficial el 17 de noviembre de 2001;
- 2) El Instructivo Presidencial N° 006, de 3 de mayo de 1994;
- 3) El Decreto N° 12, de 29 de enero de 1997, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, por el cual se crea el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, CAIGG, y sus modificaciones posteriores;
- 4) Las Resoluciones exentas N° 1.187, de 20 de noviembre de 2001, N° 1.251, de 7 de diciembre de 2001, y N° 1.314, de 26 de diciembre de 2001, todas del Director del Trabajo;
- 5) La Resolución exenta N° 1.372, de 14 de noviembre de 2003, de la Directora del Trabajo, que fija texto refundido de resoluciones que crean y establecen funciones de la Oficina de Auditoría Interna.
- 6) El Documentos Técnico N° 35, de abril de 2007, Programa de Gestión Sistema de Auditoría Interna – 2007, del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno;
- 7) Las demás normas aplicables.

Considerando:

- 1) La política de Auditoría Interna General de Gobierno implementada y propiciada por el Ejecutivo para el fortalecimiento y desarrollo de los organismos, sistemas y metodologías que permitan resguardar los recursos públicos y apoyar la gestión de Administración y los actos de Gobierno;
- 2) La conveniencia de desarrollar dicha política de gobierno bajo principios de coherencia y unidad de acción en la Administración del Estado y, en particular de manera coordinada en la Dirección del Trabajo, de acuerdo a sus características específicas, privilegiando una labor preventiva, promotora de una cultura de autocontrol al interior de la organización, sin que ello implique renunciar a sus deberes en el resguardo activo de los intereses y recursos públicos llamados a cautelar;
- 3) La necesidad de que la Oficina de Auditoría Interna evalúe y oriente el sistema de control interno del Servicio; coordine dicho proceso en los distintos Departamentos, Unidades, Direcciones Regionales e Inspecciones que componen esta Dirección, y preste apoyo técnico en la toma de decisiones de las autoridades o jefaturas;
- 4) La importancia, para las autoridades y jefaturas de la Dirección del Trabajo, de contar con apoyo profesional en materias de auditoría y control interno;

- 5) En este entendido, resulta necesario complementar y sistematizar las atribuciones, obligaciones, funciones y responsabilidades de los funcionarios dependientes de la oficina de auditoría;
- 6) Asimismo, con el objeto de dar cumplimiento con el requisito técnico dispuesto en la Etapa I del Sistema de Auditoría Interna, contenido en el Documento Técnico N° 35, Programa de Gestión de Sistema de Auditoría Interna, de abril de 2007, del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, resulta necesario establecer mediante la presente resolución, el Estatuto de la Oficina de Auditoría Interna de la Institución.

Resuelvo:

1. Compléntese la Resolución exenta N° 1.372 de 14 de noviembre de 2003, estableciendo además, las siguientes atribuciones, obligaciones, funciones y responsabilidades de la Oficina de Auditoría Interna de la Dirección del Trabajo:

1.1. De las atribuciones:

Los integrantes de la Oficina de Auditoría Interna tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Actuar con independencia de criterio y de acción respecto a las demás unidades del Servicio en el desempeño de su cometido y en la elaboración de sus informes.
- b) Requerir y recibir la documentación e información que se estimen necesarias para el cumplimiento de su función. La persona que, dentro de la Institución, sea requerida para entregar un documento o proporcionar una información en tal sentido, deberá cumplir este requerimiento en el tiempo y la forma que se le indique.

- c) Tener acceso, con la finalidad de cumplir sus funciones, a todas las bases de datos manuales o mecanizados, programas electrónicos, etc., de la Dirección del Trabajo, así como a la entrada en cualquier oficina, área, departamento o división de ésta.

