



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Mayo 2008



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



REFORMA PROCESAL LABORAL

LA NUEVA REALIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El Ministro de Justicia, Carlos Maldonado, con los pies muy bien puestos en la tierra –"todavía es prematuro sacar conclusiones más definitivas"–, califica los dos primeros meses de puesta en marcha de la nueva Justicia Laboral como "positivos. Se ha hecho el esfuerzo que corresponde para que la reforma funcione correctamente".

Asimismo, aclara que el naciente sistema "no reemplaza la función de la Dirección del Trabajo. Al revés, le da un complemento adecuado. Siempre ha habido una Inspección del Trabajo bastante proactiva en la defensa de los derechos de los trabajadores, bastante dedicada, muy legitimada ante las fuerzas del trabajo".

"Uno tiene que ser serio en la vida", dice el Ministro de Justicia, Carlos Maldonado Curti, en un momento de nuestra conversación.

Y esa máxima está muy presente cuando analiza la reforma procesal laboral y los dos meses de puesta en práctica en nuestro país. "Claramente ha sido un buen inicio –manifiesta–, aunque todavía es prematuro sacar conclusiones más definitivas. Falta gran parte del país y que pase más tiempo para poder observar el funcionamiento del sistema y sus resultados, pero es un buen inicio".

Abogado de la Universidad de Chile, ha participado en cursos en el Programa de Magíster, Escuela de Graduados, y seminarios nacionales e internacionales sobre áreas tan diversas como reforma de la Justicia, Estado de Derecho o Recursos Humanos. Igualmente, varios encuentros y congresos más allá de nuestras fronteras –Alemania, Estados Unidos, Austria y México, entre otros– lo han tenido como expositor en temas de justicia.

Pero, sin lugar a dudas, su nombre se hizo más familiar cuando le correspondió asumir la coordinación general de la Unidad de la Reforma Procesal Penal del Ministerio de Justicia, y también por su permanencia como secretario ejecutivo de la Comisión Nacional de Coordinación de la Reforma Procesal Pe-



"Uno puede tener muchos derechos, pero si no existe el mecanismo, el instrumento a través del cual hacerlos regir, pueden transformarse en letra muerta".

nal. Con ese bagaje, claro, a nadie sorprendió que la Presidenta Michelle Bachelet lo llamara a ocupar la cartera de Justicia.

Para el secretario de Estado, la nueva justicia laboral es una expresión "concreta, material, del sello social del Gobierno de la Presidenta Bachelet y de su compromiso con la suerte de los trabajadores. Este Gobierno ha buscado, más allá de la retórica, mejorar efectivamente sus condiciones".

¿Cuál ha sido el rol del Ministerio de Justicia en este compromiso?

En eso el Ministerio del Trabajo lleva un papel fundamental; pero nosotros, como Mi-



"Sabemos que la Dirección del Trabajo ha sido, es y va a continuar siendo la primera ventanilla para los trabajadores. Hay toda una tradición por la forma en que ha cumplido su rol a través del tiempo".

nisterio de Justicia, afortunadamente hemos tenido el privilegio de poder contribuir en una dimensión importante, esto es, en que el conjunto de los derechos de los trabajadores posea un mecanismo para darles aplicación real cuando éstos son desconocidos o vulnerados. Uno puede tener muchos derechos, pero si no existe el mecanismo, el instrumento a través del cual hacerlos regir, pueden transformarse en letra muerta.

¿Y eso se logra con la reforma que está en marcha?

Claro, porque a través de este nuevo sistema de justicia laboral: rápido, público, transparente, eficiente y con defensa laboral especializada gratuita, estamos agregando las herramientas para que los derechos laborales tengan eficacia real en cada caso particular. Este no es el gran discurso. Más allá de él, este es el trabajador concreto, que tiene un problema laboral y necesita que los derechos de su contrato específico se respeten. Eso es lo que busca el nuevo sistema de justicia.

¿Una nueva realidad?

Los derechos de los trabajadores están encontrando en las regiones de Atacama y Magallanes una nueva realidad. Hay tribunales modernos, oficinas de defensa laboral es-

pecializadas, que vienen a sumarse al rol destacado que ha jugado siempre en defensa de los trabajadores la Dirección del Trabajo. Ahora tenemos una realidad que va a ser creciente territorialmente en los próximos meses, y durante el Gobierno de la Presidenta Bachelet va a alcanzar a todo el país.

Como dice el decálogo que se preparó, los derechos de los trabajadores no sólo van a estar en la Constitución, en las leyes o en su respectivo contrato, sino también ellos van a tener una herramienta que los haga efectivamente aplicables, reales y vigentes en cada caso concreto, a través de la intervención de la Inspección del Trabajo, primero, y luego de estas oficinas de defensa laboral y de los tribunales especializados.

¿Lo considera un cambio muy sustancial?

Cierta asimetría histórica que ha existido entre las partes de la relación laboral se empieza a superar con esta nueva justicia laboral. Ella pone herramientas gratuitas a disposición de los trabajadores que las necesitan para hacer valer sus derechos ante un tribunal, cuando esos derechos no han sido reconocidos, respetados y cumplidos en el marco de la relación laboral.

EXPECTATIVAS LOGRADAS

¿Es esto lo que se esperaba para los trabajadores? ¿Era ése el espíritu del proyecto de ley?

Hasta el momento hemos apreciado circunstancias más bien positivas, porque la verdad es que los trabajadores han encontrado asesoría jurídica profesional en las oficinas de defensa laboral de las corporaciones, y respuestas más rápidas en los tribunales. No hemos tenido reportes de problemas relevantes en la puesta en marcha.

Es decir, se estarían cumpliendo las expectativas.

Las estamos cumpliendo, incluso si pensamos en visiones algo pesimistas que uno

escuchaba antes de que empezara el sistema. Y es más, creo que las hemos superado, porque a raíz de la experiencia de los Tribunales de Familia, existían temores de que esta nueva reforma de la justicia –con un sello social tan importante como es que ahora estaban vinculados los derechos de los trabajadores– pudiera tener problemas de aplicación, de operación práctica. Hasta el momento eso no se ha producido, y vamos a trabajar muy seriamente, en conjunto con el Ministerio del Trabajo y con el Poder Judicial, para que esta realidad auspiciosa en las primeras regiones se prolongue luego en el resto del país.

Ministro, estamos hablando de dos regiones con una densidad de población no muy alta, pero ahora se deben incorporar cinco más, que en conjunto suman una cantidad de trabajadores y trabajadoras bastante importante. ¿Estamos preparados para esta etapa?

Estamos avanzando en su preparación. La gradualidad tiene por objeto permitir la correcta implementación, y si yo le dijera que la reforma puede partir en esas regiones mañana... por cierto la respuesta es no, porque por algo hay un calendario que se fijó teniendo presente las necesidades de implementación. Pero nosotros prevemos que para el 31 de octubre van a estar las condiciones a punto, de manera tal que en esas regiones se dé un buen servicio.

¿En qué consiste esa preparación?

Por ejemplo, en lo que se refiere a las oficinas de defensa laboral, incluso tenemos abogados de las regiones que parten en octubre haciendo pasantías en Copiapó y Magallanes, para que estén con la debida experiencia y conocimiento del funcionamiento del sistema para cuando llegue a sus regiones. También, la infraestructura y los nombramientos de jueces avanzan a través del carril que le corresponde al Poder Judicial. No olvidemos que el cronograma de implementación fue concordado con ese Poder frente al



La nueva justicia laboral es una expresión "concreta, material, del sello social del Gobierno de la Presidenta Bachelet y de su compromiso con la suerte de los trabajadores". En la foto, un aspecto de la ceremonia de lanzamiento en la Región de Magallanes.

Parlamento; por lo tanto, hoy día podemos pronosticar que en octubre vamos a partir correctamente.

ESFUERZOS COMPARTIDOS

Hablando del Poder Judicial, los jueces, los funcionarios, ¿se han adaptado al nuevo sistema?

Por la información que recibimos de las dos regiones que ya partieron, mi impresión es que sí. De hecho, durante el proceso de preparación tuvimos cursos de capacitación y actividades conjuntas de los abogados defensores y los jueces, y vimos a estos últimos bastante comprometidos con el nuevo sistema. No quiero tampoco pecar de triunfalismo... uno tiene que ser serio en la vida. Esta es una reforma que para tener buenos resultados debe aplicarse con profesionalismo, rigurosidad, con seriedad, y haciendo un monitoreo, una observación bien precisa de cómo está funcionando para consolidarla debidamente en todo el país.

En suma, haciendo un balance de esta primera etapa, ¿diría que es positivo?

Nuestro balance hoy día, aunque algo prematuro, pero balance al fin, es positivo.



"Los derechos de los trabajadores no sólo van a estar en la Constitución, en las leyes o en su respectivo contrato, sino también ellos van a tener una herramienta que los haga efectivamente aplicables, reales y vigentes".

Pero no quiero tocar trompetas de victoria y decir que tenemos una nueva justicia laboral funcionando correctamente en todo Chile. Eso lo vamos a ver en su minuto, cuando ya hayamos cumplido todas las etapas y podamos ver cómo funciona a nivel nacional.

Como sea, es un buen inicio...

Los primeros pasos han sido positivos, y eso es un logro importante que tiene que ver con el compromiso de los jueces, de los funcionarios, de los abogados, con la voluntad del Ejecutivo de poner los recursos y poner el número suficiente de jueces. Recordemos que en enero se aprobó una ley que más que duplicó el número de jueces, y duplicó el número de funcionarios, y nosotros echamos a andar el programa de defensa laboral, para el cual contratamos abogados especializados.

El esfuerzo es grande, entonces.

Se ha hecho el esfuerzo que corresponde para que una reforma funcione correctamente. De todas maneras, si hay dificultades no hay que desesperarse ni perder la compostura... es natural, esperable. Lo sorprendente sería que no ocurriera. Un nuevo régimen de justicia puede tener algunas dificultades en sus inicios, pero para eso existe la observación y la posibilidad de corregirlas.

¿Qué correcciones serían éstas?

Pueden ir desde asignar mayores recursos, modificar algunos aspectos del procedimiento; lo que la experiencia práctica arroje como necesario. Pero lo que hemos visto hasta el momento, los reportes que hemos recibido desde las regiones donde está en marcha, es que el sistema funciona correctamente.

¿Cree necesario hacer algunas modificaciones o interpretaciones a la ley propiamente tal?

No todavía; no hemos detectado con claridad algún vacío procesal o una mala regulación procesal. No quiero tampoco vestirme con ropa ajena. Nosotros, como Ministerio de Justicia, diseñamos el modelo orgánico, es decir, el número de tribunales, de funcionarios, las oficinas de defensa laboral, pero la legislación más de fondo sobre cómo hacer eficaz el derecho de los trabajadores a través de los juicios del trabajo es un tema en el que le cupo participación protagónica al Ministerio del Trabajo. Son ellos los que probablemente van a anunciar, con tiempo, cuáles son las necesidades de perfeccionamiento que puedan darse en el ámbito procesal, si es que las hubiere.

DIRECCION DEL TRABAJO

¿Qué rol le asigna usted a la Dirección del Trabajo en este nuevo sistema procesal laboral?

Sabemos que la Dirección del Trabajo ha sido, es y va a continuar siendo la primera

ventanilla para los trabajadores. Hay toda una tradición por la forma en que la Dirección del Trabajo ha cumplido su rol a través del tiempo, y por la posibilidad que tienen de llamar a las partes a un acuerdo y tratar de producir ese acuerdo antes de llegar a un juicio. Me parece que, indudablemente, la gran mayoría de los trabajadores va a seguir recurriendo como primera instancia a las oficinas de la Inspección del Trabajo.

Pero ahora hay nuevos procedimientos, es un nuevo sistema.

Sí, pero eso no reemplaza la función de la Dirección del Trabajo. Al revés, le da un complemento adecuado. Siempre ha habido una Inspección del Trabajo bastante proactiva en la defensa de los derechos de los trabajadores, bastante dedicada, muy legitimada ante las fuerzas del trabajo. Pero un porcentaje importante de casos en los que no se lograba acuerdo en la Dirección del Trabajo pasaba a un sistema de justicia que no tenía la rapidez necesaria, en circunstancias que los trabajadores, en ese momento de conflicto con sus empleadores o ex empleadores, es cuando más necesitan tener certeza de sus derechos y poder contar pronto con los frutos de las protecciones que están ejerciendo.

Y eso ahora cambia.

Ahora los trabajadores van a seguir, como siempre, acudiendo a la Dirección del Trabajo. Pero si allí no se produce el acuerdo, si no se produce el reconocimiento efectivo de sus derechos, van a saltar a las oficinas de defensa laboral y los nuevos tribunales, donde encontrarán una defensa vigorosa y una respuesta rápida desde el punto de vista del juicio laboral.

¿Usted diría que los trabajadores están más amparados?

Lo que se ha hecho es dar un sistema de protección de derechos laborales más completo, donde el trabajador, si no encuentra satisfacción en su primer esfuerzo, en su



"El sistema de justicia fue pensado y puesto en marcha para que le dé eficiencia real a los derechos de los trabajadores, el que está revestido de las características de una justicia moderna, de acuerdo a los conceptos de los países desarrollados".

primer acercamiento, que normalmente es y continuará siendo la Inspección del Trabajo, va a encontrar una buena respuesta en la etapa siguiente, que es ya la judicialización de su conflicto.

A LA VANGUARDIA

Comparativamente, ¿a qué nivel quedamos con esta nueva justicia laboral?

Esto nos pone a la vanguardia en lo que es el sistema de justicia laboral. Nosotros hemos venido avanzando en una modernización de nuestra justicia, donde todas las distintas materias buscan dar realidad a similares principios.

¿Cuáles son esos principios?

Primero, la oralidad; estamos instaurando la justicia oral, donde se discute abiertamente

y delante del público y del juez. En segundo lugar tenemos la inmediatez, que significa que el juez tiene contacto directo con las partes del juicio y debe escuchar las alegaciones y las pruebas para resolver. Aquí las partes ya no se entienden con los funcionarios, sino directamente con un juez, lo que es muy importante para la legitimidad del fallo y para que las partes tengan la sensación efectiva de acceso a la justicia.

En tercer lugar son procedimientos públicos. Incluso, en la audiencia hay espacio para las partes, por supuesto, y para cualquier persona que esté interesada en ver cómo se discutió el caso y por qué se resolvió en un determinado sentido, o no. Son procedimientos concentrados, donde se trata de que haya la menor cantidad de audiencias posible. De hecho, en el monitorio hay una audiencia; en el juicio ordinario son dos audiencias y se despacha la causa.

¿Podemos afirmar que en este aspecto estamos de lleno en la modernidad?

El sistema de justicia fue pensado y puesto en marcha para que le dé eficiencia real a los derechos de los trabajadores, el que está revestido de las características de una justicia moderna, de acuerdo a los conceptos de los países desarrollados: rapidez, oralidad, contacto directo con el juez, publicidad. Esos son los conceptos que inspiran a los sistemas de justicia de todos los países desarrollados, y que están progresivamente inspirando el sistema de justicia chileno. Hemos ido avanzando en distintas materias, y a contar del 31 de marzo de este año hemos dado inicio a la vigencia de esos mismos principios en el ámbito laboral.

Eugenio González Z.

*Oficina de Comunicación y Difusión
Dirección del Trabajo*

GUIA TECNICA PARA LA EVALUACION Y CONTROL DE LOS RIESGOS ASOCIADOS AL MANEJO O MANIPULACION MANUAL DE CARGA^(*) (PRIMERA PARTE)^(**)

PRESENTACION

El Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet se ha propuesto la construcción de un gran sistema de protección social, que se inspira en la promoción de un trabajo decente para todas y todos los trabajadores. En este contexto, la protección de la salud y seguridad de las personas en sus lugares de trabajo es uno de los objetivos prioritarios.

A continuación, ponemos a disposición de trabajadoras y trabajadores la "Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga", que se enmarca en el hecho que el manejo o manipulación manual de carga es una actividad recurrente en los sectores económicos de relevancia para el país, como la construcción, el agrícola, el portuario, el industrial, el hospitalario, entre otros.

Datos estadísticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señalan que cerca del 25% del total de accidentes laborales son originados por el manejo manual de carga. En Chile, los organismos administradores de la Ley N° 16.744 del Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales reflejan en sus estadísticas que el síndrome de dolor lumbar o lumbago, producto

de sobre-esfuerzos físicos, representa el tercer lugar en términos de días totales de tratamiento o número de casos.

La lesión musculoesquelética, especialmente de la zona dorso-lumbar, se trata pues, de un agente de riesgo de extendida presencia en el país y con un apreciable número de trabajadores que sufren sus secuelas, derivada precisamente de la falta de medidas adecuadas en la manipulación de carga.

Ante los riesgos que representa para la seguridad y salud de los trabajadores el manejo manual de cargas, en agosto del año 2005 entró en vigencia la Ley N° 20.001 que "regula el peso máximo de carga humana". La normativa asociada a esta Ley, se encuentra reglamentada en el Decreto Supremo N°63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicada en el Diario Oficial en septiembre de ese año.

Tanto el sentido de la Ley, como de su Reglamento, apuntan a que en los lugares de trabajo se evite al máximo el manejo manual de carga y, de lo contrario, que se utilicen medios técnicos para estos efectos (automatización de los procesos o ayudas mecánicas).

El deber de protección obliga al empleador a adoptar medidas de control y de supervisión que apunten a una protección efectiva y eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores, que en el caso de manejo manual de carga no se limita a no sobrepasar los límites generales de carga humana, sino que debe

(*) Aprobada por Resolución N° 195 exenta, de 9.04.08, de la Subsecretaría de Previsión Social. Publicada en el Diario Oficial de 28.04.08.

(**) Capítulo 5 y anexos N°s. 1 a 5 de la segunda parte se publicarán en la edición de junio 2008 del Boletín Oficial.

hacer una correcta identificación y evaluación de sus riesgos; establecer procedimientos de trabajo seguro; informar y capacitar a los trabajadores sobre la manipulación correcta de cargas; tener medidas de supervisión para el cumplimiento de las normas de seguridad, etc.; las cuales están contenidas en el Reglamento.

El artículo 13 del Reglamento de la Ley N° 20.001, señala los factores de riesgo derivados del manejo manual de carga. En el texto, se indica que se deben evaluar considerando a lo menos los criterios de carga, ambiente de trabajo, esfuerzo físico y exigencia de la actividad.

Por su parte, el artículo 14 de dicho texto señala que la evaluación de los riesgos se regirá por una Guía Técnica de Evaluación de Riesgos de Manejo o Manipulación Manual de Carga.

Para el desarrollo de esta Guía Técnica, la Subsecretaría de Previsión Social contó con el apoyo técnico de expertos del Departamento de Ergonomía de la Asociación Chilena de Seguridad, quienes trabajaron en conjunto con el equipo de profesionales de esta repartición pública.

De esta manera, ponemos a disposición de todos los trabajadores y empleadores, así como de fiscalizadores y ergónomos, la "Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga", la que no sólo es la materialización de una obligación legal del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sino que es una eficaz herramienta preventiva y educativa, de carácter técnico y científico, que esperamos posibilitará la reducción de los severos daños que implica la manipulación inadecuada de carga.



Mario Ossandón Cañas
Subsecretario de Previsión Social

INTRODUCCION

NORMAS SOBRE LA MANIPULACION O MANEJO MANUAL DE CARGA

El 5 de febrero del año 2005, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 20.001, que regula el Peso Máximo de Carga Humana. El objetivo de esta ley es la protección de la salud de los trabajadores, estableciendo los mecanismos preventivos para gestionar los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga. Esta ley, promueve que en la organización de los procesos se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar sobre-esfuerzo físico y da cuenta de las obligaciones del empleador en materias de capacitación de los trabajadores. Cuando la manipulación o manejo manual de carga es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, esta ley establece como límite máximo 50 kilogramos para población masculina adulta. Asimismo, prohíbe estas labores para la mujer embarazada y fija un límite máximo de 20 kilogramos para menores de 18 años y mujeres.

La citada ley, incorpora un nuevo Título V en el Libro II del Código del Trabajo, relativo a la Protección de los Trabajadores, denominada "De la Protección de los Trabajadores de Carga y Descarga de Manipulación Manual".