1.2. De las obligaciones:

Los integrantes de la Oficina de Auditoría Interna tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Evacuar anualmente un informe para el (la) Director (a) del Trabajo, el cual versará sobre la ejecución del Plan Anual y el funcionamiento de la Oficina de Auditoría Interna.
- b) Someterse, en el ejercicio de sus funciones, a lo estipulado por las Normas e instrucciones del Consejo de Auditoría.
- c) Guardar el secreto de cuanto documento e información manejen en el cumplimiento de sus funciones, excepto si han de dar cuenta de ellos en sus informes o les son requeridos judicialmente o por la Ley.
- d) Conservar y guardar convenientemente sus informes y papeles de trabajo, asegurando la confidencialidad de los mismos, así como de sus registros y archivos.

1.3. De las funciones:

Serán funciones de la Oficina de Auditoría Interna, además de las ya señaladas en la Resolución exenta N° 1.372 de 14 de noviembre de 2003, las siguientes:

- a) Elaborar, en virtud de las auditorías que se lleven a efecto, los informes para el Jefe(a) de Servicio en los que se dé cuenta de anomalías o posibles infracciones legales, con el objeto de que se adopten las medidas administrativas correspondientes.
- b) Asegurar la implementación de los compromisos de seguimiento frente a los hallazgos y recomendaciones de auditoría.
- c) Responder a las instrucciones específicas que sobre la materia ha impartido S.E. el Presidente de la República a la Administración y las especificaciones y orientaciones técnicas emanadas del Consejo de Auditoría para el fortalecimiento de las estructuras de auditoría interna.
- d) Lograr un alto grado de satisfacción de los clientes, cumpliendo con los requisitos estipulados por éstos.
- e) Establecer una cultura de mejora continua y productividad, en todos los procesos de la Auditoría Interna.
- f) Coordinar y apoyar la implantación y operación del Proceso de Gestión de Riesgos en la Institución.
- g) Informar aquellas materias que requieren programas de prevención y de probidad administrativa.
- h) Demás funciones que por ley, reglamento u otro le sean asignadas, en tanto, no sean funciones de línea u otras que pudieran afectar su independencia y objetividad, tales como Representante de la Dirección o Coor-

dinador para los Sistemas de Gestión de Calidad, en forma habitual desempeñar funciones de auditor interno de calidad, Auditor Líder o Encargado del proceso de auditorías internas de calidad (ISO 19011), entre otras.

2. Apruébese el Estatuto de la Oficina de Auditoría Interna de la Dirección del Trabajo, que a continuación se reproduce:

ESTATUTO OFICINA DE AUDITORIA INTERNA

1. FINALIDAD

El presente Estatuto tiene por finalidad determinar adecuadamente la función de Auditoría Interna y su ejercicio en el Sector Gubernamental.

Es responsabilidad fundamental de la Auditoría Interna, desarrollar e implementar un Sistema de Auditoría Interna que apoye la gestión del Jefe de Servicio, en el cumplimiento de sus objetivos, funciones y responsabilidades; agregando valor a la organización, promoviendo el cumplimiento de normas sobre probidad administrativa y, asegurando el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos, mediante la generación y fortalecimiento de una estrategia de prevención y mejoramiento continuo, que permita contar con controles efectivos que mitiguen los riesgos asociados a la gestión.

Es responsabilidad fundamental de la Auditoría Interna verificar el funcionamiento del sistema de control interno, manteniendo informada a la dirección del Servicio sobre la adecuación y efectividad de los procedimientos, además de las normas, políticas e instrucciones destinadas a

asegurar la razonabilidad del sistema. Además que coordine dicho proceso con los organismos que componen esta Cartera de Estado y preste apoyo técnico a la toma de decisiones de sus autoridades o jefaturas.

Por otra parte, en cumplimiento de los fines antes descritos, mediante Resolución exenta N° 1.372 de fecha 14 noviembre de 2003 de la Dirección del Trabajo, se crea y establece funciones de la oficina de Auditoría Interna, instituyéndose la misión de la oficina, la cual es: *"Contribuir al logro de una gestión institucional de excelencia mediante el desarrollo de estrategias preventivas de control y asesoramiento técnico a la dirección superior del servicio para el resguardo de los recursos públicos, la confiabilidad e integridad de los sistemas de información y mejoramiento de procedimientos operativos y administrativos"*.

2. ATRIBUCIONES, OBLIGACIONES Y FUNCIONES DE LA OFICINA DE AUDITORIA INTERNA

2.1 Atribuciones

Los integrantes de la Oficina de Auditoría Interna tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Actuar con independencia de criterio y de acción respecto a las demás unidades del Servicio en el desempeño de su cometido y en la elaboración de sus informes.
- b) Requerir y recibir la documentación e información que se estimen necesarias para el cumplimiento de su función. La persona que, dentro de la Institución, sea requerida para entregar un docu-

mento o proporcionar una información en tal sentido, deberá cumplir este requerimiento en el tiempo y la forma que se le indique.

- c) Tener acceso, con la finalidad de cumplir sus funciones, a todas las bases de datos manuales o mecanizados, programas electrónicos, etc., de la Dirección del Trabajo, así como a la entrada en cualquier oficina, área, departamento o división de ésta.

2.2 Obligaciones

Los integrantes de la Oficina de Auditoría Interna tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Evacuar anualmente un informe para el (la) Director (a) del Trabajo, el cual versará sobre la ejecución del Plan Anual y el funcionamiento de la Oficina de Auditoría Interna.
- b) Someterse, en el ejercicio de sus funciones, a lo estipulado por las Normas e instrucciones del Consejo de Auditoría.
- c) Guardar el secreto de cuanto documento e información manejen en el cumplimiento de sus funciones, excepto si han de dar cuenta de ellos en sus informes o les son requeridos judicialmente o por la Ley.
- d) Conservar y guardar convenientemente sus informes y papeles de trabajo, asegurando la confidencialidad de los mismos, así como de sus registros y archivos.

2.3 Funciones

Serán funciones de la Oficina de Auditoría Interna:

- a) Evaluar en forma permanente el sistema de control interno institucional, efectuando las recomendaciones para su mejoramiento.
- b) Evaluar el grado de economía, eficiencia, eficacia y equidad con que se utilizan los recursos humanos, financieros y materiales del Servicio.
- c) Promover la adopción de mecanismos de autocontrol en las unidades operativas de la organización.
- d) Verificar la existencia de adecuados sistemas de información, su confiabilidad y oportunidad.
- e) Elaborar y proponer al Director (a) del Trabajo, para su aprobación, el Plan de Auditoría Anual de la Institución.
- f) Promover la coherencia de las políticas y actividades de la Oficina de Auditoría Interna del Servicio, respecto de aquellas emanadas de la autoridad Presidencial, de las orientaciones dadas por el Consejo de Auditoría, como asimismo respecto de la acción de otros organismos del Estado.
- g) Efectuar el seguimiento de las recomendaciones y observaciones hechas a la administración sectorial para su asimilación.
- h) Elaborar, en virtud de las auditorías que se lleven a efecto, los informes para el Jefe(a) de Servicio en los que se dé cuenta de anomalías o posibles infracciones legales, con el objeto de que se adopten las medidas administrativas correspondientes.
- i) Efectuar el seguimiento de las medidas preventivas y correctivas, emanadas de los informes de auditoría, aprobadas por la autoridad.
- j) Participar en el Comité de Auditoría Ministerial a través del Jefe de la Oficina de Auditoría Interna o de su representante.
- k) Asegurar la implementación de los compromisos de seguimiento frente a los hallazgos y recomendaciones de auditoría.
- l) Responder a las instrucciones específicas que sobre la materia ha impartido S.E. el Presidente de la República a la Administración y las especificaciones y orientaciones técnicas emanadas del Consejo de Auditoría para el fortalecimiento de las estructuras de auditoría interna.
- m) Lograr un alto grado de satisfacción de los clientes, cumpliendo con los requisitos estipulados por éstos.
- n) Establecer una cultura de mejora continua y productividad, en todos los procesos de la Auditoría Interna.
- o) Coordinar y apoyar la implantación y operación del Proceso de Gestión de Riesgos en la Institución.
- p) Informar aquellas materias que requieren programas de prevención y de probidad administrativa.
- q) Demás funciones que por ley, reglamento u otro le sean asignadas, en tanto, no sean funciones de línea u otras que pudiesen afectar su independencia y