Para regular la normativa contenida en la Ley N° 20.001, de conformidad a lo señalado en su artículo transitorio, con fecha 12 de septiembre de 2005, se publicó en el Diario Oficial el Decreto Supremo N° 63 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el cual en su artículo 14 establece que el procedimiento de evaluación de los riesgos a la salud o a las condiciones de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga, se regirá por una Guía Técnica, que deberá dictar el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Sobre la base de estos antecedentes, se dicta la presente Guía Técnica en la cual se establecen criterios y recomendaciones que

orientan el cumplimiento de las exigencias de la Ley N° 20.001 y del Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

AMBITO DE APLICACION Y CONTENIDOS DE ESTA GUIA TECNICA

Esta Guía Técnica constituye una herramienta para ser usada por las empresas en su gestión preventiva, a través de la cual se contribuye a dar cumplimiento al deber de protección consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Asimismo, esta Guía entrega información para asistir principalmente a los profesionales de la prevención de riesgos y salud ocupacional y a los representantes de comités paritarios de higiene y seguridad, en sus iniciativas de identificación, evaluación y control de los riesgos para la salud de los trabajadores que realizan estas labores.

Este documento, es el resultado de una amplia recopilación, selección y adaptación de información publicada en la literatura técnica de Ergonomía y disciplinas afines vinculadas al manejo manual de carga. Los contenidos se estructuraron en 5 capítulos, según se resume a continuación.

En el Capítulo 1, se entregan antecedentes que permiten contextualizar el manejo o manipulación manual de carga. Incluye definiciones fundamentales, datos estadísticos e información sobre las consecuencias para la salud de los trabajadores expuestos a estas labores. Luego, en el Capítulo 2, se presentan los antecedentes que permitirán identificar (reconocer) los principales factores de riesgo presentes en estas tareas.

En el Capítulo 3, se dan a conocer antecedentes sobre distintas metodologías publicadas en la literatura técnica actual que permitirán evaluar estos factores de riesgo. A continuación, en el Capítulo 4, se presentan y analizan opciones de prevención que permitirán al usuario de esta Guía Técnica controlar

los factores de riesgo que han sido identificados y debidamente medidos.

Puesto que la Ley N° 20.001 considera también el manejo manual de seres vivos, en el Capítulo 5 se entregan antecedentes que permitirán identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo asociados al manejo manual de personas (pacientes).

Finalmente, los anexos respectivos detallan y complementan la información expuesta en los distintos capítulos.

CAPITULO 1

Antecedentes sobre el manejo manual de carga

Originalmente, la expresión "manejo o manipulación de carga" se ocupó para referirse a todas aquellas labores cuyo propósito es mover un objeto desde un punto A hacia un punto B, utilizando las manos. Puesto que el uso de esta expresión se ha generalizado y extendido también a las actividades industriales donde se ocupan medios mecánicos para estas labores, ha sido necesario agregar el término "manual" para dejar claro que el trabajo es ejecutado utilizando exclusivamente fuerza humana.

En esta Guía Técnica se ocupará preferentemente la expresión "manejo manual de carga" y eventualmente la sigla MMC.

El objetivo de este capítulo, es dar a conocer los antecedentes que permitan situar al usuario de esta Guía Técnica en el "problema del manejo manual de carga" y las consecuencias para la salud de los trabajadores expuestos a estas labores.

1.1. Definiciones establecidas en el Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

En el artículo 6° del Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se señalan las siguientes definiciones:

- a) Carga: cualquier objeto, animado o inanimado, que se requiera mover utilizando fuerza humana y cuyo peso supere los 3 kilogramos;
- b) Manejo o manipulación manual de carga: cualquier labor que requiera principalmente el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto.
- No se considerarán manejo o manipulación manual de carga, el uso de fuerza humana para la utilización de herramientas de trabajo menores, tales como taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de mandos y palancas;
- c) Manejo o manipulación manual habitual de carga: toda labor o actividad dedicada de forma permanente, sea continua o discontinua, al manejo o manipulación manual de carga;
- d) Esfuerzo físico: corresponde a las exigencias biomecánica y bioenergética que impone el manejo o manipulación manual de carga;
- e) Manejo o manipulaciones manuales que implican riesgos para la salud: corresponde a todas aquellas labores de manejo o manipulación manual de carga, que por sus exigencias generen una elevada probabilidad de daño del aparato osteomuscular, principalmente a nivel dorso-lumbar u otras lesiones comprobadas científicamente;
- f) Condiciones físicas del trabajador: corresponde a las características somáticas y de capacidad muscular de un individuo, en términos de su aptitud para realizar esfuerzo físico;
- g) Características y condiciones de la carga: corresponde a las propiedades geométricas, físicas y medios de sujeción disponibles para su manejo;
- h) Transporte, porte o desplazamiento de carga: corresponde a la labor de mover una carga horizontalmente mientras se sostiene, sin asistencia mecánica;
- i) Levantamiento de carga: corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial contra la gravedad, sin asistencia mecánica;
- j) Descenso de carga: corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial a favor de la gravedad, sin asistencia mecánica;
- k) Arrastre y empuje: corresponde a la labor de esfuerzo físico en que la dirección de la fuerza resultante fundamental es horizontal. En el arrastre, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en la operación de empuje, se aleja del cuerpo;
- l) Operaciones de carga y descarga manual: son aquellas tareas regulares o habituales que implican colocar o sacar, según corresponda, carga sobre o desde un nivel, superficie, persona u otro;
- m) Colocación de carga: corresponde al posicionamiento de la carga en un lugar específico;
- n) Sostén de carga: es aquella tarea de mantener sujeta una carga, sin asistencia mecánica;
- o) Medios adecuados: corresponde a aquellos elementos o condiciones que permiten realizar un esfuerzo físico, con mínima probabilidad de producir

daño, principalmente a nivel dorso-lumbar;

- p) Medios o ayudas mecánicas: corresponde a aquellos elementos mecanizados que reemplazan o reducen el esfuerzo físico asociado al manejo o manipulación manual de carga;
- q) Manejo o manipulación manual inevitable de carga: es aquella labor en que las características del proceso no permiten utilizar medios o ayudas mecánicas;
- r) Formación satisfactoria en los métodos de trabajo: corresponde a la capacitación en los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados al manejo o manipulación manual de carga, y en los procedimientos que permitan prevenir principalmente el daño osteomuscular;
- s) Evaluación de riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores: es aquel procedimiento científico-técnico cuyo objetivo es identificar y valorar los factores de riesgo asociados al manejo o manipulación manual de carga.

1.2 Definiciones complementarias

Las definiciones complementarias que se indican a continuación, facilitarán la comprensión de la lectura de esta Guía Técnica:

Dolor lumbar

Dolor localizado en la zona baja de la espalda. El dolor lumbar es un síntoma, que puede ser la expresión de múltiples causas.

Exigencia biomecánica

Demanda física del sistema musculoesquelético; compuesto por músculos, ligamentos, tendones, esqueleto y nervios, que en conjunto permiten efectuar los movimientos

necesarios para desarrollar todas las actividades de la vida diaria, incluido el trabajo. Este tipo de exigencias está presente en el manejo manual de carga.

Exigencia bioenergética

Demanda a la que son sometidos los sistemas que intervienen en los mecanismos de creación y utilización de la energía (sistemas respiratorio y cardiovascular). Este tipo de exigencia está presente en el manejo manual de carga.

Trastornos musculoesqueléticos (TME)

Se ocupa esta expresión para referirse a aquellos problemas de salud que afectan al aparato locomotor; que incluye músculos, tendones, esqueleto, ligamentos y nervios.

Factor de riesgo

Un factor de riesgo es cualquier característica presente en el ambiente laboral, que al actuar sobre el trabajador puede producir una respuesta, en la forma de incomodidad, dolor o lesión.

1.3 Antecedentes estadísticos

Dentro de los problemas asociados al manejo manual de carga se encuentran los siguientes:

- a) Fatiga física
- b) Lesiones (contusiones, heridas, fracturas y trastornos musculoesqueléticos).

El problema musculoesquelético fundamental asociado al manejo manual de carga es el dolor lumbar, comúnmente llamado lumbago.

Naturaleza del problema

Los trastornos musculoesqueléticos siguen siendo uno de los problemas más importantes

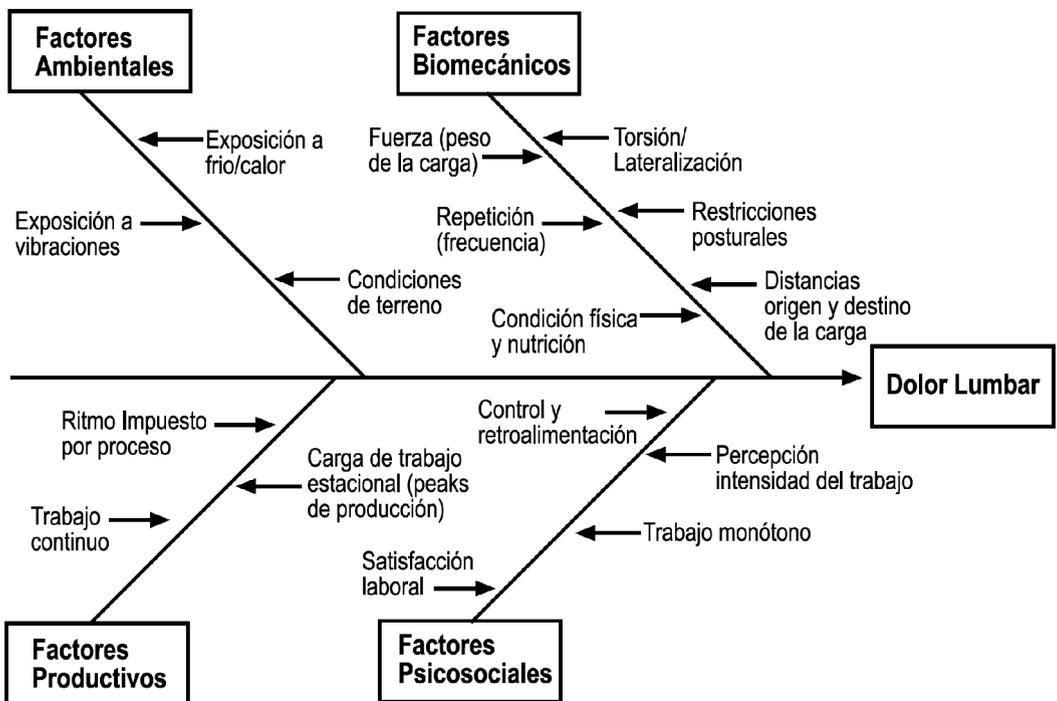
de salud ocupacional. De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, constituyen una de las principales causas de ausentismo laboral en el mundo. Por otra parte, la Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo, los ha calificado como un área prioritaria de la salud ocupacional (Luttmann et al. 2003; Waters 2004; Marras 2005; FACTS N° 71 2007).

El dolor lumbar es un síntoma que puede ser la expresión de múltiples causas. Existe

evidencia suficiente que demuestra la naturaleza multifactorial de este problema (Bernard 1997; Kerr et al. 2001; Davis y Marras 2003). En efecto, los factores de riesgo no sólo pueden estar presentes en los ambientes laborales, sino también fuera de él. Asimismo, existen factores de naturaleza personal que podrían influir en este problema. En el diagrama de causa y efecto de la Figura 1.1, se enuncian algunos factores que esquematizan esta idea.

Figura 1.1

Diagrama de causa y efecto que esquematiza la naturaleza multifactorial del dolor lumbar



Antecedentes internacionales

En los países industrializados, cerca de un tercio de los días laborales perdidos, relacionados con problemas de salud, se deben a trastornos musculoesqueléticos. El 60% de estos días se relaciona con problemas localizados en la espalda (Luttmann et al. 2003).

En la Unión Europea (UE), el dolor de espalda es uno de los principales problemas de salud relacionados con el trabajo, que afecta al 23,8% de los trabajadores. Los datos de la IV Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, revelan que el 34,4% de los trabajadores transporta o desplaza cargas pesadas. El costo económico para la UE osci-

la entre el 2,6% y el 3,8% del Producto Nacional Bruto (FACTS N° 73 2007).

En Estados Unidos, los trastornos musculoesqueléticos representan el mayor componente de los costos debidos a lesiones relacionadas con el trabajo. En un estudio realizado en el año 2001 por Bureau of Labor Statistics, se indica que el 42% de los días perdidos por estas lesiones, se asocian con labores de levantamiento de carga (Waters 2004).

Antecedentes nacionales

En Chile, la Encuesta Nacional de Salud del año 2003, muestra que el 41% de la población mayor de 17 años reporta síntomas musculoesqueléticos de origen no traumático en los últimos 7 días, siendo mayor su prevalencia en mujeres, especialmente en el grupo de 45 a 65 años de edad. Por otra parte, de las personas que reportaron síntomas musculoesqueléticos en los últimos siete días, el 62,2% refiere que los síntomas los presenta hace un año (MINSAL 2004).

Desde el punto de vista laboral, para una muestra de más de 1.600.000 trabajadores y 47.000 empresas, el diagnóstico de lumbago, como diagnóstico único, en los últimos 6 años se ha mantenido en el tercer lugar en frecuencia, después de esguince de tobillo y heridas en las manos (ACHS 2007).

Asimismo, si se consideran todos los diagnósticos de trastornos musculoesqueléticos dorso-lumbares donde el manejo manual de carga podría ser uno de los factores causales, los diagnósticos lumbago, desgarrar paravertebral y dorsalgia constituyen el 97,3% de las lesiones. Por otra parte, el 80% de estos casos afecta a hombres y el 63,5% de las lesiones reportadas, ocurren en trabajadores entre 25 y 44 años de edad.

Respecto a sectores de actividad económica, sólo considerando la definición de carga, es difícil imaginar una organización donde no existan tareas que impliquen manejo manual.

Se estima que en los países de occidente, entre el 20% y el 25% de la población laboral activa ejecuta alguna labor de manejo manual de carga (Grieco 1997). Esto significa que en Chile, al menos un millón doscientos mil trabajadores podrían estar expuestos a estas labores.

En efecto, este tipo de actividades está presente en prácticamente todos los sectores laborales (agricultura, silvicultura, pesca, minería, manufactura, construcción, comercio, servicios, transporte). En los ambientes industriales, normalmente se trata de manejo de materiales o animales. Asimismo, también es posible observar manejo manual de personas, que está presente, por ejemplo, en la educación preescolar y en recintos médico asistenciales.

Respecto del riesgo dorso-lumbar, las tasas más altas, medidas en función del número de lesiones por cada 1000 trabajadores para el período 2004-2006, se localizan en los rubros de transporte-almacenaje-comunicaciones (12,2), construcción (10,9) y manufactura (10,6).

1.4 Gestión de los riesgos asociados al MMC

El control de los riesgos vinculados a las labores de manejo manual de carga, debe ser organizado ocupando el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a que esté obligada la empresa a llevar. A modo de orientación, en esta Guía Técnica se entrega una metodología básica, que deberá ser aplicada por la empresa, integrándola o adaptándola a sus propios sistemas de gestión de prevención de riesgos.

La metodología propuesta involucra cuatro etapas, a saber:

- a) Identificar.
- b) Evaluar.
- c) Controlar.

d) Asegurar.

Estas cuatro etapas están contenidas en el artículo 11 del Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, donde se señala lo siguiente respecto a las obligaciones del empleador:

"La evaluación de los riesgos contendrá al menos la identificación de los puestos de trabajo, los trabajadores involucrados, el resultado de las evaluaciones, las medidas preventivas correspondientes y las correcciones al procedimiento de trabajo evaluado".

Asimismo, en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión social, se señala lo siguiente, respecto a los responsables de esta labor:

"La evaluación de los riesgos a que se refiere el inciso precedente, deberá efectuarla el empleador por intermedio de alguna de las siguientes personas o entidades:

- a) *El Departamento de Prevención de Riesgos a que se refiere la Ley N° 16.744, en aquellos casos en que la entidad empleadora esté obligada a contar con esa dependencia;*
- b) *Con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, al que se encuentre afiliado o adherido;*
- c) *Con la asesoría de un profesional competente, y*
- d) *El Comité Paritario de Higiene y Seguridad".*

A continuación se describe cada etapa y su correspondencia con los contenidos de esta Guía Técnica.

Identificar

Esta etapa implica considerar cuatro aspectos fundamentales:

Identificar las tareas donde exista MMC, identificar los factores de riesgo asociados al MMC, identificar las exigencias legales establecidas en la Ley N° 20.001 y el Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y llevar un registro individualizado de los trabajadores que realizan labores de MMC.

La identificación de los factores de riesgo presentes en una labor de MMC se analiza en el Capítulo 2 de esta Guía Técnica. A modo de referencia, en el Anexo N° 1 se presenta una lista de chequeo que orienta esta actividad.

Evaluar

Esta etapa implica estimar la probabilidad individual o colectiva que tiene un proceso de manejo manual de carga de generar trastornos a la salud, en particular dolor lumbar.

En los Capítulos 3 y 5 de esta Guía Técnica, se presentan los antecedentes fundamentales de metodologías para evaluar distintas tareas de MMC. En los Anexos N° 2, N° 3, N° 4 y N° 5 se entregan antecedentes detallados sobre ellas.

Controlar

Esta etapa implica definir prioridades, especificar y aplicar medidas para disminuir la magnitud de los factores de riesgo.

Definir prioridades, se asocia a establecer un programa de mejoras.

Algunos criterios generales que pueden orientar esta labor son los siguientes:

- La frecuencia y la severidad de los factores de riesgo que han sido identificados.
- La frecuencia y la severidad de quejas, síntomas o lesiones.
- Los recursos técnicos y financieros necesarios y disponibles.

- Tiempo requerido y disponible para implementar las mejoras.

En los Capítulos 4 y 5 de esta Guía Técnica, se presentan los antecedentes fundamentales que permitirían especificar y aplicar mejoras.

Asegurar

Esta etapa implica verificar en el tiempo la eficiencia y eficacia de las medidas de control implementadas. Asimismo, es recomendable efectuar un seguimiento después de un período de tiempo razonable si las condiciones de trabajo cambian significativamente.

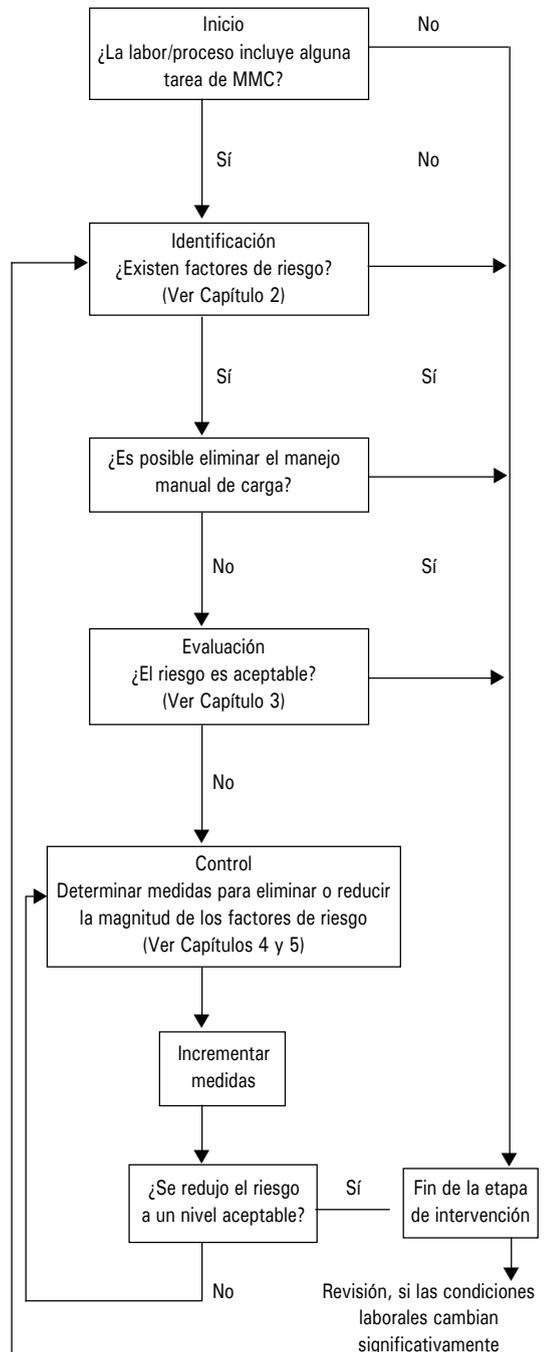
Algunas preguntas que pueden orientar esta etapa son las siguientes:

- ¿Se ha reducido o eliminado la magnitud de los factores de riesgo?
- ¿Los cambios han sido aceptados por los trabajadores?
- ¿Las mejoras se han convertido en nuevos factores de riesgo u otro tipo de problemas?
- ¿Las mejoras han causado una disminución en la productividad o eficiencia?