objetividad, tales como Representante de la Dirección o Coordinador para los Sistemas de Gestión de Calidad, en forma habitual desempeñar funciones de auditor interno de calidad, Auditor Líder o Encargado del proceso de auditorías internas de calidad (ISO 19.011), entre otras.

La Oficina de Auditoría Interna estará dirigida por un Auditor(a) Interno(a) calificado(a) y dependerá, directa y únicamente, del (la) Director(a) del Trabajo.

3. COMUNICACION DE RESULTADOS

Cualquier trabajo dentro de la Institución realizado por un auditor interno, deberá producir el correspondiente informe, con sujeción a los requisitos y formalidades establecidos por las Normas e instrucciones emitidas por el Consejo de Auditoría.

- a) El informe es la expresión de la opinión del auditor interno sobre el área o actividad funcional analizada y, por tanto, representa el resultado final del trabajo efectuado.
- b) El objeto del informe es definir claramente los problemas observados y hacer las recomendaciones adecuadas para resolverlos. A tal fin, el informe debe expresar los hechos estableciendo cuál es la realidad de manera objetiva, tratando de identificar las áreas sensibles y señalando, en su caso, las opciones capaces de mejorar el desarrollo de la función.
- c) Antes de emitir el informe definitivo, el auditor debe discutir el alcance de sus conclusiones y las recomendaciones incorporadas al mismo, con los corres-

pondientes niveles directivos del Servicio.

- d) La Oficina de Auditoría Interna deberá comprobar si las recomendaciones contenidas en el informe han sido implementadas en las áreas auditadas.

4. RESPONSABILIDAD

Con el objeto de asegurar su desvinculación de las operaciones o áreas que auditan, sobre las cuales no tendrán autoridad ni responsabilidad, los auditores internos no tendrán asignadas otras atribuciones en la Institución que las señaladas en el presente Estatuto.

Los auditores internos tienen la obligación de cumplir las Normas de Auditoría e instrucciones emitidas por el Consejo de Auditoría y serán responsables de realizar sus informes con el mayor profesionalismo, objetividad y discreción posibles, dentro de la más estricta reserva para cuantos documentos e información confidenciales conozcan.

Cumplido lo estipulado en los puntos anteriores, la responsabilidad de los auditores internos estará limitada a la correcta comunicación de los resultados de sus informes al (la) Director (a) del Trabajo, y al seguimiento de sus recomendaciones.

Los auditores internos incurrirán en las sanciones contempladas en el Estatuto Administrativo y demás normas que regulan a los servidores públicos cuando incurran en incumplimiento en el desempeño de sus funciones.

Anótese y comuníquese

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo



INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Mauricio Jelvez Maturana, Subsecretario del Trabajo: "El desafío mayor es cumplir el encargo de la Presidenta" 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Norma ISO 26000: Responsabilidad Social y las prácticas laborales 8

CARTILLA

- Trabajador y trabajadora de la construcción 15

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- D.F.L. N° 40, de Hacienda. Establece los valores correspondientes a los bonos relativos a cada uno de los grupos de beneficiarios indicados en la Ley N° 20.134 18
- Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba nuevas Normas para la evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones-Quinta Edición 20

DEL DIARIO OFICIAL 84

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Multa ejecutoriada. Envío al Boletín de Infractores Legislación Laboral. Actuación D.T. ajustada a la ley 88

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Indice temático 93

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

5.090/108, 17.12.07.