Según lo establecido en la Ley N° 16.744, todo trabajador que sufra una lesión a causa directa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad, puede ser calificada como accidente del trabajo o como enfermedad profesional. En estos casos, tendrá derecho a las prestaciones médicas que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o el accidente. Asimismo, tendrá derecho a las prestaciones económicas por incapacidad temporal, consistentes en el pago de subsidio, o por incapacidad permanente en el caso de haber secuelas, que consisten en el pago de indemnización o pensión; según corresponda.

El diagrama de flujo siguiente resume lo expuesto en esta sección.

Figura 1.2
Diagrama de flujo para la gestión de los riesgos asociados al MMC.



BIBLIOGRAFIA

- **Bernard BP.** 1997. Musculoskeletal Disorders and Workplace Factors. A Critical Review of Epidemiologic Evidence for Work-Related Musculoskeletal Disorders of the Neck, Upper Extremity, and Low Back. U.S. Department of Health and Human Services. Public Health Service Centers for Disease Control and Prevention. National Institute for Occupational Safety and Health. NIOSH Technical Report 97-141.
- **Ciriello V., Snook S.** 1999. Survey of manual handling tasks. International Journal of Industrial Ergonomics. 23:149-156.
- **Davis K., Marras W.** 2003. Partitioning the contributing role of biomechanical, psychosocial and individual risk factors in the development of spine loads. The Spine Journal. 3: 331-338.
- FACTS Nº 71 ES. 2007. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Introducción a los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral.
- FACTS Nº 73 ES. 2007. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Riesgos asociados a la manipulación manual de cargas en el lugar de trabajo.
- Gerencia División Operaciones. Asociación Chilena de Seguridad - ACHS. Estadísticas Gerencia de Salud 2007.
- **Grieco A., Occhipinti E., Colombini D., Molteni G.** 1997. Manual handling of loads: the point of view of experts involved in the application of EC Directive 90/269. Ergonomics. 40(10):1035-1056.
- ISO 11228-1(2003). Ergonomics – Manual handling. Part1: Lifting and carrying.
- **Kerr M., Frank J., Shannon H., Norman R., Wells R., Neumann P., Bombardier C.** 2001. Biomechanical and Psychosocial Risk Factors for Low Back Pain at Work. American Journal of Public Health. 91(7):1069-1075.
- **Luttmann A., Jager M., Griefahn B., Caffier G., Liebers F., Steinberg U.** 2003. Preventing Musculoskeletal Disorders in the Workplace. Preventing Workers' Health Series Nº 5. WHO.
- **Marras W.** 2000. Occupational low back disorder causation and control. Ergonomics. 43(7):880-902.
- **Marras W.** 2005. The future of research in understanding and controlling work-related low back disorders. Ergonomics. 48(5):464-477.
- Ministerio de Salud. Gobierno de Chile. Encuesta Nacional de Salud 2003. Pontificia Universidad Católica de Chile. Facultad de Medicina. Escuela de Salud Pública. Informe Final, marzo 2004.
- **Stevenson J., Weber C., Smith T., Dumas G., Albert W.** 2001. A longitudinal Study of the Development of Low Back. Spine. 26(12):1370-1377.
- **Waters T.** 2004. National efforts to identify research issues related to prevention of work-related musculoskeletal disorders. Journal of Electromyography and Kinesiology. 14:7-12.

CAPITULO 2

Identificación de los factores de riesgo

El objetivo de este capítulo es entregar antecedentes que permitan a los usuarios de esta Guía Técnica, identificar (reconocer) los principales factores de riesgo asociados a laborales de manejo manual de carga.

De acuerdo a la norma ISO 11228-1(2003), los factores tales como el tamaño y peso del objeto, la postura de trabajo, la frecuencia y duración de la tarea, podrían por sí solos o en

combinación, significar riesgo de trastornos musculoesqueléticos en estas labores.

2.1 Factores de riesgo enunciados en el Decreto Supremo N°63/ 2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

En el artículo 13 del Decreto Supremo N° 63/ 2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social se establece que el empleador evaluará los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga considerando, a lo menos, los siguientes criterios:

I. De la carga

- a) Si el volumen de la carga facilita su manipulación;
- b) Si la carga está en equilibrio;
- c) Si la carga se maneja pegada al tronco y sin torsión, y
- d) Si la forma y consistencia de la carga puede ocasionar lesiones al trabajador, en particular golpes.

II. Del ambiente de trabajo

- a) Si el espacio libre, especialmente vertical, resulta suficiente para manejar adecuadamente la carga;
- b) Si el ambiente de trabajo permite al trabajador el manejo o manipulación manual de carga a una altura segura y en una postura correcta;
- c) Si el suelo es irregular y, por tanto, puede dar lugar a tropiezos; o si éste es resbaladizo para el calzado que utilice el trabajador;
- d) Si el suelo o el plano de trabajo presenta desniveles;
- e) Si el suelo o el punto de apoyo son inestables;

- f) Si la temperatura, humedad o circulación del aire son las adecuadas;⁽¹⁾
- g) Si la iluminación es la adecuada, y
- h) Si existe exposición a vibraciones.

III. Del esfuerzo físico

- a) Si el esfuerzo físico es intenso, repetitivo o prolongado;
- b) Si el esfuerzo físico debe ser realizado sólo por movimientos de torsión o de flexión del tronco;
- c) Si el esfuerzo físico implica movimientos bruscos de la carga;
- d) Si el esfuerzo físico se realiza con el cuerpo en posición inestable, y
- e) Si el esfuerzo físico requiere levantar o descender la carga modificando el tipo de agarre.

IV. De las exigencias de la actividad

- a) Si el período de reposo fisiológico o de recuperación resulta insuficiente;
- b) Si las distancias de levantamiento, descenso y/o transporte son considerables, y
- c) Si el ritmo impuesto por un proceso no puede ser controlado por el trabajador.

Cabe destacar que esta normativa está basada en lo establecido en el año 1990 por

(1) La existencia de condiciones ambientales de trabajo "adecuadas", es decir, que no representen riesgo para la salud de los trabajadores (exposición a frío/calor, calidad del aire/ventilación, iluminación y exposición a vibraciones), se deberá evaluar utilizando los equipos de medición pertinentes y lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 594/ 1999 del Ministerio de Salud.

el Consejo de la Unión Europea (Official Journal of the European Communities, 1990).

2.2 Análisis de factores de riesgo fundamentales

La evidencia indica que los factores de riesgo sobre los cuales se requiere mayor esfuerzo de prevención, están asociados a minimizar la distancia horizontal entre las manos y la columna, reducir el peso de la carga manejada, disminuir la frecuencia de las tareas, aumentar la distancia vertical de origen a la cual se toma la carga y disminuir las distancias de empuje, arrastre y traslado (Ciriello et al. 1999).

A continuación se presenta lo que la literatura técnica relativa a este tema señala respecto a los factores de riesgo fundamentales presentes en las actividades de manejo manual de carga.

Peso de la carga y frecuencia

Habitualmente, una carga es caracterizada por su forma, tamaño y peso. El peso es un factor fundamental en este tipo de tareas. Sin embargo, el nivel de riesgo también depende de la frecuencia con que se ejecuta la labor. La frecuencia, es quizás la característica más crítica de la tarea que influye sobre la capacidad de realizar manejo manual de carga de una persona (Mital et al. 1997).

La frecuencia, se puede definir como el número promedio de acciones por unidad de tiempo.

A veces se presenta confusión en este concepto cuando existe más de una tarea en el proceso. Por ejemplo, se levanta un objeto, se camina con él una distancia determinada y luego se dispone en su lugar de destino. En este ejemplo, si el objeto fue levantado, transportado y descendido en un ciclo de 30 segundos, entonces la frecuencia será 30 segundos para el levantamiento, 30 segundos para el transporte y 30 segundos para el descenso.

La frecuencia es una de las variables que presenta más dificultades para su evaluación precisa (Dempsey 2002). Para medirla, es fundamental determinar el tiempo neto de trabajo ocupado en cada tarea de manejo manual de carga.

Los datos históricos de producción de las empresas, podrían utilizarse como fuente de información complementaria.

Distancia desde las manos a la región lumbar

El esfuerzo a nivel de la zona lumbar de la columna, generado por el efecto combinado del peso de la parte superior del cuerpo más la carga ubicada en las manos, es un factor importante a tener en cuenta en la determinación del riesgo de dolor lumbar.

Mientras mayor sea el peso de la carga y la distancia horizontal entre las manos y la columna, mayor será el momento (torque) sobre la zona lumbar para mantener el equilibrio y en consecuencia mayor será la carga de compresión generada sobre los discos intervertebrales.

La distancia hacia adelante (horizontal), a la cual se ubican las manos con respecto a la columna cuando se sujeta la carga, es habitualmente determinada por su tamaño, lo que influye sobre la postura de trabajo adoptada.

En una tarea de levantamiento, el riesgo de dolor lumbar crece a medida que aumenta la distancia horizontal entre las manos y la región lumbar (Chaffin y Andersson 1984).

Región vertical del levantamiento

La distancia vertical medida desde el punto de inicio hasta el punto de finalización del levantamiento, determina las posturas adoptadas durante la tarea. Esto influye sobre la exigencia biomecánica impuesta sobre la columna, especialmente cuando el tronco se inclina.

Asimetría (presencia de torsión o lateralización de tronco)

- *Levantamiento y descenso de carga:* La torsión (rotación) y lateralización (inclinación lateral) de tronco mientras se ejecuta la tarea, involucra la contracción de grandes grupos musculares. Esta condición, aumenta el riesgo de lesiones dorso-lumbares, en comparación con las tareas que se realizan en el plano medio del cuerpo (levantamiento simétrico).
- *Transporte de carga:* La capacidad de transporte de carga también podría ser afectada por la estabilidad y distribución de la carga, por ejemplo durante el traslado de contenedores con líquidos. La naturaleza física y geométrica de la carga, también puede tener un marcado efecto sobre la postura. Por ejemplo, el esfuerzo muscular asociado a trasladar un objeto sujetándolo a un lado del cuerpo es mayor que el necesario cuando se sujeta simétricamente con ambas manos, en el frente del tronco.

Las tareas de levantamiento y descenso asimétricas incrementan la compresión y cizalla lumbar. Esto es particularmente importante cuando la actividad se realiza en postura sentado (Mital et al. 1997).

Restricciones posturales

Si el trabajador adopta posturas incómodas y sobre-exigidas ocasionadas por las propiedades del entorno físico, el nivel de riesgo dorso-lumbar podría aumentar (Gallagher 2005). Esto podría ocurrir en espacios confinados o estrechos.

El límite de peso aceptable durante el levantamiento de carga decrecen en función de la disminución de la altura disponible del recinto (Mital et al. 1997).

Propiedades del objeto que se maneja

Es importante considerar las propiedades físicas del objeto que se maneja, en cuanto a su interacción con las manos del trabajador. Algunos estudios han demostrado que cuando se dispone de un buen acoplamiento mano-objeto (Ej.: Contenedor con asas), es posible manejar entre un 4% y un 30% más de carga que en situaciones menos favorables (Snook y Ciriello 1991). Esto también ocurre en las tareas de arrastre de carga donde un buen sistema de sujeción podría reducir el esfuerzo hasta un 65% (Fothergill et al. 1992).

Asimismo, los objetos con bordes cortantes, resbaladizos, voluminosos, inestables (Ej.: contenedores con líquidos) o cuya superficie está a temperaturas extremas (frío/calor); podrían ocasionar lesiones (Ej.: heridas, atrapamiento de los dedos) o sobre-esfuerzos del trabajador durante su manejo.

Distancia de transporte

La capacidad para transportar carga decrece cuando la distancia de transporte aumenta. Esta capacidad disminuye significativamente para distancias mayores de 10 m (Snook y Ciriello 1991; Mital et al. 1997).

Obstáculos en la ruta

La exigencia física asociada al transporte de carga aumenta cuando existen obstáculos en la ruta tales como planos inclinados, escaleras, etc. Esto podría generar una disminución de la capacidad física de transporte. Asimismo, aumentan los riesgos de accidentes por caídas. (Mital et al. 1997).

Superficie de trabajo

Las propiedades del piso, determinadas por coeficientes de roce específicos (estático o dinámico), pueden influir sobre la presencia de resbalones o pérdida de equilibrio. La calidad de la superficie del piso tiene claras impli-

cancias sobre la fuerza aplicada durante el manejo manual de carga. Asimismo, las diferencias bruscas de altura en los pisos, en particular la presencia de escaleras, dificultan el transporte fluido de materiales y podrían ser causa de accidentes. El límite de peso aceptable que un trabajador podría transportar decrece con el aumento del número de escalones.

El nivel de fricción del piso es uno de los principales factores ambientales en estas labores. A medida que aumenta el nivel de fricción, aumenta el peso aceptable durante el levantamiento, descenso y transporte de carga (Li et al. 2007).

Factores Ambientales

La identificación de los riesgos asociados a tareas de manejo manual de carga, debe considerar también otros factores de tipo ambiental que podrían influir en la realización de estas labores. Dentro de ellos, destaca la temperatura, humedad, velocidad del aire e iluminación.

La capacidad de manejo manual de carga disminuye en ambientes con exposición a calor (Mital et al. 1997).

Trabajo en equipo (comunicación y coordinación)

La comunicación es fundamental entre los trabajadores de un equipo durante el manejo de una carga. El esfuerzo sobre la región lumbar puede aumentar de un 30% a un 70% para un incidente inesperado de carga, comparado con aquel que se produce cuando esta carga se sostiene estáticamente en la misma postura (Mannion et al. 2000).

Factores individuales

En la identificación de los factores de riesgo, es importante considerar estas variables. Sino, existe la posibilidad que actúen como confundentes en la investigación o evaluación del riesgo global (Barondess 2001).

Algunos ejemplos son: capacidad física, género, edad, presencia de obesidad, tabaquismo y comorbilidad (enfermedades asociadas).

Por ejemplo, es un hecho que la habilidad para levantar o transportar un objeto varía según el género. En efecto, la capacidad de levantamiento para población femenina, es aproximadamente dos tercios de la masculina. Sin embargo, su rango de fuerza y habilidad es amplio, lo que significa que algunas mujeres podrían manejar ciertos objetos pesados, en forma más segura que algunos hombres (Linbeck y Kjellberg 2001; Snook y Ciriello 1991).

Por otra parte, el efecto de la edad en la capacidad de manejo manual de materiales es poco claro. Algunos autores señalan que entre los 18 y 61 años, la edad no tiene un efecto significativo sobre la capacidad de levantamiento de carga en los trabajadores (Mital et al. 1997). Sin embargo, las personas mayores podrían ser más susceptibles a experimentar sobre-esfuerzos debido a la disminución de la elasticidad de algunas partes de su sistema musculoesquelético. Por otra parte, las personas jóvenes podrían tener menos experiencia, lo que podría aumentar el riesgo de lesiones.

Factores de naturaleza psicosocial

Los factores de riesgo psicosociales podrían estar presentes en cualquier ambiente de trabajo. Por lo tanto, en labores de manejo manual de carga, también podrían existir aspectos de esta naturaleza.

Aunque los mecanismos causales no están suficientemente claros, estos factores podrían repercutir sobre la respuesta de las personas a la tarea y a las condiciones de su puesto de trabajo (Bernard 1997; Davis y Marras 2003).

En general, las investigaciones sobre este tema sugieren que existe asociación entre

trastornos musculoesqueléticos localizados en la espalda y percepción de la intensidad de la carga de trabajo, satisfacción laboral, escaso control de la tarea y trabajo monótono (Bernard 1997; Barondess 2001). Sin embargo, es difícil separar la contribución de los factores de naturaleza física (distancia horizontal entre las manos y la columna, peso de la carga manejada, frecuencia de las tareas, etc.), de los componentes psicosociales del trabajo (Marras 2000). Asimismo, su estudio requiere instrumentos y personal especializado durante las etapas de levantamiento de información, análisis e interpretación de los resultados.

2.3 Herramientas para la identificación de factores de riesgo

La identificación de factores de riesgo exige un conocimiento suficiente de la organización, de los procesos productivos, de las tareas realizadas y de sus procedimientos de ejecución, de las materias primas y equipos, del número de trabajadores que desempeñan la actividad, de sus estados de salud, edad, género, tiempo de exposición, de la organización de los turnos y horarios de trabajo, y de todos aquellos aspectos que caractericen la labor.

En la práctica, los instrumentos básicos normalmente utilizados para recopilar la información necesaria, son los siguientes:

- Listas de chequeo, para la observación y registro de la actividad con presencia del trabajador (muestreo del trabajo).
- Video filmación del puesto de trabajo y de la tarea.
- Registro fotográfico de las posturas de trabajo, distribución (layout) de la planta, herramientas, etc.
- Otras descripciones para caracterizar la labor y el puesto de trabajo (aspectos físicos, organizacionales, individuales o colectivos).

Las listas de chequeo son instrumentos que facilitan la etapa de recoger información en terreno. Su ventaja es la sencillez y rápida aplicación. Sin embargo, tienen la desventaja que habitualmente son de aplicación general, por lo que se corre el riesgo de dejar de lado ciertos factores que podrían ser importantes en la labor específica que se analiza.

A modo de referencia, en el Anexo N° 1 de esta Guía Técnica se presenta una lista de chequeo que orienta la etapa de identificación de los factores de riesgo.

BIBLIOGRAFIA

- **Barondess J.** 2001. Musculoskeletal Disorders and the Workplace: Low Back and Upper Extremities. Panel on Musculoskeletal Disorders and the Workplace, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education, National Research Council and Institute of Medicine. Washington DC: National Academy Press, pp. 429.
- **Bernard BP.** 1997. Musculoskeletal Disorders and Workplace Factors. A Critical Review of Epidemiologic Evidence for Work-Related Musculoskeletal Disorders of the Neck, Upper Extremity, and Low Back. U.S. Department of Health and Human Services. Public Health Service Centers for Disease Control and Prevention. National Institute for Occupational Safety and Health. NIOSH Technical Report 97-141.
- **Chaffin D., Andersson G.** 1984. Occupational Biomechanics. Wiley Interscience Publication. 454 pp.
- **Ciriello VM., Snook SH., Hashemi L., Cotnam J.** 1999. Distribution of manual material handling tasks parameters. International Journal of Industrial Ergonomics. 24:379-388.
- **Davis K., Marras W., Waters T.** 1998. Reduction of spinal loading through the

- use of handles. *Ergonomics*. 41(8):1155-1168.
- **Davis K., Marras W.** 2003. Partitioning the contributing role of biomechanical, psychosocial and individual risk factors in the development of spine loads. *The Spine Journal*. 3: 331-338.
 - **Dempsey P.** 2002. Usability of revised NIOSH lifting equation. *Ergonomics*. 45(12):817-828.
 - **Fothergill DM., Pheasant ST., Grieve DW.** 1992. The influence of some handle designs and handle height on the strength of the horizontal pulling action. *Ergonomics*. 35(2):203-212.
 - **Gallagher S.** 2005. Physical limitations and musculoskeletal complaints associated with work in unusual or restricted postures: A literature review. *Journal of Safety Research*. 36:51-61.
 - **Li KW., Yu R., Han XL.** 2007. Physiological and psychophysical responses in handling maximum acceptable weights under different footwear-floor friction conditions. *Applied Ergonomics*. 38:259-265.
 - **Lindbeck L., Kjellberg K.** 2001. Gender differences in lifting technique. *Ergonomics*. 44(2):202-214.
 - **Mannion AF., Adams MA., Dolan P.** 2000. Sudden and unexpected loading generates high forces on the lumbar spine. *Spine*. 25(7):842-852.
 - **Marras W.** 2000. Occupational low back disorder causation and control. *Ergonomics*. 43(7):880-902.
 - **Mital A., Nicholson AS., Ayoub MM.** 1997. *A Guide to Manual Materials Handling*. 2nd edition. Taylor & Francis. London.
 - Official Journal of the European Communities. 1990. Council Directive, N° L156, 21 June, pp. 9-13.

- **Snook SH., Ciriello VM.** 1991. The design of manual handling tasks: Revised tables of maximum acceptable weights and forces. *Ergonomics*. 34(9):1197-1213.

CAPITULO 3

Evaluación de los factores de riesgo

El objetivo de este capítulo es dar a conocer antecedentes técnicos que permitan evaluar los principales factores de riesgo presentes en un proceso de manejo manual de carga. En este contexto, evaluar el riesgo, es equivalente a estimar la probabilidad individual o colectiva que tiene ese proceso de generar trastornos musculoesqueléticos, en particular, dolor lumbar.

3.1 Antecedentes

La evaluación de los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos, convencionalmente se ha dividido en tres ámbitos. En orden creciente de precisión y carácter invasivo para el trabajador evaluado, se tiene la siguiente clasificación:

- Auto-informes.
- Métodos observacionales.
- Medidas directas.

Auto-informes

Los Auto-informes son utilizados para recolectar datos del puesto de trabajo, utilizando encuestas o entrevistas a los trabajadores. Habitualmente, se orientan a evaluar la percepción de los factores de riesgo de origen físico y psicosocial. Ejemplos de estos instrumentos son el Cuestionario Nórdico Estandarizado (Kuorinka et al. 1987) y la Escala Visual Análoga (Chapman et al. 1987). Estos métodos tienen la ventaja de ser relativamente directos y aplicables en una amplia variedad de labores a un relativo bajo costo. Sin embargo, es importante que la administración de estos instrumentos sea realizada por personal capacitado.

Algunas de las desventajas de estos métodos es que se requiere una muestra adecuada para asegurar la representatividad del estudio. Asimismo, el análisis de los datos podría ser costoso o requerir especialistas para la interpretación de los resultados. De acuerdo a la literatura, el mayor problema con estos métodos es que la percepción de los trabajadores respecto a los factores de riesgo a los que están expuestos podría ser imprecisa (David 2005).

Métodos observacionales

Se han publicado distintos métodos que permiten evaluar factores de riesgo asociados al manejo manual de carga, a través de la observación y registro de las exigencias de la tarea. Se basan en la determinación de índices o puntajes con el objetivo de establecer límites aceptables o prioridades que permitan orientar las intervenciones de control y prevención.

Estos métodos, tienen la ventaja de ser de bajo costo y prácticos para su uso en una amplia variedad de tareas, donde otros métodos de evaluación podrían ser difíciles de aplicar a causa de la interrupción que producen en la labor de los trabajadores. Sin embargo, estos métodos podrían estar sujetos a variabilidad inter e intra observador, cuando se requiere seleccionar distintas categorías de riesgo. Esto último, en parte se ha solucionado utilizando análisis de videos y softwares específicos.

Medidas directas

La tecnología ha permitido desarrollar una amplia variedad de instrumentos que ocupan sensores o equipos que se disponen directamente sobre los trabajadores para medir distintas variables durante la ejecución de su trabajo.

Un ejemplo de este tipo de evaluaciones, habitualmente utilizada en Chile, es la electromiografía de superficie (EMG). Esta técnica, se basa en el principio de que cuando un

músculo es activado, se crea una descarga eléctrica que puede ser medida a través de electrodos adheridos a la superficie de la piel. La medición, registro y procesamiento de esa señal, permite la evaluación de fuerza y fatiga muscular (Luttmann et al. 2000).

Otro ejemplo de estos instrumentos son los monitores lumbares. Se trata de un exoesqueleto electrónico que se fija en el torso del trabajador. Permite obtener datos en forma continua de las componentes en tres dimensiones de la posición, velocidad y aceleración del tronco (Marras et al. 1992).

La gran ventaja de estas técnicas son su precisión y la incorporación de variables personales en la evaluación. Sin embargo, se requiere una considerable inversión en equipos y personal especializado para su aplicación en terreno y durante la etapa de análisis e interpretación de los resultados.

3.2 Enfoque de procesos

Para propósitos de análisis, una labor de manejo manual de carga debe ser considerada como un proceso, que puede ser descompuesto en las cinco actividades o tareas elementales siguientes, a saber:

Levantar y descender: Tareas que producen un momento –no importa en qué dirección– sobre la columna vertebral⁽²⁾. En el levantamiento, la fuerza se realiza contra la gravedad y a favor de ella durante el descenso.

Transportar: Corresponde a la tarea de mover una carga horizontalmente mientras se sostiene, sin asistencia mecánica (caminar sosteniendo la carga).

(2) Momento de una fuerza o torque, es una magnitud física que se define como el producto vectorial entre una fuerza (peso en este caso), y la distancia a su punto de aplicación. El momento con respecto a la región lumbar, es una medida de la tendencia para causar rotación sobre ese punto (flexión o extensión de tronco).

Empujar y arrastrar: Corresponde a las tareas en que la dirección de la fuerza resultante fundamental es horizontal. En el arrastre, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en la tarea de empuje, se aleja del cuerpo.

Para propósitos de análisis, una labor de manejo manual de carga debe ser considerada como un proceso formado por tareas de levantamiento, descenso, transporte, empuje o arrastre.

3.3 Métodos observacionales para la evaluación de factores de riesgo asociados al manejo manual de carga

De acuerdo a lo planteado, existen distintos enfoques disponibles para la evaluación

de factores de riesgo vinculados al manejo manual de carga. La selección de alguno de ellos dependerá fundamentalmente del objetivo técnico de la evaluación, tiempo y recursos disponibles.

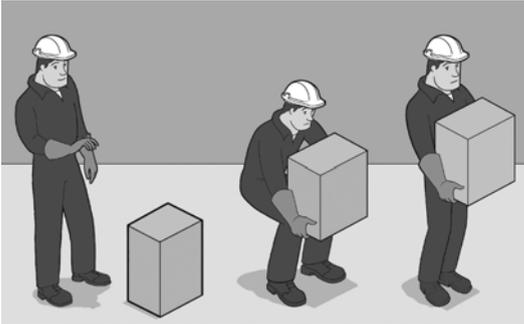
En la perspectiva de realizar una evaluación de aceptable precisión, que no altere en forma significativa al trabajador evaluado, la opción más conveniente es aplicar un método observacional. Esto se justifica además considerando que los atributos de estos métodos están mejor orientados hacia las necesidades del público usuario de esta Guía Técnica.

La tabla siguiente enuncia las principales características de una selección de metodologías de esta naturaleza, utilizadas con mayor frecuencia.

Tabla 3.1
Métodos observacionales utilizados con mayor frecuencia para la evaluación de factores de riesgo vinculados al manejo manual de carga

Método	Autor (origen)	Características principales
Tablas de Liberty Mutual	Snook y Ciriello 1991 (USA)	Límites aceptables de masa y fuerza para el levantamiento, descenso, transporte, empuje y arrastre de carga, basados en criterio de psicofísica.
Ecuación NIOSH - 1991	Waters et al. 1993 (USA)	Metodología paramédica multiplicativa para calcular el límite de masa recomendada para el levantamiento de carga. Basada en criterios de biomecánica, fisiología y psicofísica.
MAC (Manual Handling Assessment Charts)	Monnigton et al. 2003 (UK)	Evaluación de factores de riesgo para tareas de levantamiento, descenso (individual y en equipo) y transporte de carga. Basada en criterios de psicofísica, biomecánica y del entorno físico del proceso.

3.4 Evaluación de una tarea de levantamiento y descenso de carga ejecutada por una sola persona



Sólo hace unas pocas décadas atrás, se pensaba que cierta cantidad de kilogramos de carga podía ser levantada de manera segura por hombres, mujeres o niños. Esta idea simplista, se ha abandonado por muchas razones. Una de ellas es que las personas son diferentes; al menos en cuanto a talla, peso, fuerza y habilidades. Otra razón es que una misma carga puede ser levantada de muchas maneras diferentes, dependiendo de su geometría y otras propiedades físicas. En efecto, de acuerdo a la Segunda Ley de Newton, la fuerza que se ejecuta en el levantamiento depende de la aceleración aplicada a la carga y no sólo de su masa (Kroemer 1997).

Determinar un peso seguro en todas las circunstancias, es un problema complejo. Por lo mismo, los límites han variado de un país a otro. Por ejemplo, a los estibadores indios en una ocasión se les permitió levantar cargas de hasta 110 kg, mientras que a los de la República Democrática Alemana se les limitó a 32 kg. Además, los límites de peso siempre han tendido a ser demasiado grandes; los 55 kg sugeridos en muchos países están ahora muy por encima de lo que se considera adecuado según las investigaciones más recientes (Laurig y Vedder 2001).

En definitiva, cada tarea de levantamiento debería ser evaluada de acuerdo a sus características particulares, ocupando una metodología apropiada. Una revisión de los mé-

todos citados para evaluar levantamiento y descenso de carga se presenta a continuación.

Tablas para el manejo manual de carga de Liberty Mutual

Snook y Ciriello (1991), publicaron un conjunto de tablas para evaluar levantamiento y descenso de carga, basándose en un criterio psicofísico⁽³⁾. En ellas se establece la carga recomendada para hombres y mujeres, bajo distintas condiciones de la tarea, cuando se usan ambas manos y sin la presencia de torsión de tronco. Las variables consideradas por esta metodología son las siguientes:

- Peso de la carga (kg) y frecuencia (levantamientos o descensos por unidad de tiempo).
- Distancia horizontal entre las manos y el frente del cuerpo (cm).
- Región vertical de levantamiento o descenso (diferencia de altura de origen y destino de la carga, en cm).
- Género (hombre/mujer).

Esta metodología fue desarrollada originalmente para ser ocupada por profesionales técnicos en salud o seguridad ocupacional, aunque Liberty Mutual ha elaborado aplicaciones informáticas y publicado manuales para difundir su uso.

(3) El objetivo de las pruebas psicofísicas es diseñar tareas que sean "acceptables" para la mayoría de los trabajadores que la ejecutan. En este enfoque, la información se obtiene en pruebas de laboratorio. Dada una tarea de manejo de carga, el sujeto monitorea su percepción sobre su esfuerzo o fatiga y ajusta el peso o fuerza de una carga, hasta un nivel aceptable. Las otras variables de la tarea (frecuencia, tamaño de la carga, alturas, distancias, etc.), son controladas por el investigador. Esta línea de investigación ha estado en desarrollo en Liberty Mutual Research Center, desde hace más de 40 años.

A continuación se presenta un extracto de estas tablas.

Tabla 3.2
Carga máxima aceptable en kg para el levantamiento según Snook y Ciriello (1991).
Se muestra sólo un extracto de las tablas

(Levantamiento desde el nivel del piso hasta la altura de los nudillos)
Un levantamiento cada

	Ancho (a)	Distancia (b)	Porcentaje (c)	5 s	9 s	14 s	1 min	2 min	5 min	30 min	8 hr
Hombres	34	51	90	9	10	12	16	18	20	20	24
			75	12	15	18	23	26	28	29	34
			50	17	20	24	31	35	38	39	46
Mujeres	34	51	90	7	9	9	11	12	12	13	18
			75	9	11	12	14	15	15	16	22
			50	11	13	14	16	18	18	20	27

Los valores en negrita exceden criterio fisiológico para 8 horas.

Notas:

(a) Es la distancia horizontal desde el frente del cuerpo (tórax-abdomen) hasta las manos (cm). Habitualmente es la mitad del ancho del objeto manejado.

(b) Es la distancia vertical de levantamiento (diferencia de altura de origen y destino de la carga, en cm).

(c) Representa el porcentaje de trabajadores para los cuales la carga señalada en kg sería aceptable.

- La distancia horizontal desde el frente del cuerpo hasta las manos es 34 cm.
- La altura inicial de las manos es 15 cm
- La altura final de las manos es 66 cm.
- En promedio, la caja es levantada una vez por minuto durante una jornada de 8 horas.

Datos:

Ancho = 34 cm

Distancia = 51 cm (66 cm – 15 cm)

Frecuencia = Un levantamiento por minuto (ejecutados durante 8 horas)

La inspección de la Tabla 3.2 indica que el límite de peso recomendado que protegería al 90% de la población femenina es 11 kg. Asimismo, el límite de peso recomendado que protegería al 75% de esta población es 14 kg.

Comentario:

Algunos estudios han señalado que 2 de cada 3 casos de dolor lumbar, podrían ser

Más antecedentes sobre esta metodología, incluyendo las tablas completas, se pueden obtener en la página web de Liberty Mutual:
http://libertymmhtables.libertymutual.com/CM_LMTablesWeb

Ejemplo:

Supongamos que una mujer realiza una labor de levantamiento de una caja con ambas manos, desde el nivel del piso hasta sus nudillos, sin realizar torsión de tronco; bajo las siguientes condiciones:

prevenidos si la tarea es diseñada para acomodar al 75% de la población laboral (Snook 1978). Sin embargo, en algunos ambientes de trabajo podría ser difícil cumplir esta condición. En estos casos, estas tablas se pueden ocupar para definir distintos escenarios que ayuden a determinar la solución más costo efectiva y práctica que ofrece el mayor grado de control de los factores de riesgo.

Dos de cada tres casos de dolor lumbar, pueden ser prevenidos si una tarea de manejo manual de carga es diseñada para acomodar al 75%

Ecuación NIOSH-1991

El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH), publicó en el año 1993 una metodología para calcular el Límite de Peso Recomendado (LPR) asociado a tareas de levantamiento manual de carga. Este LPR se define como el peso de la carga que todo trabajador sano puede levantar durante un período sustancial de tiempo

(hasta 8 horas) sin incrementar el riesgo de desarrollar dolor lumbar.

Esta metodología es el fundamento de la Norma ISO 11228-1 (2003) y de la Norma Europea EN 1005-2 (2003).

El desarrollo de esta metodología se basó en antecedentes proporcionados por la biomecánica (fuerza compresiva sobre la región lumbar), fisiología (gasto energético de la tarea) y psicofísica (percepción del esfuerzo físico).

La Ecuación NIOSH-1991 incluye seis factores que hacen decrecer una Constante de Carga (CC), que representa el máximo peso aceptable para levantar, bajo condiciones ideales (Ver Anexo N° 2). La expresión matemática de esta ecuación es la siguiente:

$$LPR = CC \times FH \times FV \times FD \times FA \times FF \times FC$$

Cada factor de la ecuación depende de ciertas variables, como se indica en la tabla siguiente.

Tabla 3.3
Factores y variables de la ecuación NIOSH-1991

Factor	Símbolo	Fórmula
Factor Horizontal	FH	(25/H)
Factor Vertical	FV	1-(0,003 V-75)
Factor de Desplazamiento	FD	0,82 + (4,5/D)
Factor de Asimetría	FA	1-(0,0032A)
Factor de Frecuencia	FF	Se obtiene en tabla específica (es función de V, duración y frecuencia)
Factor de Acoplamiento	FC	Se obtiene en tabla específica (es función de V)

Donde:

- Distancia horizontal (H): Es la distancia horizontal entre la región lumbar del trabajador y el centro de gravedad de la carga, medida en cm.
- Distancia vertical (V): Es la altura vertical entre las manos y el piso, medida en cm.
- Distancia vertical de desplazamiento (D): Es la distancia recorrida por las manos entre el origen y el destino del levantamiento, medida en cm.
- Asimetría (A): La asimetría, se refiere al levantamiento que empieza o termina fuera del plano sagital (torsión de tronco), medido en grados sexagesimales.
- Frecuencia (F): Se refiere al número promedio de levantamientos por unidad de tiempo.
- Factor de Acoplamiento (FC): Se refiere a la naturaleza (facilidad) de la interacción mano-objeto.

Esta metodología también propone calcular un Índice de Levantamiento (IL), que se define como la relación entre el peso de la carga levantada y el Límite de Peso Recomendado, a saber:

$$IL = \text{Peso Levantado} / \text{Límite de Peso Recomendado}$$

Desde la perspectiva NIOSH, existe un riesgo creciente de dolor lumbar mientras IL sea mayor que 1.

La publicación original de la Ecuación NIOSH-1991, fijó una Constante de Carga (CC) de 23 kg. Esta carga está basada en el máximo peso aceptado por el 75% de la población trabajadora femenina. Ahora bien, cuando se aplica la Ecuación con sus factores, se obtiene un LPR aceptable al menos

para el 90% de esta misma población (Waters et al. 1993).

Por otra parte, la Norma ISO 11228-1 y la Norma Europea EN 1005-2, establecen 25 kg como Constante de Carga, que protegería de dolor lumbar al 70% de la población laboral femenina y al 95% de la población laboral masculina.

El límite de Peso Recomendado (LPR), calculado usando 23kg como Constante de Carga, podría ser considerado como conservador, para población masculina joven y entrenada.

Al respecto, el Índice de Levantamiento (IL), entrega una manera alternativa de interpretación de los resultados de la Ecuación NIOSH, que establece que "con valores que exceden a 3,0 (IL > 3,0), se estaría exponiendo a muchos trabajadores a un elevado riesgo de dolor lumbar" (Waters et al. 1993; Wright y Haslam 1999).

Asimismo, ambas normas proponen ocupar 40 kg para esta constante, pero bajo condiciones de incertidumbre de la proporción de trabajadores (hombres) protegidos. En este contexto, estas normas recomiendan ocupar este valor bajo circunstancias excepcionales (por ejemplo, cuando el desarrollo tecnológico no esté suficientemente avanzado). En estas condiciones, deben tomarse otras medidas para controlar los riesgos (por ejemplo, asistencia mecánica, reorganización de los procesos, capacitación y entrenamiento de los trabajadores).

La Norma ISO 11228-1 y la Norma Europea EN 1005-2, establecen 25 kg como Constante de Carga, que protegería de dolor lumbar al 70% de población laboral femenina y al 95% de la población laboral masculina.

Asimismo, ambas normas proponen ocupar 40kg para esta constante pero bajo condiciones de incertidumbre de la proporción de trabajadores (hombres) protegidos.

La Ecuación NIOSH-1991, fue desarrollada para ser ocupada por profesionales técnicos

cos en salud y seguridad ocupacional. Se han publicado estudios de usabilidad y validación en población norteamericana y oriental (Waters et al. 1998; Lee et al. 1996). Sin embargo, algunos estudios han criticado su restringida aplicabilidad (Hidalgo et al. 1997; Burdorf 1999; Dempsey 2002).

En el Anexo N° 2 de esta Guía Técnica se expone en detalle esta metodología.

Más antecedentes sobre esta metodología se pueden obtener en la página web de NIOSH:
www.cdc.gov/niosh/docs/94-110/

MAC (*Manual Handling Assessment Charts*)

Esta metodología fue desarrollada en Inglaterra para ser ocupada por los inspectores de salud y seguridad ocupacional de Health & Safety Executive (HSE). Por lo mismo, es una herramienta orientada a la evaluación rápida en terreno (Monnington et al. 2003).

Su desarrollo se fundamenta en antecedentes de psicofísica, biomecánica y otros relacionados con el entorno físico del trabajo. Es una metodología cuantitativa, que utiliza una escala aditiva para valorar factores de riesgo y un código de colores para calificarlos.

Esta metodología fue validada por HSE, contrastándola con otros modelos (NIOSH,

OWAS, REBA, QEC). Asimismo, en el año 2005 se realizó en Chile un estudio de usabilidad, confiabilidad y validez de esta metodología, cuyos resultados revelaron su buena aplicabilidad en un amplio público usuario nacional (Eyquem et al. 2007).

En el caso de la evaluación de tareas de levantamiento y descenso, los factores de riesgo considerados por esta metodología son los siguientes:

- Peso de la carga y frecuencia.
- Distancia entre las manos y la región lumbar.
- Región vertical de levantamiento/descenso.
- Torsión y lateralización de tronco.
- Restricciones posturales.
- Acoplamiento mano-objeto.
- Superficie de trabajo (piso).
- Factores ambientales.

Cada uno de estos 8 factores se evalúa en forma individual, de acuerdo a distintas categorías de riesgo. La tabla siguiente indica el código ocupado en esta metodología.

Tabla 3.4
Categorías de riesgo de acuerdo
a la Metodología MAC (HSE, 2003)

Verde (V): Nivel de riesgo bajo

Se debería considerar la vulnerabilidad de ciertas personas: Ej.: mujeres, trabajadores jóvenes, etc.

Naranja (N): Nivel de riesgo moderado

Aunque no existe una situación de riesgo alto, es recomendable examinar la tarea cuidadosamente.

Rojo (R): Nivel de riesgo alto

Se requiere introducir mejoras pronto. Esta situación podría exponer a riesgo de lesiones a la espalda, a una proporción significativa de trabajadores.