Resulta jurídicamente procedente que un director de un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Muni-



pal de Punta Arenas, acceda a la bonificación por retiro prevista en la Ley N° 20.158, ya sea por haber presentado su renuncia voluntaria o por declaración de vacancia por parte de la entidad empleadora, cumpliéndose los demás requisitos legales, sin que tenga incidencia alguna la duración de su contrato de trabajo	94
5.091/109, 17.12.07.	
Se ajusta a derecho la distribución de la jornada de trabajo establecida por la Corporación Municipal de Chonchi, para su personal de salud primaria municipal, de 8 a 13 horas y de 14 a 17, 48 horas, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe	97
5.093/110, 17.12.07.	
Al personal de asistentes de menores que se desempeña en los Hogares de María Ayuda Corporación de Beneficencia, no les resulta aplicable la norma contenida en el inciso 2° del artículo 146 del Código del Trabajo. Se deniega la reconsideración del Ordinario N° 1.091/52, de 3.03.1997, de este Servicio	99
5.181/111, 21.12.07.	
1) La cláusula tipo del formulario del "contrato prorrogable de jugador profesional de fútbol 2007" propuesto por la Asociación Nacional de Fútbol Profesional no se ajusta a Derecho, al tenor de lo prevenido en el artículo 152 bis D del Código del Trabajo.	
2) Al vencimiento del plazo de duración del contrato de trabajo que han pactado las partes, el contrato termina por la causal contemplada en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, produciéndose por este hecho la libertad de acción del jugador profesional de fútbol.	
3) Pronunciarse sobre la constitucionalidad de una disposición legal, es de exclusiva competencia del Tribunal Constitucional, escapando a las atribuciones de este Servicio del Trabajo	101
5.323/112, 31.12.07.	
Las Corporaciones Municipales no pueden declarar la vacancia en el cargo, de acuerdo al artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, a un profesional de la educación que detenta la calidad de dirigente sindical, por estar amparado por la prerrogativa del fuero laboral, aun cuando, cumpliendo con los requisitos para acceder a la bonificación por retiro, no haya presentado su renuncia voluntaria en los términos del artículo 2° transitorio del citado texto legal	107
034/001, 3.01.08.	
La jubilación, pensión o renta vitalicia, no constituye impedimento para que un funcionario de salud primaria municipal, pueda presentar su solicitud de postulación al pago de la bonificación por renuncia voluntaria, que contempla el artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.157	109



035/002, 3.01.08.	
Para determinar el monto de la bonificación por retiro voluntario establecida por el artículo 1° transitorio del Decreto N° 47, de Salud, de 2007, deben computarse los años de servicio prestados en establecimientos de salud públicos, municipales o de corporaciones de salud municipal	112
036/003, 3.01.08.	
1) Para que sea válido el proceso de calificaciones del personal regido por la Ley N° 19.378, las entidades administradoras deben cumplir todas las etapas establecidas para ello, a saber, las precalificaciones, la calificación de la Comisión de Calificación y la apelación que se deduzca ante el Alcalde respectivo.	
2) Sólo tienen derecho a percibir la asignación anual de mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, los funcionarios de salud primaria municipal cuyo desempeño haya sido evaluado como positivo en el período respectivo y que se encuentren dentro del 35% mejor evaluado, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción o en lista 2, Buena	114
037/004, 3.01.08.	
Corresponde a los Tribunales de Justicia pronunciarse sobre la validez de un concurso público de antecedentes, convocado en el marco de la Ley N° 19.378, cuando se agotaron las instancias administrativas para enmendar o corregir las eventuales irregularidades que no fueron denunciadas durante la convocatoria, el desarrollo, resolución o apelación del concurso, y habiendo operado el nombramiento de el o los funcionarios que ganaron el concurso	117
045/005, 3.01.08.	
Resulta legalmente procedente compensar en dinero los días de descanso pendientes propios de un sistema de jornada y descansos excepcionales, incorporarlos al finiquito correspondiente y liquidarlos sobre la base del valor de las horas extraordinarias que precisa el artículo 32 del Código del Trabajo	120
077/006, 8.01.08.	
Fija sentido y alcance de los artículos 13, 15, 16 y 18 del Código del Trabajo, modificados por la Ley N° 20.189, publicada en el Diario Oficial de 12.06.07	121

ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Ordenes de Servicio

11, 28.12.07.	
Define nueva carta de derechos ciudadanos para la Dirección del Trabajo, señala su forma de cumplimiento, mecanismos de seguimiento, control y evaluación de los compromisos y la difusión de la misma	127

12, 28.12.07.	
Establece y regula "Sistema de Análisis y Apoyo a la línea Inspectiva"	133
13, 28.12.07.	
Actualiza instrucciones referentes a Delegados/as Sindicales	137
2.- Resolución	
1.712 (exenta), 28.12.07.	
Complementa resolución exenta que indica y aprueba estatuto de la oficina de Auditoría Interna	146



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XXI • Nº 229
Febrero de 2008

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

- Mauricio Jelvez Maturana, Subsecretario del Trabajo: "El desafío mayor es cumplir el encargo de la Presidenta".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Norma ISO 26000: Responsabilidad Social y las prácticas laborales.

CARTILLA

- Trabajador y trabajadora de la construcción.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- D.F.L. Nº 40, de Hacienda. Establece los valores correspondientes a los bonos relativos a cada uno de los grupos de beneficiarios indicados en la Ley Nº 20.134.
- Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba nuevas Normas para la evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones-Quinta Edición.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Multa ejecutoriada. Envío al Boletín de Infractores Legislación Laboral. Actuación D.T. ajustada a la ley.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Pedro Julio Martínez	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Leonardo Bravo Gómez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Páez	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)
Mario Soto Vergara	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región de los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Víctor Hugo Ponce Salazar	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)
María E. Elgueta Acevedo	XIV Región de los Ríos
Mario Poblete Pérez	XV Región Arica-Parinacota

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Pedro Julio Martínez

Abogado

Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

Marcela Torrejón Román

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación D.R. Metropolitana

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis**

Miraflores 383, Piso 10.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

En la entrevista del mes, Eugenio González, periodista de la Oficina de Comunicación y Difusión, conversa con Mauricio Jelvez Maturana, nuevo Subsecretario del Trabajo, quien, entre otros, aborda los desafíos que le ha planteado la Presidenta Michelle Bachelet.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, publicamos el artículo "Norma ISO 26000: responsabilidad social y las prácticas laborales", elaborado por Adrien K. López, Jefa de la Unidad de Responsabilidad Social de la Superintendencia de Seguridad Social y coordinadora de estos temas para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Cartilla de difusión de la normativa laboral, atiende las principales consultas concernientes a las actividades que desarrollan los trabajadores y trabajadoras de la construcción.

En Normas Legales y Reglamentarias, publicamos las nuevas "Normas para la evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones - Quinta Edición", preparado por la Comisión Técnica de Invalidez de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

De la selección de Jurisprudencia administrativa institucional, destacamos el Dictamen N° 077/006, de 2008, que fija el sentido y alcance de los artículos 13, 15, 16 y 18 del Código del Trabajo, modificados por la Ley N° 20.189, publicada en el Diario Oficial de 12.06.07.

En el apartado de Ordenes de Servicio (O.S.) de la Dirección del Trabajo, destacamos la O.S. N° 11, que define una nueva Carta de Derechos Ciudadanos para la Dirección del Trabajo, señala su forma de cumplimiento, mecanismos de seguimiento, control y evaluación de los compromisos y la difusión de la misma.

Por último, en la sección de Jurisprudencia judicial, incluimos un comentario de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica, sobre Multa ejecutoriada; Envío al Boletín de Infractores Legislación Laboral, y Actuación de la Dirección del Trabajo ajustada a la ley.

CONSEJO EDITORIAL

Pedro Julio Martínez

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe de División Jurídica

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe de División Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

Verónica Riquelme Giagnoni

Psicóloga
Jefa de División de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