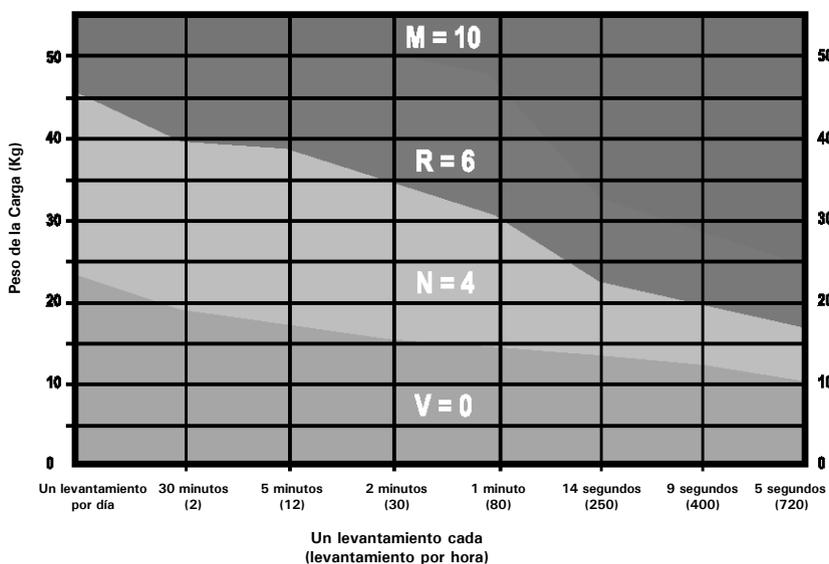
Morado (M): Nivel de riesgo muy alto

La tarea evaluada podría representar riesgo serio de lesiones a la espalda por lo que debería analizarse detenidamente para introducir mejoras.

Cabe destacar la forma en que esta metodología, evalúa el riesgo asociado al peso de la carga y la frecuencia de levantamientos. En efecto, se propone un procedimien-

to gráfico para evaluarlo. En el eje horizontal se representa la frecuencia y en el eje vertical la carga manejada en kg (Ver Gráfico 3.1).

Gráfico 3.1
Procedimiento gráfico para evaluar riesgo asociado a peso levantado y frecuencia en Metodología MAC (HSE, 2003)



Para obtener este gráfico se ocuparon datos de Snook y Ciriello (1991), del peso máximo aceptable en tareas de levantamiento para la región comprendida entre el piso y los nudillos.

El límite entre la zona verde (V) y naranja (N), es definido por la combinación de peso/frecuencia aceptable para el 50% de la población femenina. El límite entre la zona naranja y roja (R), es una combinación aceptable para el 50% de la población masculina. El límite entre la zona roja y morada (M), es aceptable para el 10% de la población masculina (los más fuertes); hasta llegar a 50 kg. Cabe destacar que la zona morada, es definida como de alto riesgo, debido a que sería aceptable por un número reducido de trabajadores industriales. A cada zona se le ha asignado una puntuación del riesgo ($V = 0$, $N = 4$, $R = 6$, $M = 10$).

En el Anexo N° 3 de esta Guía Técnica se expone en detalle esta metodología.

Más antecedentes sobre esta metodología, se pueden obtener en la página web de HSE:
www.hse.gov.uk/msd/mac/index.htm

3.5 Evaluación de una tarea de levantamiento y descenso ejecutada en equipo



Una tarea de levantamiento o descenso de carga en equipo, es aquella que requiere más de una persona para ser ejecutada. Esta práctica, es más habitual en la industria de la manufactura y la construcción, y en particular en aquellos ambientes de trabajo donde se realiza manejo manual de personas (Ver Capítulo 5).

La magnitud de los factores de riesgo no necesariamente disminuye cuando se ocupa un equipo de trabajadores. De hecho, por ejemplo, cuando una tarea es ejecutada por 2 personas, la torsión de tronco de cada trabajador podría ser mayor (Dennis y Barret 2002).

Se han utilizado distintos enfoques para determinar la capacidad de levantamiento de un equipo. Los resultados indican que no es la simple suma de las capacidades individuales (Kroemer 1997).

La única metodología citada en esta Guía Técnica que permite evaluar los factores de riesgo en este tipo de tareas, es MAC (HSE, 2003). A partir de la evidencia científica disponible, esta metodología ocupa un criterio conservador para considerar el efecto del tamaño del equipo en el límite de carga aceptable, a saber:

"Como una guía aproximada, la capacidad de un equipo de 2 personas es dos tercios de la suma de las capacidades individuales. Asimismo, la capacidad de un equipo de 3 personas es la mitad de la suma de las capacidades individuales".

Cabe señalar que, el Estándar Europeo (Norma EN 1005-2, 2003), propone multiplicar el límite de peso recomendado por un factor de 85%, cuando la tarea es ejecutada por 2 personas.

De acuerdo a la metodología MAC, menos del 10% de la población laboral industrial masculina (los más fuertes) es protegida de dolor lumbar, cuando 2 personas ejecutan una tarea de levantamiento de una carga de 85kg, durante 8 horas, a una frecuencia superior a un levantamiento cada 2 minutos.

Los factores de riesgo considerados por la metodología MAC para la evaluación de tareas de levantamiento y descenso en equipo, son los siguientes:

- Peso de la carga y número de trabajadores que ejecutan la tarea (máximo 4 personas).
- Distancia entre las manos y la región lumbar.
- Región vertical de levantamiento/descenso.
- Torsión y lateralización de tronco.
- Restricciones posturales.
- Acoplamiento mano-objeto.
- Superficie de trabajo (piso).
- Factores ambientales.
- Comunicación, coordinación y control de los trabajadores que ejecutan la tarea.

En el Anexo N° 3 de esta Guía Técnica se expone en detalle esta metodología.

Más antecedentes sobre esta metodología, se pueden obtener en la página web de HSE:
www.hse.gov.uk/msd/mac/index.htm

3.6 Evaluación de tareas de transporte de carga



El transporte de carga es aquella tarea donde una persona camina sosteniendo una carga, sin asistencia mecánica. Esta actividad puede ser realizada de distintas maneras. La más apropiada, depende de varias variables: peso, geometría, tamaño, rigidez y presencia de accesorios de sujeción de la carga. La determinación de la mejor técnica de traslado, también depende de la distancia recorrida y de las propiedades de la ruta (presencia de obstáculos, rampas, escaleras y calidad del piso).

Por otra parte, existen diferentes maneras en las que una persona podría ejecutar esta tarea. Por ejemplo, transportar una carga pesada en una mano podría ser especialmente fatigante para la musculatura de las manos, hombros y espalda. Sin embargo, esta es una técnica utilizada a menudo para manejar rápidamente un objeto. Por su parte, transportar una carga apoyada sobre un hombro podría significar baja estabilidad, alta fatiga muscular y presión local sobre esta zona del cuerpo (Kroemer 1997).

Una revisión de los métodos citados para evaluar tareas de transporte de carga se presenta a continuación.

Tablas para el manejo manual de carga de Liberty Mutual

Snook y Ciriello (1991), también publicaron un conjunto de tablas para evaluar transporte de carga, basándose en un criterio psicofísico. En ellas se establece la carga recomendada para mujeres y hombres, bajo distintas condiciones de la tarea cuando se usan ambas manos.

Las variables consideradas por esta metodología son las siguientes:

- Peso de la carga (kg) y frecuencia (transportes por unidad de tiempo).
- Distancia vertical entre el piso y las manos (cm).
- Género (hombre/mujer).

A continuación se presenta un extracto de estas tablas.

Tabla 3.5

Carga máxima aceptable en kg para el transporte según Snook y Ciriello (1991). Se muestra sólo un extracto de las tablas

(Para una distancia de transporte de 8,5m)
Un transporte cada

	Ancho (a)	Porcentaje (b)	6 s	12 s	1 min	2 min	5 min	30 min	8 hr
Hombres	79	90	13	15	17	18	20	22	26
		75	17	20	24	24	27	30	35
		50	22	26	31	31	35	39	46
		10	32	38	44	45	50	56	65
Mujeres	72	90	12	12	14	14	14	14	19
		75	14	15	16	16	17	17	23
		50	16	17	19	19	20	20	26

Los valores en negrita exceden criterio fisiológico para 8 horas.

Notas:

- (a) Es la distancia vertical desde el piso a las manos (cm).
- (b) Representa el porcentaje de trabajadores para los cuales la carga señalada en kg sería aceptable.

Ejemplo:

Supongamos que un trabajador realiza una labor de transporte de un objeto, bajo las siguientes condiciones:

- La distancia recorrida en cada viaje es de 8,5 m aproximadamente.
- La carga se sostiene a una altura de 79 cm con ambas manos.
- En promedio, se realiza un transporte cada 5 minutos durante un turno de 8 horas.

La inspección de la Tabla 3.5 indica que, bajo las condiciones indicadas, el límite de peso recomendado que protegería al 90% de la población masculina es 20 kg. Asimismo, el límite de peso recomendado que protegería al 75% de esta población es 27 kg.

Más antecedentes sobre esta metodología, incluyendo las tablas completas, se pueden obtener en la página web de Liberty Mutual:

http://libertymmhtables.libertymutual.com/CM_LMTablesWeb

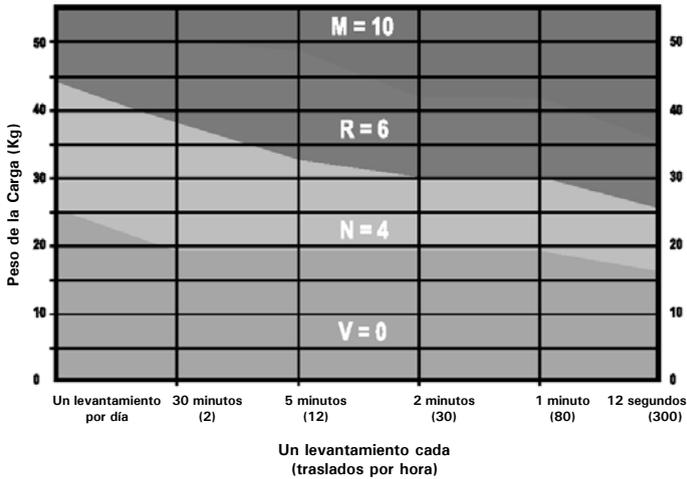
MAC (Manual Handling Assessment Charts)

En el caso de la evaluación de tareas de transporte de carga, los factores de riesgo considerados por esta metodología son los siguientes:

- Peso de la carga y frecuencia de traslados.
- Distancia entre las manos y la región lumbar.
- Carga asimétrica
- Restricciones posturales.
- Acoplamiento mano-objeto.
- Superficie de tránsito (piso).
- Factores ambientales.
- Distancia de traslado.
- Obstáculos en la ruta.

Cabe destacar la forma en que esta metodología, evalúa el riesgo asociado al peso de la carga y la frecuencia de transportes. En efecto, se propone un procedimiento gráfico similar al explicado en la sección 3.4. En el eje horizontal se representa la frecuencia y en el eje vertical la carga transportada por el trabajador en kg (Ver Gráfico 3.2).

Gráfico 3.2.
Procedimiento gráfico para evaluar riesgo asociado a peso transportado y frecuencia en Metodología MAC (HSE, 2003)



Para obtener este gráfico se ocuparon datos de Snook y Ciriello (1991), del peso máximo aceptable en tareas de transporte, cuando la carga se sostiene a 1,1 m del suelo y la distancia de traslado es 2,1 m. Los límites entre las distintas zonas de riesgo son las mismas que las ocupadas para las tareas de levantamiento (ver sección 3.4)

En el Anexo N° 3 de esta Guía Técnica se expone en detalle esta metodología.

De acuerdo a la metodología MAC, **menos del 10% de la población laboral industrial masculina (los más fuertes) sería protegida de dolor lumbar, cuando se transporta una carga de 50 kg, durante 8 horas, a una frecuencia superior a un traslado cada 30 minutos.**

3.7 Evaluación de tareas de empuje y arrastre



Empujar o arrastrar una carga con ambas manos, es particularmente preferible a levantar o descenderla, sobre todo si el objeto es pesado, frágil o difícil de sujetar. Sin embargo, como se expuso en el Capítulo 2, existen muchas variables que pueden influir en la fuerza necesaria para poner un objeto en movimiento o detenerlo.

A diferencia de las tareas de levantamiento, descenso y transporte, en el empuje o arrastre es el piso el que soporta el peso de la carga. Por lo tanto, la variable relevante a evaluar es la componente horizontal de la fuerza aplicada por el trabajador.

Existen, al menos, dos tipos de fuerza involucradas en estas tareas, a saber:

- **Fuerza inicial:** máxima fuerza dinámica necesaria para poner el objeto en movimiento (acelerar desde el reposo).
- **Fuerza de sustentación:** máxima fuerza dinámica necesaria para mantener el objeto en movimiento (alcanzar velocidad constante).

En la práctica, se requiere mayor cantidad de fuerza para poner un objeto en movimiento desde el reposo (fuerza inicial), com-

parada con la necesaria para mantenerlo en movimiento (fuerza de sustentación).

En el Sistema Internacional, la unidad para expresar fuerza es el Newton (N). Un Newton se define como la fuerza necesaria para proporcionar una aceleración de 1 m/s^2 a un objeto cuya masa es de 1 kg.

Algunos autores prefieren expresar la fuerza en el Sistema Técnico de Unidades, utilizando kg fuerza ó kg-f (también llamados kilopondios). $1 \text{ kg-f} = 9,81 \text{ N}$.

Los lineamientos para evaluar tareas de empuje y arrastre de carga, se presentan a continuación.

Tablas para el manejo manual de carga de Liberty Mutual

Snook y Ciriello (1991), publicaron un conjunto de tablas para evaluar empuje y

arrastre de carga, basándose en un criterio psicofísico. En ellas se establece la fuerza recomendada para hombres y mujeres, bajo distintas condiciones de la tarea, cuando se utilizan ambas manos. Esta metodología es fundamento de la Norma ISO 11228-2(2007).

Los factores considerados por esta metodología son los siguientes:

- Altura de aplicación de la fuerza (altura piso-manos)
- Distancia durante la cual se empuja o arrastra
- Frecuencia de la tarea
- Género (hombre/mujer)

A continuación se presenta un extracto de estas tablas.

Tabla 3.6

Fuerza máxima aceptable en kilogramos-fuerza (kg-f) para el empuje de carga (hombres), según Snook y Ciriello (1991). Se muestra sólo un extracto de las tablas

		(Distancia de empuje de 7,6 m) Un empuje cada							
	Altura (a)	% (b)	15 s	22 s	1 min	2 min	5 min	30 min	8 hr
Fuerza Inicial	95	90	16	18	23	23	25	25	30
		75	21	23	30	30	32	32	39
		50	26	29	38	38	40	40	48
Fuerza de Sustentación	95	90	8	10	13	13	15	15	18
		75	11	13	17	18	20	21	25
		50	14	17	22	23	26	27	32

Los valores en negrita exceden criterio fisiológico para 8 horas.

Notas:

- (a) Es la distancia vertical desde el piso a las manos (cm).
- (b) Representa el porcentaje de trabajadores para los cuales la fuerza señalada en kg-f, es aceptable.

En el Anexo N° 4 de esta Guía Técnica, se puede encontrar las tablas Liberty Mutual completas para la evaluación de tareas de empuje y arrastre en unidades de kg-f

Estimación de la fuerza aplicada

La evaluación de una tarea de empuje o arrastre, requiere utilizar un dinamómetro para medir la fuerza ejecutada por el trabajador, para luego contrastarla con los límites acep-

tables establecidos en las Tablas de Liberty Mutual (ver Anexo N° 4). En la práctica, disponer de un equipo de esta naturaleza podría ser difícil.

Algunos autores han propuesto recientemente algunos lineamientos para estimar esta fuerza. Sin embargo, hay que considerar que estos métodos se basan en condiciones experimentales específicas, que podrían ser significativamente distintas a las circunstancias reales de la labor evaluada.

En efecto, Culvenor (2005) midió las fuerzas horizontales aplicadas por hombres a un carro estándar utilizado en una industria de ensamblaje de automóviles. La Tabla 3.7 indica las condiciones experimentales ocupadas.

Tabla 3.7
Condiciones experimentales del estudio de Culvenor (2005)

Variable	Información proporcionada
Tarea	
Dirección de la fuerza	Empujar con ambas manos
Distancia de empuje	4 m
Fuerza evaluada	Fuerza inicial máxima
Instrucciones a los participantes	Empujar el carro sobre 4 m de la forma habitual en que realiza la labor
Número de intentos	3 intentos para cada carga (desde más liviano a más grande)
Carga/equipo	
Tipo de carro	Estándar utilizado en industria de ensamblaje de automóviles.
Carga	Fórmula de regresión basada en un peso del carro de 160 kg, 300 kg, 350 kg y 400 kg.
Altura de las asas	Verticales, extendidas desde el piso hasta 140 cm de altura
Diámetro de las asas	3.5 cm
Ancho de las asas	45 cm (ancho de codos)
Ruedas	4 ruedas (diámetro y material no informados)
Ambiente	
Piso	Concreto suave
Sujetos	
Género	7 hombres (edad y peso no informados)

Para este carro y bajo las condiciones experimentales indicadas, el autor propone la siguiente expresión:

$$\text{Promedio de la fuerza aplicada (kg-f)} = \frac{\text{(Peso del carro y la carga en kg)}}{20} + 6,5$$

Esta expresión puede ser aplicada como una aproximación de la fuerza necesaria para sacar del reposo un carro como el descrito, para luego contrastarla con los datos de fuerza máxima aceptable para el empuje de carga de Snook y Ciriello (1991).

Ejemplo:

Si la carga total es 400 kg, entonces la fuerza requerida para sacarla del reposo (Fuerza inicial), será 26,5 kg-f (260 N, aproximadamente).

Esta fuerza podría ser mayor si las condiciones difieren de las condiciones experimentales indicadas en la Tabla 3.7 (Por ejemplo: las ruedas del carro no están alineadas, deficiente mantención, uso de rampas, pisos en mal estado, etc.).

3.8 Procedimiento de evaluación Interpretación de resultados

La evaluación de los factores de riesgo presentes en labores de manejo manual de

carga, es un proceso complejo. En la práctica, es muy habitual encontrar situaciones específicas en los puestos de trabajo, que las metodologías expuestas podrían no considerar. Por definición, estas metodologías son modelos que simplifican la realidad, para cuyo desarrollo se han considerado los resultados de investigaciones disponibles hasta el momento. Asimismo, todas ellas fueron elaboradas ocupando antecedentes de poblaciones laborales específicas, distintas a la nacional.

Desde esta perspectiva, es necesario ser precavido en la aplicación e interpretación de los resultados de cualquiera de estas metodologías, pues en definitiva entregan una idea de los aspectos más relevantes del problema, pero que debería ser complementada con otros antecedentes específicos del proceso y de los trabajadores evaluados.

En función de los antecedentes expuestos en este capítulo, la Tabla 3.8 resume algunos atributos fundamentales de las metodologías citadas. En la última columna de la derecha, se entrega una evaluación del grado de vinculación de cada una de ellas con los factores de riesgo considerados en el Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Tabla 3.8
Factores de riesgo evaluados y atributos de los métodos observacionales citados

Método	Evalúa postura	Evalúa la tarea	Evalúa el entorno	Evalúa levantamiento y descenso de carga	Evalúa transporte, empuje y arrastre	Estudios de validación y usabilidad	Vinculación con Decreto Supremo N° 63/2005, Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Tablas de Liberty Mutual	X	X		X	X	USA	15%
Ecuación NIOSH	X	X		X		USA, Corea	30%
MAC	X	X	X	X	Transporte	UK, Chile	70%

Nota: La vinculación con el Decreto Supremo N°63/ 2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fue evaluada en función del número (porcentaje) de factores de riesgo que la respectiva metodología permite evaluar. Así, por ejemplo, la Ecuación NIOSH permite evaluar 6 factores de los 20 indicados en este Decreto.

Metodologías exigidas en Chile

Esta Guía Técnica entrega información para asistir principalmente a los profesionales de la prevención de riesgos y salud ocupacional y a los representantes de comités paritarios de higiene y seguridad. Desde esta perspectiva, es necesario disponer de metodologías aplicables por un amplio público usuario.

En efecto, en el año 2007 se publicó un estudio de usabilidad, confiabilidad y validez de la Metodología MAC (HSE, 2003); realizado en Chile (Eyquem et al. 2007). En este estudio, en el cual se analizó un conjunto de tareas de manejo manual de carga, participaron 170 comités y 65 expertos en prevención de riesgos. Intervinieron 185 personas, provenientes de 68 empresas de distintos rubros y de distintos niveles de formación académica.

Los resultados indicaron que, en cuanto a usabilidad (facilidad de uso y aplicabilidad en la empresa), al menos el 80% de la muestra, opinó que la metodología era fácil de usar y aplicable a la realidad de su empresa.

En cuanto a la confiabilidad, al menos el 80% de la muestra calificó las tareas evalua-

das con un margen de error menor o igual a 30%; respecto de los puntajes asignados por un panel de expertos. Finalmente, se comprobó la validez de MAC como método de detección, con niveles de sensibilidad de 83% y especificidad de 67%. En cuanto a su valor predictivo positivo (71%) y negativo (80%), se concluyó que MAC identificó positivamente las tareas con riesgo.⁽⁴⁾

Sobre la base de los antecedentes expuestos, se concluye que la metodología MAC (HSE, 2003), deberá ser ocupada en Chile para la evaluación de tareas de levantamiento, descenso y transporte de carga. La evaluación de tareas de empuje y arrastre, se deberá realizar ocupando el procedimiento expuesto en las Tablas de Liberty Mutual. El resto de las metodologías indicadas en este capítulo, constituye referencia técnica. La Tabla 3.9 resume lo señalado.

(4) Eyquem L., Córdova V., Maldonado O. 2007. Usabilidad, confiabilidad y validez de un método para la evaluación de factores de riesgos en el manejo manual de cargas. Ciencia y Trabajo. 9(25):135-142.

Tabla 3.9
Metodologías exigidas

Tarea a evaluar	Metodología de evaluación exigida	Metodología de Referencia Técnica
Levantamiento o descenso de carga ejecutado por una sola persona	MAC	Ecuación NIOSH, Tablas Liberty Mutual
Levantamiento o descenso de carga ejecutado en equipo (más de una persona)	MAC	...
Transporte de carga	MAC	Tablas Liberty Mutual
Empuje y arrastre de carga	Tablas Liberty Mutual	...

BIBLIOGRAFIA

- **Ayoub MM., Dempsey PG.** 1999. The psychophysical approach to manual materials handling task design. *Ergonomics*. 42(1):17-31.
- **Burdorf A.** 1999. Letter to the Editor. *Applied Ergonomics*. 30(6):369-370.
- **Chaffin D., Andersson G.** 1984. *Occupational Biomechanics*. Wiley Interscience Publication. 454pp.
- **Chapman CR., Casey KL., Dubner R.** 1985. Pain measurement: an overview. *Pain*. 22:1-31.
- **Culvenor J.** 2005. Initial force and desirable handle height range when pushing a trolley. *Journal of Occupational Health and Safety in Australia and New Zealand*. 21(4):341-349.
- **David GC.** 2005. Ergonomic methods for assessing exposure to risk factors for work-related musculoskeletal disorders *Occupational Medicine*. 55:190-199.
- **Dempsey P.** 2002. Usability of revised NIOSH lifting equation. *Ergonomics*. 45(12):817-828.
- **Dennis GJ., Barret RS.** 2002. Spinal loads during individual and team lifting. *Ergonomics*. 45(10): 671-681.
- EN 1005-2 (2003). Safety of machinery. Human physical performance. Part 2. Manual handling of machinery and component parts of machinery.
- **Eyquem L., Córdova V., Maldonado O.** 2006. Usabilidad, confiabilidad y validez de un método para la evaluación de factores de riesgos en el manejo manual de cargas. *Proceedings of XIII Jornada Nacional de Prevención de Riesgos de Accidentes y Salud Ocupacional*. 20-22 de septiembre. Santiago de Chile.
- **Eyquem L., Córdova V., Maldonado O.** 2007. Usabilidad, confiabilidad y validez de un método para la evaluación de factores de riesgos en el manejo manual de cargas. *Ciencia y Trabajo*. 9(25):135-142.
- **Hidalgo J., Genaidy A., Karwowski W., Christensen D., Huston R., Stambough J.** A comprehensive lifting model: beyond the NIOSH lifting equation. 1997 *Ergonomics*. 40(9):916-927.

- ISO 11228-1 (2003). Ergonomics - Manual handling. Part1: Lifting and carrying.
- ISO 11228-2 (2007). Ergonomics - Manual handling. Part2: Pushing and pulling.
- **Karhu O., Kansi P., Kuorinka I.** 1977. Correcting working postures in industry: a practical method for analysis. *Applied Ergonomics*. 8:199-20.
- **Karwowski W., Yates JW.** 1986. Reliability of the psychophysical approach to manual lifting of liquids by females. *Ergonomics*. 29(2):237-248.
- **Kroemer K.** 1997. Ergonomic Design of Material Handling Systems. Lewis Publishers. USA.
- **Kuorinka I., Jonsson B., Kilborn A., Vinterberg H., Biering-Sorensen F., Andersson G., Jorgensen K.** 1987. Standardized Nordic questionnaire for the analysis of musculoskeletal symptoms. *Applied Ergonomics*. 18:233-237.
- **Lee K., Park H., Chun Y.** 1996. The validity of the revised NIOSH weight limit in Korean young male population: A psychophysical approach. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 18:181-186.
- **Laurig W., Vedder J.** 2001. Encyclopaedia of Occupational Health and Safety. ILO. 3th Edit. Vol.1. Cap.29.
- **Luttmann A., Jäger M., Laurig W.** 2000. Electromyographical indication of muscular fatigue in occupational field studies. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 25:645-660.
- **Marras W., Fathallah F., Miller R., Davis S., Mirka G.** (1992). Accuracy of a three-dimensional lumbar motion monitor for recording dynamic trunk motion characteristics. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 9:75-87.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley N° 20.001. 5/02/2005.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001- N° 63. 27/07/2005.
- **Mital A., Nicholson AS., Ayoub MM.** 1997. A Guide to Manual Materials Handling. 2nd edition. Taylor & Francis. London.
- **Mital A.** 1999. Analysis of multiple activity manual materials handling tasks using "A Guide to Manual Materials Handling". *Ergonomics*. 42(1):246-257.
- **Monnington S., Quarrie C., Pinder A., Morris L.** 2003. Development of Manual Handling Assessment Charts (MAC) for health and safety inspectors. En *Contemporary Ergonomics*. London: Taylor & Francis.
- **Snook SH., Ciriello VM.** 1991. The design of manual handling tasks: Revised tables of maximum acceptable weights and forces. *Ergonomics*. 34(9):1197-1213.
- **Snook SH.** 1978. The design of manual handling tasks. *Ergonomics*. 21(12):963-985.
- **Waters T., Baron S., Kemmlert K.** 1998. Accuracy of measurements for the revised NIOSH lifting equation. *Applied Ergonomics*. 29(6):433-438.
- **Waters T., Putz-Anderson V., Garg A., Fine L.** 1993. Revised NIOSH equation for the design and evaluation of manual lifting tasks. *Ergonomics*. 36 (7):749-776.
- **Wright EJ., Haslam RA.** 1999. Manual handling risk and controls in a soft drinks distribution centre. *Applied Ergonomics*. 30:311-318.

CAPITULO 4

Control de los factores de riesgo

Control del riesgo, es el proceso mediante el cual se elimina o reduce la magnitud de los factores de riesgo evaluados. En este proceso, se introducen cambios que buscan optimizar la adaptación entre las demandas impuestas por la tarea y los trabajadores que la ejecutan.

Sobre la base de esta definición, el objetivo de este capítulo es dar a conocer opciones de prevención que permitan al usuario de esta Guía Técnica controlar los factores de riesgo que han sido identificados y debidamente medidos.

4.1 Antecedentes

Existen muchas opciones que permiten controlar los factores de riesgo que podrían estar presentes en labores de manejo manual de carga.

En general, las intervenciones se pueden clasificar en dos grandes ámbitos, a saber:

- *Intervenciones de ingeniería:* Incluye la modificación, ajuste, sustitución o implementación de herramientas, equipos, puestos de trabajo, procesos o materiales.
- *Intervenciones administrativas:* En general, se relacionan con la promoción de buenas prácticas de organización del trabajo.

El mejoramiento ergonómico de un proceso de manejo manual de carga, debería ser administrado aplicando una combinación de alternativas, que podrían pertenecer a cualquiera de estos dos ámbitos.

En este capítulo, se analizarán las opciones que se enuncian en la tabla siguiente.

Tabla 4.1
Alternativas de control de los factores de riesgo asociados al manejo manual de carga

<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de principios de Ingeniería de Métodos 	<ul style="list-style-type: none"> — Análisis del flujo de materiales — Análisis y mejoramiento de la disposición de planta — Mejoramiento de la asignación de la carga de trabajo — Aplicación de manejo manual en equipo
<ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento de las prácticas de almacenamiento de materiales • Ajuste de la altura de origen y destino de la carga • Mejoramiento de las tareas de empuje y arrastre • Control de la torsión, flexión y lateralización 	
<ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento de las vías de transporte 	<ul style="list-style-type: none"> — Señalización — Dimensiones de pasillos y zonas de tránsito — Control de obstáculos — Uso de rampas
<ul style="list-style-type: none"> • Modificación del objeto • Asistencia mecánica simple (uso de palancas, roce, gravedad) • Asistencia mecánica compleja (grúas, montacargas, transportadores) • Control de agentes ambientales • Capacitación para el MMC 	

Como se indicó en el Capítulo 2, los factores de riesgo fundamentales asociados al manejo manual de carga están enunciados en el artículo 13 del Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social⁽⁵⁾. Ahora bien, cada una de las alternativas de control y prevención indicadas en la Tabla 4.1, tendrá impacto sobre uno o más de estos factores.

Para sistematizar esta idea, la matriz siguiente (Ver Tabla 4.2), vincula cada una de estas alternativas con los factores de riesgo descritos en el Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Como se observa, se han dispuesto 17 filas que ofrecen distintas opciones de control para los factores de riesgo, dispuestos en 4 columnas.

Tabla 4.2
Alternativas de control relacionadas con los distintos factores de riesgo indicados en el Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Alternativa de control	Factores de Riesgo (Según Decreto Supremo N° 63)			
	(a) Características de la carga	(b) Ambiente de trabajo	(c) Esfuerzo físico necesario	(d) exigencias de la actividad
Análisis del flujo de materiales				
Análisis de disposición de planta				
Asignación de carga de trabajo				
Manejo manual en equipo				
Almacenamiento de materiales				
Altura origen-destino de la carga				
Empuje y arrastre				
Torsión, flexión y lateralización				
Señalización				
Dimensiones de zonas de tránsito				
Obstáculos				
Uso de rampas				
Modificación del objeto				

(5) El artículo 13 del Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, clasifica estos riesgos en 4 categorías: De la carga, Del Ambiente de Trabajo, Del Esfuerzo Físico y De las Exigencias de la Actividad.

Tabla 4.2

Alternativas de control relacionadas con los distintos factores de riesgo indicados en el Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (Continuación)

Alternativa de control	Factores de Riesgo (Según Decreto Supremo N° 63)			
	(a) Características de la carga	(b) Ambiente de trabajo	(c) Esfuerzo físico necesario	(d) exigencias de la actividad
Asistencia mecánica simple				
Asistencia mecánica compleja				
Control de agentes ambientales				
Capacitación para el manejo manual de carga				

Nota: Como se observa, en esta matriz (Tabla 4.2), se han dispuesto 17 filas que ofrecen distintas estrategias de control para los factores de riesgo específicos, dispuestos en 4 columnas.

En los puntos siguientes, se entregan antecedentes detallados en relación a cada una de las estrategias de control enunciadas en esta sección.

4.2 Principios de ingeniería de métodos

El transporte de materiales, no agrega valor a los productos y es fuente potencial de lesiones a los trabajadores, pérdidas materiales y de tiempo en los procesos. Además, siempre representa costos en términos de espacio, maquinaria y energía. Este principio básico, es aplicable tanto a materiales pesados como a objetos manejables manualmente.

Desde este punto de vista, siempre es recomendable mejorar la disposición del área de trabajo de modo que sea mínima la necesidad de mover materiales. Es conveniente recordar que una disposición flexible, que pueda adaptarse a los cambios del flujo de trabajo (por ejemplo, por cambios o diversificación de los productos) es una disposición productiva.

En muchas instalaciones, la reducción y simplificación del movimiento de materiales, puede generar economías que podrían variar desde un 30% hasta un 75% del costo total de las operaciones de transporte (Kroemer 1997)

Recomendaciones prácticas

- Localizar los puestos de trabajo de acuerdo con la secuencia del proceso, de modo que los materiales que llegan desde un área puedan ser utilizados por la siguiente minimizando las distancias recorridas.
- Combinar las operaciones para reducir la necesidad de mover materiales entre puestos de trabajo.
- Utilizar pallets, carros u otros elementos auxiliares similares, de modo que los materiales puedan ser trasladados fácil y rápidamente al siguiente puesto de trabajo o área del proceso.
- Utilizar patrones simples para el flujo de materiales. Las distancias de transporte deben ser tan cortas como sea posible, evitando cruces, retrocesos y otros esquemas que conducen a congestión.
- Siempre que sea posible, usar la gravedad.
- Cuando se modifique la disposición de un área de trabajo, es necesario asegurarse que las vías de transporte estén despejadas.

- Es conveniente involucrar a los trabajadores en la propuesta de ideas para reducir la frecuencia y las distancias de traslado.

A continuación, se exponen algunas técnicas formales de Ingeniería de Métodos, que se pueden ocupar para el análisis y mejoramiento del flujo de materiales y de la disposición de planta.

Análisis del flujo de materiales

El análisis del flujo de materiales (routing), es una técnica que puede proporcionar antecedentes de gran utilidad para optimizar la secuencia e intensidad del movimiento de los materiales entre las diferentes etapas de un proceso.

Este análisis puede aplicarse a procesos de manejo de carga, presentes en ambientes industriales o de servicios.

Diagrama de flujo de materiales

Este análisis, puede realizarse ocupando un diagrama de flujo, que facilitará el estudio de las relaciones de ubicación entre las diferentes áreas, en función de la magnitud del movimiento de materiales. Para elaborarlo, se puede ocupar la simbología ASME (American Society of Mechanical Engineers), de acuerdo a lo señalado en la tabla siguiente.

Tabla 4.3
Simbología ASME para diagramas de flujo de materiales

Grafo	Tipo de función
○	Relacionado con operación o producción
⇒	Transporte
△	Almacenamiento
□	Inspección, control o medición
⌋	Servicios (mantención, etc.)

A modo de ejemplo, a continuación se presenta un caso real, aunque simplificado, que demuestra el efecto de una mejora en el flujo de materiales.

Ejemplo N° 1

Una empresa que se dedica al procesamiento manual de frutos secos, tiene un conjunto de puestos de trabajo dispuestos en dos columnas en su nave principal de producción. En estado estable, las actividades principales que realiza cada trabajador incluyen caminar hacia la zona de almacenamiento e inspección. En ese lugar, un supervisor le entrega un saco con 15 kg de frutos para procesar. Luego, el trabajador se dirige a su puesto de trabajo para realizar la operación. Finalmente, el trabajador traslada manualmente el material procesado a la zona de almacenamiento e inspección, lo entrega y recibe un nuevo saco de frutos para iniciar otro ciclo.

La Figura 4.1, esquematiza la distribución inicial de la planta, donde se ha utilizado la simbología ASME para graficar las actividades principales: operación (círculos), traslados de materiales (flechas) y una zona de almacenamiento e inspección (triángulo + cuadrado).

Nótese que en esta distribución de planta, el trabajador que ocupa el puesto de trabajo N° 1 camina D1 metros en su trayecto de ida y regreso a la zona de almacenamiento e inspección y procesa P1 sacos/turno.

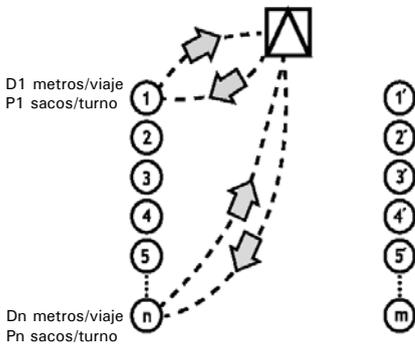
Esos datos aparecen señalados sobre el diagrama. Por otra parte, el puesto más alejado del almacenamiento (puesto n) procesa Pn sacos/turno y cada trayecto ida-regreso requiere caminar Dn metros.

Bajo esta distribución de planta, es evidente que $D1 < Dn$. Asimismo, esto afecta el nivel de producción (tiempo de proceso), de modo que $P1 > Pn$.

Figura 4.1

Distribución inicial de un conjunto de puestos de trabajo dispuestos en dos columnas. En la parte superior, se ubica una zona de almacenamiento e inspección

Sólo se grafican los traslados de materiales de los puestos de trabajo 1 y n.

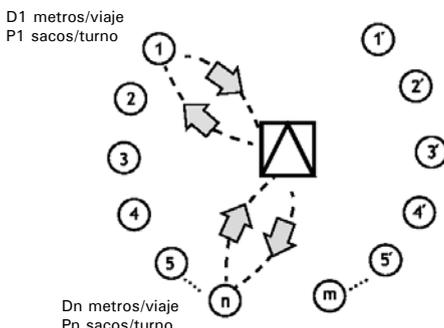


La Figura 4.2 esquematiza una versión mejorada del flujo de materiales.

En esta distribución, los puestos de trabajo se han dispuesto en torno al área de almacenamiento e inspección, en el perímetro de la circunferencia de menor radio posible. En este caso, $D1 = Dn$ y probablemente, esto permita balancear el nivel de producción, de modo que $P1 = Pn$.

Figura 4.2

Distribución mejorada de los puestos de trabajo. En la zona central, se ubica el área de almacenamiento e inspección y los puestos de trabajo se localizan equidistantes a ella. Sólo se grafican los traslados de los puestos de trabajo 1 y n



Es conveniente cuestionarse cada actividad, con el propósito de identificar posibles acciones de mejoramiento. Un conjunto de preguntas que podría orientar este ejercicio es el siguiente:

1. ¿Por qué es necesaria esta actividad?
2. ¿Qué se está haciendo? ¿cuál es el propósito de lo realizado?
3. ¿Dónde se está realizando la actividad? ¿por qué se realiza en este lugar?
4. ¿Cuál es el mejor lugar para ejecutarla?
5. ¿Cuándo se está realizando la actividad? ¿es el mejor momento para realizarla?
6. ¿Quién ejecuta la actividad? ¿quién debería hacerlo?
7. ¿Existe una mejor manera de ejecutar la actividad?

Carta de Recorrido o Carta De - A:

Este es un método para el análisis del flujo de materiales, especialmente recomendado en procesos de fabricación de productos diversificados.

A modo de ejemplo, a continuación se presenta un caso simplificado, que demuestra cómo se realiza este análisis.

Ejemplo N° 2

Como se muestra en la Figura 4.3, una Carta de Recorrido es una matriz que registra los movimientos de materiales desde y hacia las áreas de la planta; en este ejemplo identificadas como A, B, C, D, E, F y G. Los números registrados en la matriz representan la cantidad de movimientos entre estas áreas o entre estaciones de trabajo, según la secuencia del proceso. Por ejemplo, desde el área A hacia el área D se realizan 4 traslados. Análogamente, desde el área D hacia la B se realizan 3 transportes de materiales.

Figura 4.3
Ejemplo de Carta de
Recorrido o Carta De - A

		De						
		A	B	C	D	E	F	G
A	A							
	B	6			3		5	
	C		3		3		3	
	D	4	5			2		
	E	8			1			
	F	3	2		7	3		
	G		1		1	4		

La inspección de la Figura 4.3, permite extraer algunas conclusiones. Por ejemplo, se puede decir lo siguiente:

- El área D es la más activa (tiene el mayor número de relaciones con otras áreas). Esto se obtiene sumando el número de relaciones en la columna y fila correspondiente al área D. En este caso, D tiene 8 relaciones (3 en su fila + 5 en su columna).
- No se trasladan materiales desde las áreas C y G (son centros de recepción).
- No se trasladan materiales hacia el área A (es un centro de distribución).

De acuerdo a este análisis básico, si el objetivo es modificar y mejorar la distribución de la planta, el área D debería localizarse en el sector central respecto a las demás, promoviendo una circulación expedita desde y hacia ella.

Este método, también permite evaluar la magnitud del movimiento de los materiales, mostrar dependencia entre las áreas, comparar diversas distribuciones de equipos, etc.

Análisis y mejoramiento de la disposición de planta

La distribución de las instalaciones (layout), debe tener en cuenta numerosas variables interdependientes (manejo de materiales, naturaleza de los equipos, localización de los puestos de trabajo, espacios de almacenamiento, oficinas administrativas, etc.). Ninguna técnica por sí sola proporciona la distribución óptima. Sin embargo, una buena distribución reduce los costos no productivos, como los asociados al manejo de materiales y al almacenamiento; mientras que podría aumentar la seguridad y eficiencia de los trabajadores. El análisis de la distribución, se apoya principalmente en las siguientes ideas:

- *Distribución por proceso:* Todas las máquinas o procesos del mismo tipo están agrupadas. Ej.: Sección de pintura, sección de ensamblaje, sección de secado, sección de empacado, etc.
- *Distribución por producto:* Todas las máquinas, procesos y actividades necesarias para el procesamiento del mismo producto están agrupadas.

La distribución (layout) por proceso, requiere una cantidad relativamente mayor de manejo de materiales.

El objetivo de muchos métodos de distribución por proceso es ubicar lo más cerca posible aquellas áreas de trabajo que tengan mayor interacción. Esto daría lugar a un flujo mínimo de materiales entre áreas no adyacentes.

Algunos métodos para diseñar distribuciones por proceso, se basan en el análisis de la cantidad de material que se mueve y la distancia que se recorre.

En algunos casos, también es posible incorporar variables cualitativas (por ejemplo: minimizar exposición de los trabajadores a riesgos de enfermedades o accidentes).

A continuación, se exponen 2 métodos fundamentales de diseño de distribución, a saber:

- Método gráfico simple.
- Planeación sistemática de la distribución.

Método gráfico simple

El método gráfico simple utiliza un procedimiento de prueba y error para reducir los flujos entre áreas no adyacentes, ocupando una localización central de las áreas más activas.

Inicialmente, se elabora una Carta de Recorrido, para conocer el número de movimientos realizados entre las distintas áreas e identificar las más activas. Luego se busca una solución tentativa usando círculos para representar las áreas de trabajo, que se conectan con líneas para representar las cargas transportadas por período de tiempo. Las zonas contiguas o que se cruzan diagonalmente, son consideradas adyacentes.

A modo de ejemplo, a continuación se presenta un caso simplificado, que demuestra cómo se realiza este análisis.

Ejemplo N° 3

La empresa VCP posee una instalación con seis secciones, con la geometría que se muestra en el croquis de la Figura 4.4. La empresa necesita localizar 6 áreas de producción (A, B, C, D, E, F), entre las cuales existe un número de movimiento de materiales por turno, que se indica en la Carta de Recorrido de la Figura 4.5. Se requiere hallar una distribución que reduzca al mínimo posible los flujos no adyacentes de materiales.

Figura 4.4.
Las 6 áreas de producción de la empresa VCP

1	2	3
4	5	6

Figura 4.5
Carta de Recorrido de las 6 áreas de producción de la empresa VCP

		De					
		A	B	C	D	E	F
A	A			10			
	B	5		4			
	C	10			16	7	8
	D		12	8			
	E	3					
	F	2					

Paso N° 1: Determinar cuáles áreas de producción tienen relación más frecuente con otras. Para esto, se determina el número de asignaciones en cada fila y columna. Así, A tiene 4 asignaciones de columna (B, C, E y F) y una de fila (C), lo cual da lugar a 5 movimientos de relación (4 de columna + 1 de fila = 5 movimientos). Utilizando este procedimiento se llega a la tabla que se indica a continuación.

Área de producción	A	B	C	D	E	F
Número de relaciones	5	3	7	3	2	2

Paso N° 2: Localizar las áreas más activas en la zona central. Es decir, localizar las áreas A y C en las posiciones 2 y 5 (Ver Figura 4.4).

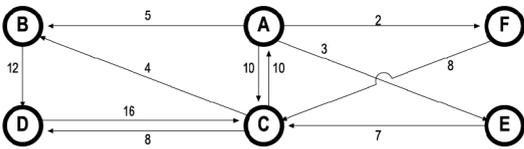
Paso N° 3: Utilizando prueba y error, localizar las otras áreas, de tal manera que no existan o se reduzca al mínimo posible los flujos entre áreas no adyacentes.

Paso N° 4: Si todos los flujos no adyacentes son eliminados, se tiene la solución (como se muestra en la Figura 4.6). Si aún existen flujos no adyacentes, se debe intentar reducir

al mínimo posible el número de materiales transportados entre estas áreas.

Figura 4.6

Localización de las 6 áreas de producción de la empresa VCP que optimiza el flujo de materiales



Planeación sistemática de la distribución

Esta metodología permite incorporar variables cualitativas para definir los criterios de proximidad de las áreas de trabajo. Por ejemplo, localización específica de áreas de almacenamiento de suministros y productos terminados o restricciones relacionadas con prevención de riesgos (Por ejemplo: Disponibilidad de equipos mecanizados para el manejo de carga, minimizar exposición de los trabajadores a agentes ambientales, controlar distancia entre depósitos de materiales combustibles, etc.).

La exposición de esta metodología, se realizará a través de un ejemplo simple, como se indica a continuación.

Ejemplo N° 4

Una empresa de manufactura tiene 8 secciones de producción que deben ser dispuestas en 4 columnas y 2 filas.

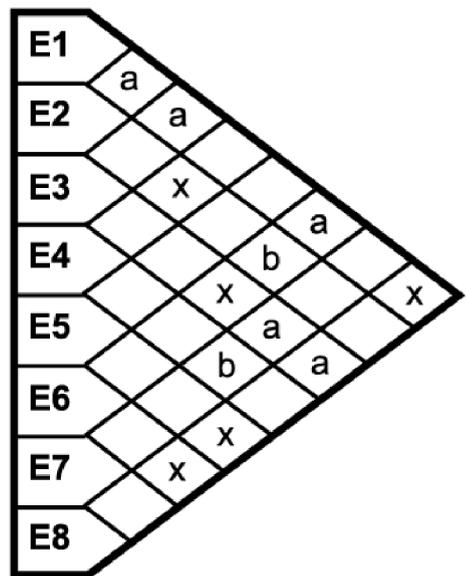
Se han establecido 3 criterios de relación, que definen la proximidad necesaria entre ellas, a saber:

Código	Proximidad
a	Absolutamente necesaria
b	Importante
x	Indeseable

El estudio del proceso y de las interacciones que deben existir entre las 8 secciones, permitió elaborar un gráfico de relación como el mostrado en la Figura 4.7. A modo de explicación, esta representación gráfica indica, por ejemplo, que es "absolutamente necesario" que la sección 1 (E1) esté cerca de la sección 2 (E2). Sin embargo, es "indeseable" que E1 esté cerca de la sección 8 (E8).

Figura 4.7

Gráfico de relación que muestra la dependencia de 8 secciones de producción, de acuerdo a un código de proximidad (a = Absolutamente necesaria, b = Importante, x = Indeseable)



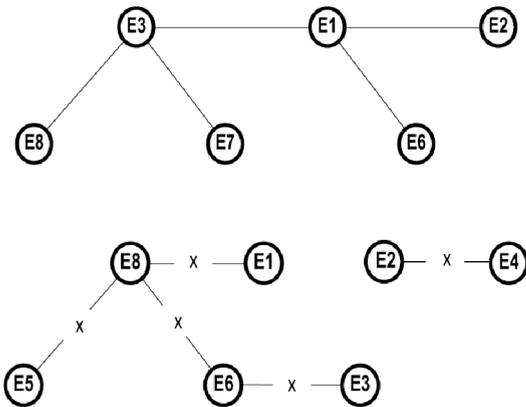
Paso N° 1: Determinar las relaciones críticas (a y x), e identificar las secciones que deben ser localizadas centralmente (tienen la mayoría de las relaciones) y aquellas que deben estar separadas.

Relación (a): E1-E2, E1-E3, E1-E6, E3-E7, E3-E8 (E3 y E1 son los más comunes)

Relación (x): E1-E8, E2-E4, E3-E6, E5-E8, E6-E8 (E8 es la más común)

Paso N° 2: Formar grupos con las relaciones, empezando con el más común (E3 y E1). También graficar las relaciones x (Ver Figura 4.8).

Figura 4.8
Gráfico de grupos de relaciones, de acuerdo a lo establecido en el Paso N° 1



Paso N° 3: Ocupando la matriz 2 x 4 propuesta (4 columnas y 2 filas), proponer un arreglo del grupo que representa la relación "a". Agregar el grupo que representa la relación "x" y rearrreglar si es necesario.

La matriz que se indica en la Figura 4.9 satisface todos los requerimientos, incluyendo la relación E1-E6, debido al contacto de esquina a esquina.

Figura 4.9
Configuración final de las 8 secciones de producción

E8	E3	E1	E5
E4	E7	E2	E6

Mejoramiento de la asignación de la carga de trabajo

Si el manejo manual de carga no puede ser reemplazado mediante el uso de ayudas

mecánicas, es conveniente considerar la combinación de estas labores con otras más livianas. En principio, toda tarea puede ser hecha de manera diferente, utilizando secuencias, movimientos o aplicación de fuerzas distintas.

Combinando las tareas de manejo manual con tareas más ligeras, se reduce la exposición al riesgo de trastornos musculoesqueléticos.

Asimismo, se contribuye a flexibilizar el sistema productivo, pues los trabajadores podrían estar capacitados para realizar varias labores.

Según antecedentes de fisiología del trabajo, cuando una actividad física se suspende antes de la ocurrencia de fatiga, el tiempo de recuperación es significativamente menor, comparado con el que se requiere si la misma actividad se suspende cuando la fatiga ya se ha manifestado. En otras palabras, mientras más cortos son los períodos de trabajo continuos, mayores posibilidades habrá de evitar fatiga y trastornos musculoesqueléticos.

Recomendaciones prácticas

- Considerar la asignación de un equipo de trabajadores (2 o más personas).
- Reorganizar la asignación de labores de modo que los trabajadores que realizan manejo de carga, realicen también tareas más livianas (registros en planillas de control de la calidad y la producción, mantenciones menores, etc.).
- Considerar la incorporación de breves pausas programadas que permitan la recuperación de la fatiga.

Aplicación de manejo manual en equipo (aumento de dotación)

Manejar carga en equipo podría ser efectivo para reducir ciertos factores de riesgo en labores de manejo manual de carga. Sin em-

bargo, su aplicación debe considerar algunos aspectos fundamentales como los indicados a continuación.

Recomendaciones prácticas

Al utilizar un equipo para levantar una carga, es esencial coordinar y planear la tarea adecuadamente. Además, es importante asegurarse de los siguientes aspectos:

- Un número adecuado de personas en el equipo.
- Que una persona coordine la tarea (Por ejemplo: 1, 2, 3 levantar...).
- Que los miembros del equipo tengan capacidades similares de levantamiento manual de carga y conozcan sus responsabilidades durante la tarea.
- Que las personas han recibido una capacitación adecuada.
- Que el levantamiento de la carga ha sido simulado (ensayado), incluyendo qué hacer en caso de emergencia.
- Si es posible, las personas deberían ser de estaturas similares.

El aumento de los riesgos en el manejo manual en equipo, podría deberse a las alteraciones en los mecanismos de la operación (comparada con una tarea individual), efectos de una descoordinación de los trabajadores o posibles limitaciones impuestas por el miembro más débil del equipo.

4.3 Mejoramiento de las prácticas de almacenamiento de materiales

Mejorar las prácticas de almacenamiento de materiales, es una opción simple, que contribuye a prevenir lesiones en los trabajadores y a reducir daños en los materiales.

Como regla general, las cargas de mayor peso y frecuencia de uso, deberían ser localizadas cerca de la altura del codo de los trabajadores.

Recomendaciones prácticas

- Los estantes a varias alturas permiten un mejor uso del espacio.

Asimismo, ayudan a mantener las cosas ordenadas cuando se dispone de un espacio limitado cerca del área de trabajo.

- Como regla general, los materiales deberían disponerse entre la altura de los nudillos y el hombro del trabajador.
- Es conveniente asignar una zona específica a cada tipo de material. Es recomendable usar etiquetas u otros medios para señalar cada una de estas zonas.

Las figuras siguientes ilustran algunas opciones que se podrían considerar para optimizar los métodos de almacenamiento de materiales.

Figura 4.10

Estantería para barras, no adosada a la pared. Este diseño puede usarse por separado para disponer piezas pequeñas, o bien utilizar en línea las dos estructuras de la estantería para almacenar piezas más largas

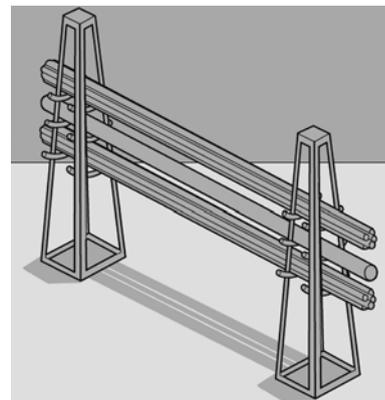


Figura 4.11

Estantería vertical con repisas de diferente profundidad para materiales de distinta geometría

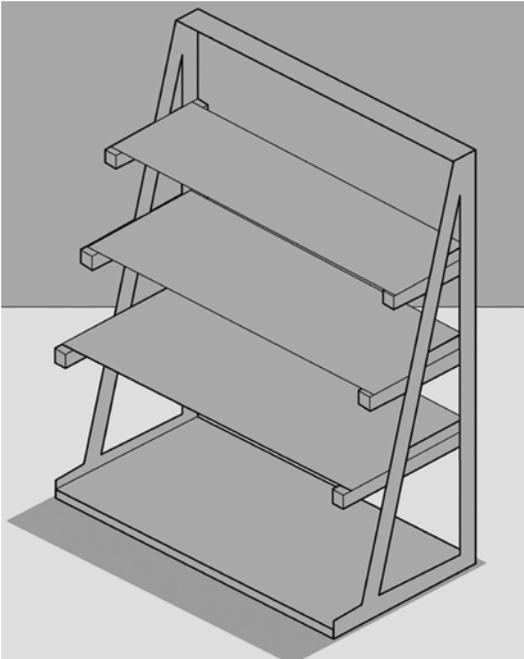


Figura 4.12

Considerar el uso de alturas de almacenamiento ajustables

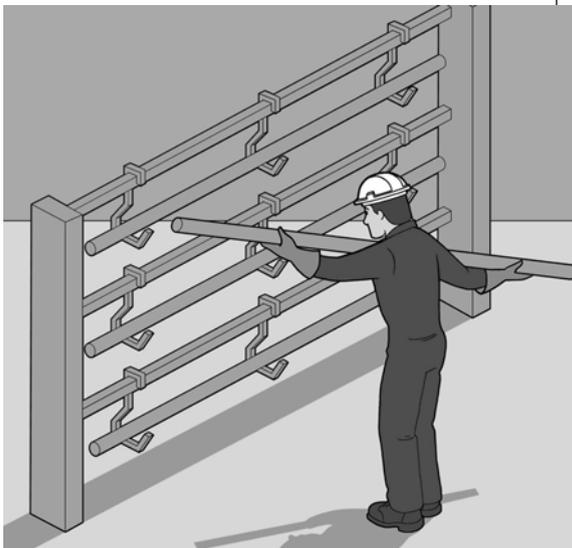
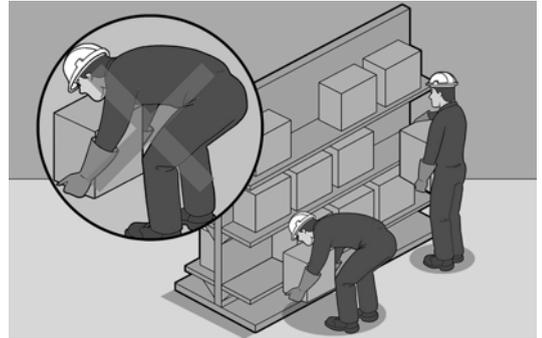


Figura 4.13

Los materiales deberían disponerse entre la altura de los nudillos y el hombro del trabajador. Disponer los objetos de mayor peso y frecuencia de uso a la altura codo-suelo



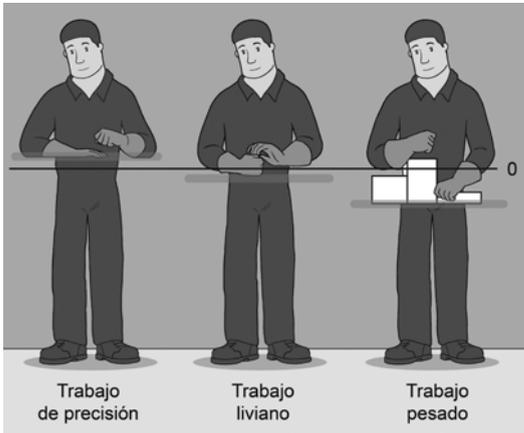
4.4 Ajuste de la altura de origen y destino de la carga

Es conveniente minimizar o eliminar la diferencia de altura de origen y destino de la carga. Esto reducirá los riesgos de lesiones o fatiga de los trabajadores y los daños materiales.

La flexión de tronco se evita eliminando la diferencia de altura entre el origen y el destino de la carga.

En general, la altura óptima de una superficie de trabajo, está determinada por la altura codo-suelo. De acuerdo a lo indicado en la Figura 4.14, para trabajo liviano, la altura recomendada de la superficie de trabajo es igual a la distancia codo-suelo. Para trabajos relativamente más pesados, se recomienda una altura inferior a aquella. Para trabajo de precisión, se recomienda una altura superior a la distancia codo-suelo, con el propósito de permitir el apoyo de los codos para un control manual y visual preciso.

Figura 4.14
Relación entre la altura codo-suelo y la altura recomendada de la superficie de trabajo para tres tipos de tareas desarrolladas en posición de pie. La altura de referencia horizontal es la distancia codo-suelo



Recomendaciones prácticas

- El movimiento de materiales de un puesto de trabajo a otro, debería realizarse a la altura del plano de trabajo, entre superficies que se encuentren al mismo nivel.
- Cuando se diseñan nuevas áreas de trabajo, es conveniente eliminar las diferencias de altura de las distintas superficies de trabajo.
- Es conveniente considerar el uso de asistencia mecánica para el levantamiento, como carros elevadores o cintas transportadoras, que puedan ajustarse a la altura del movimiento de los materiales.
- Es conveniente utilizar sistemas de transporte que permitan mover los materiales sin variar la altura de origen y destino de la carga. Algunos ejemplos son las vías pasivas de rodillos, bancos de trabajo móviles o carros; todos ellos a la misma altura del plano de trabajo.

Figura 4.15
Eliminar las diferencias de altura de las superficies de trabajo

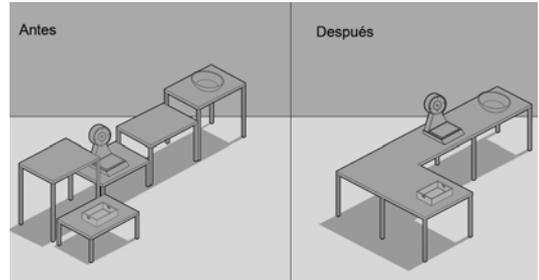


Figura 4.16
Eliminar las diferencias de altura de las superficies de trabajo

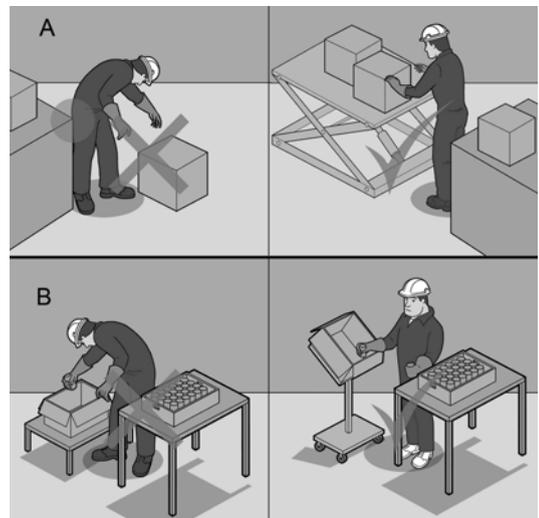
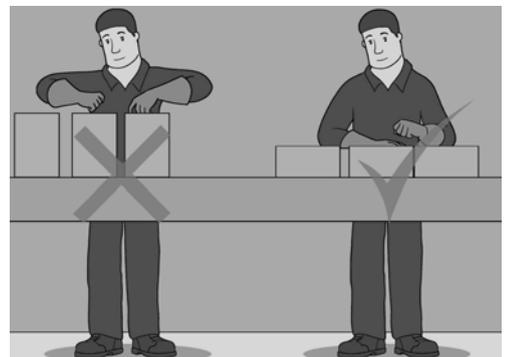


Figura 4.17
Considere la posibilidad de inclinar los objetos para reducir la altura de trabajo



4.5 Mejoramiento de las tareas de empuje y arrastre

Los factores de riesgo que podrían estar presentes en las tareas de empuje y arrastre de carga no sólo son de naturaleza musculoesquelética.

En efecto, en estas labores también existen riesgos de resbalones, caídas y atrapamientos.

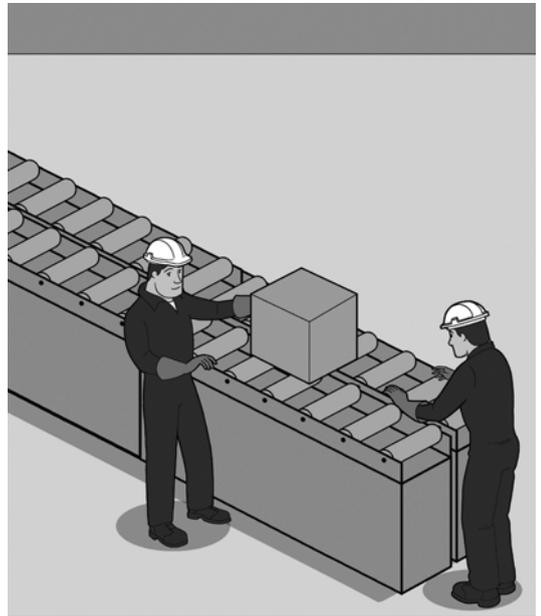
Generalmente, estas tareas son menos fatigantes y más seguras que el levantamiento y descenso; especialmente cuando se trata de materiales pesados.

Recomendaciones prácticas

- Empujar o arrastrar carga es más eficiente si la fuerza se aplica alrededor de la altura de la cintura.
- Es preferible empujar que arrastrar una carga (la fuerza necesaria es menor).
- Es necesario asegurarse que existe suficiente espacio en las zonas de alimentación y descarga en las máquina y equipos, de forma que deslizar o empujar los objetos pesados, pueda hacerse fácilmente.
- Evitar realizar tareas de empuje o arrastre en espacios confinados, pues limita la eficiencia del movimiento y puede causar sobre-exigencia postural o accidentes.
- Empujar o arrastrar es más eficaz cuando se hace hacia delante o atrás. Se debe evitar empujar o arrastrar hacia los lados, con relación al cuerpo.
- La fuerza de empuje y arrastre que es posible imprimir a un objeto es significativamente mayor cuando se aplica en postura de pie que cuando se está sentado.

- Existen algunos aspectos prácticos que se deberían considerar cuando se empujan o arrastran carros. En particular, estos accesorios deberían tener apoyos para las manos, ubicados entre la altura de la cintura y el hombro del trabajador. Asimismo, deberían mantenerse en buenas condiciones de mantención, especialmente sus ruedas.

Figura 4.18
Empujar o arrastrar materiales pesados, es mejor que levantarlos o bajarlos



4.6 Control de la torsión, flexión y lateralización de tronco

La torsión, flexión y lateralización de tronco realizada durante el manejo manual de carga, son causas importantes de trastornos musculoesqueléticos localizados en el cuello, hombros y espalda.

Desde esta perspectiva, es conveniente analizar cuidadosamente las tareas para eliminar o reducir estas acciones.

La sobrecarga sobre la columna durante la flexión, torsión o lateralización se incrementa significativamente cuando aumenta el paso del objeto que se maneja y la velocidad de la ejecución del movimiento (Lavander et al. 1999).

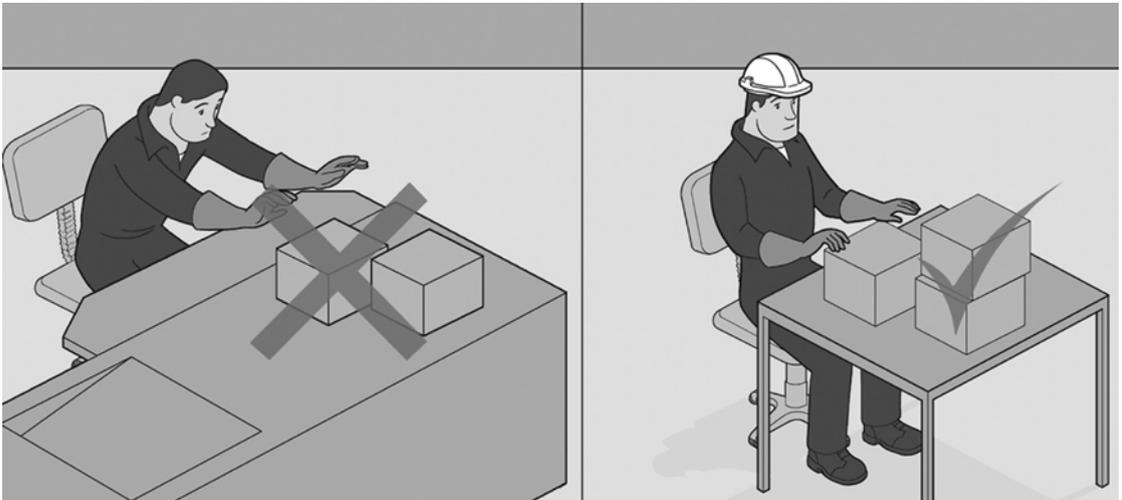
Recomendaciones prácticas

- Modificar la localización de los materiales de modo que la tarea se realice en la zona de alcance funcional del trabajador, evitando inclinación, torsión o lateralización de tronco.
- Despejar la zona de trabajo de forma que se disponga de espacio suficiente para los pies en el puesto de trabajo.

jo. En ocasiones los trabajadores que deben ejecutar su labor de pie, inclinan su cuerpo porque no pueden acercarse lo suficiente al área de operación por la falta de espacio para las rodillas o los pies.

- Si fuese posible, para evitar la torsión de tronco durante el manejo de la carga, el trabajador debería dar un paso en el sentido del movimiento.
- Evitar el manejo manual de objetos pesados. Inclinar o realizar torsiones o lateralizaciones de tronco mientras se manejan objetos pesados es particularmente riesgoso.

Figura 4.19
Es recomendable reducir la distancia entre el trabajador y la carga, esto evitaría flexión de tronco



4.7 Mejoramiento de las vías de transporte

Señalización

La existencia de vías despejadas, con accesos expeditos a las zonas de trabajo y a las áreas de almacenamiento, mejora el flujo de los materiales y permite un traslado rápido y seguro.

La acumulación de materiales en las áreas de transporte, podría generar pérdida de tiempo, daños materiales y lesiones en las personas.

Señalizar las vías de transporte es una alternativa simple que ayuda a mantenerlas despejadas. Es conveniente que esta actividad sea realizada con la asesoría de un profesional competente.

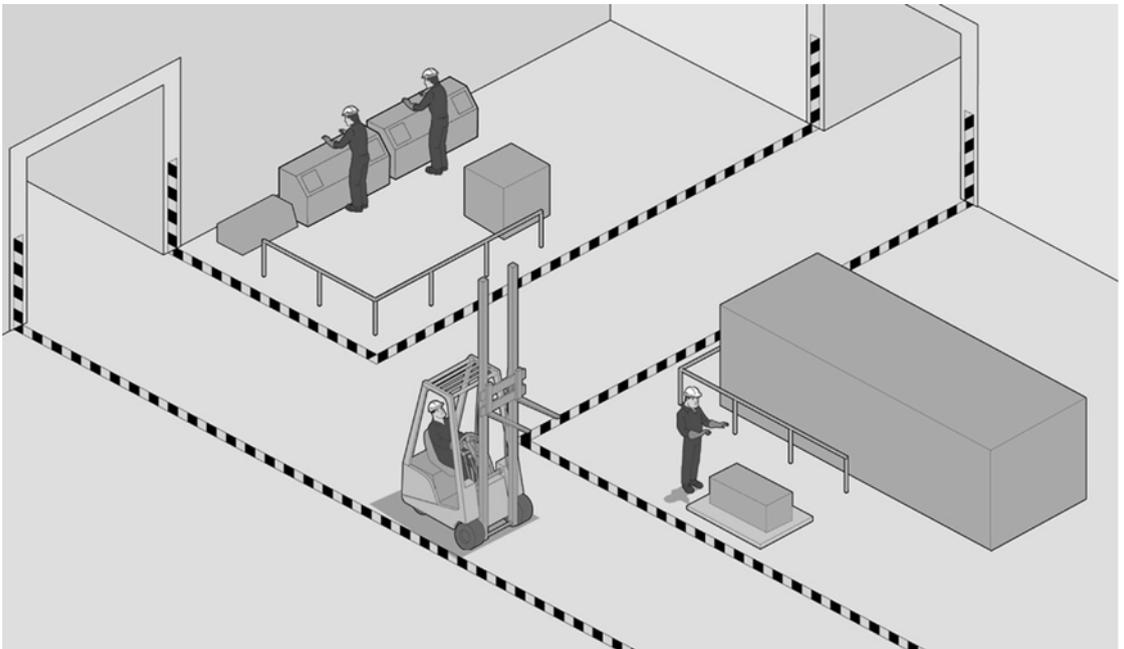
Recomendaciones prácticas

- Señalizar las vías de transporte de forma distinta a las áreas de almacenamiento. Es conveniente considerar lugares apropiados para materiales de desecho, próximos a las áreas de trabajo.
- En un área de trabajo, generalmente existen vías de transporte centrales (o principales) y secundarias (o me-

nores). Todas las vías deberían tener un ancho suficiente para permitir un transporte activo.

- Es posible que como resultado del proceso de señalización sea necesario reorganizar el área de trabajo, modificando la disposición de equipos o tareas, con el propósito de conseguir vías de transporte más cortas y eficientes.

Figura 4.20
Señalar las vías de transporte es una alternativa simple que ayuda a mantenerlas despejadas

*Dimensiones de pasillos y zonas de tránsito*

Los pasillos y zonas de tránsito libres de obstáculos son importantes para un movimiento fluido de materiales y de trabajadores. Los pasillos demasiado estrechos o con obstáculos en el trayecto, podrían retrasar al ritmo de trabajo, causar pérdidas materiales o lesiones.

Recomendaciones prácticas

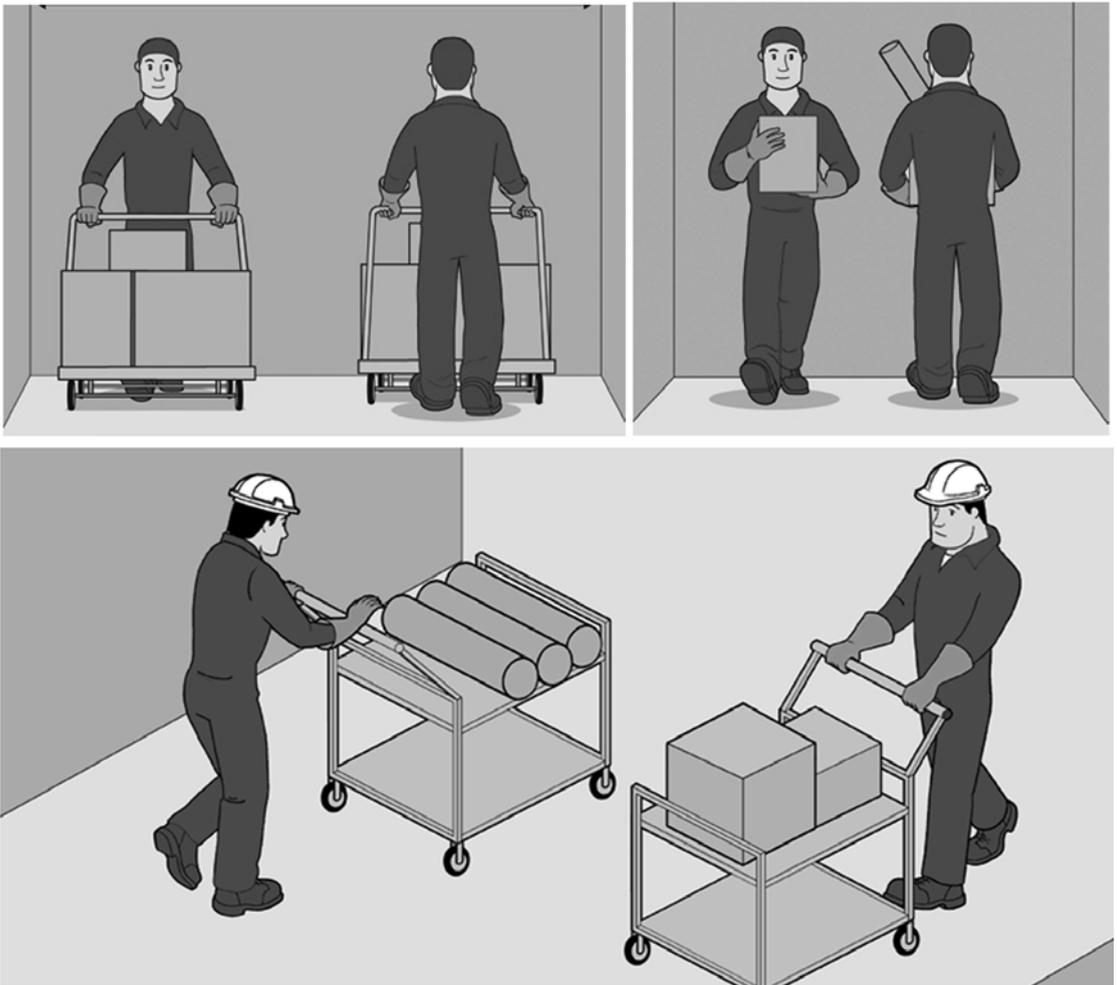
- Despejar de obstáculos los pasillos, de forma que siempre sea posible un tránsito fluido.
- Los pasillos para el transporte de materiales deberían tener un ancho suficiente para permitir el tránsito en do-

ble sentido. De acuerdo a lo establecido en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 594/1999 del Ministerio de Salud, los pasillos de circulación serán lo suficientemente amplios de modo que permitan el movimiento seguro del personal, tanto en sus desplazamientos habituales como para el movimiento de material, sin exponer-

los a accidentes. Así también, los espacios entre máquinas por donde circulen personas no deberán ser inferiores a 150 cm.

- Es necesario comprobar que los accesorios de manejo mecanizado (carros, transpaletas, etc.), pueden circular fácilmente por los pasillos.

Figura 4.21
Es recomendable disponer de espacio suficiente en pasillos y zonas de tránsito para facilitar el flujo de materiales



Obstáculos

El transporte de carga en pisos en mal estado, irregulares o resbaladizos es una causa frecuente de lesiones, pérdidas materiales o aumento de los costos de reparaciones.

Recomendaciones prácticas:

- Considerar un programa de mantención preventiva que incluya actividades de limpieza y reparación de las vías de transporte.
- Eliminar las diferencias de altura bruscas u otros riesgos de caídas en las vías de transporte.
- Evitar el uso de medios de transporte (carretillas, carros, etc.), con ruedas de materiales que podrían dañar el piso.
- Una buena práctica es recubrir o pintar las superficies de transporte con productos de elevado coeficiente de fricción, que reduzcan el riesgo de resbaladores. Sin embargo, se debe cuidar que esto no influya en la resistencia al rodamiento de carros y carretillas.
- La señalización adecuada de las vías de transporte facilitaría la identificación de los riesgos de deslizamientos. Una iluminación adecuada contribuye también a identificar los desniveles.
- Es conveniente recordar que el calzado no adecuado al trabajo o de suela con bajo coeficientes de roce, puede causar resbalones, incluso sobre superficies de buena rugosidad.

Figura 4.22

A) Es recomendable eliminar las diferencias de altura en pisos. Las ruedas más grandes generalmente son mejores que las de menor diámetro, ya que pueden superar más fácilmente un obstáculo. B) Una buena práctica es rellenar las zonas desniveladas

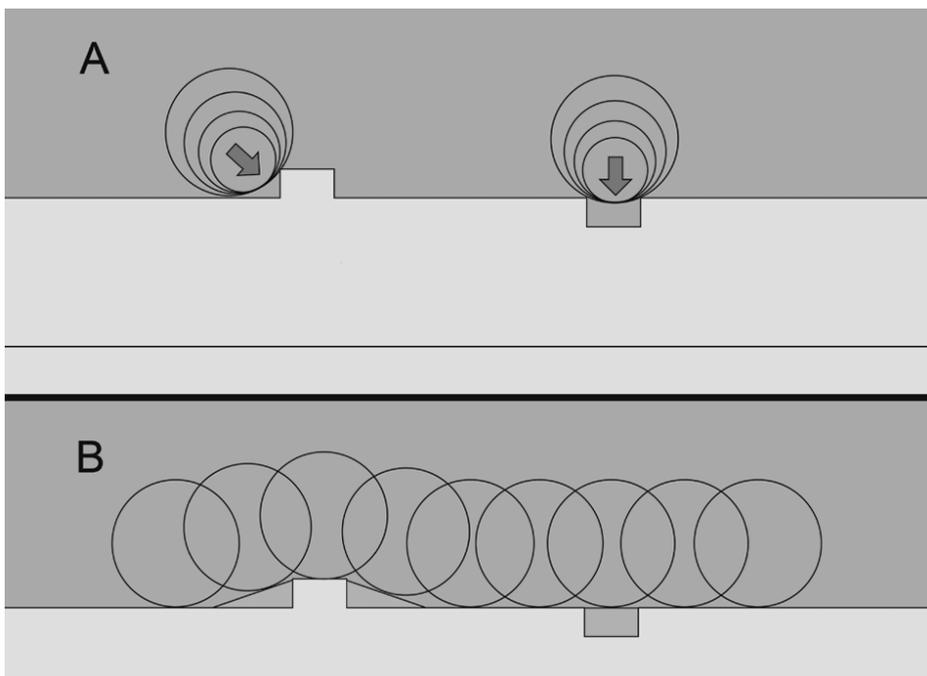
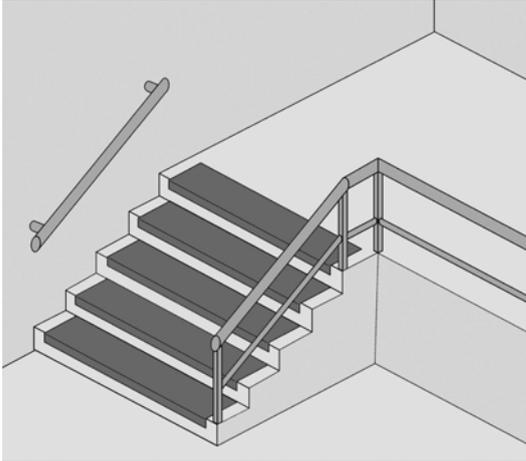


Figura 4.23

El uso de materiales con alto coeficiente de roce, dispuestos en los bordes de los escalones, contribuye a prevenir resbalones y caídas

*Uso de rampas*

Las diferencias bruscas de altura en las vías de tránsito, dificultan el transporte fluido de materiales y podrían ser causa de accidentes. Las rampas con una pequeña inclinación permiten el uso de carros de mano u otros accesorios simples de transporte.

El límite de peso aceptable decrece con el aumento del número de escalones. Se recomienda minimizar el número de escaleras en las rutas de transporte manual de carga (Chung y Wang 2001).

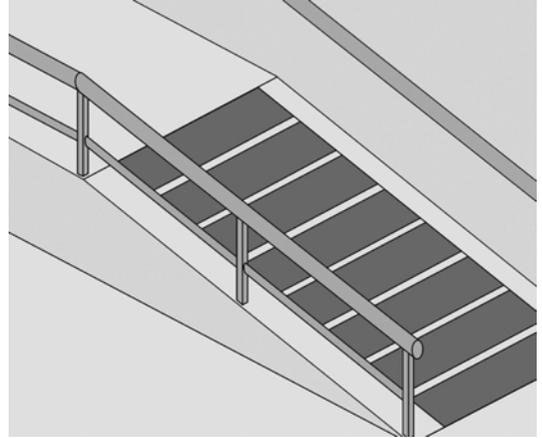
Recomendaciones prácticas:

- Para cualquier rampa se debe preferir la menor inclinación posible. En cualquier caso la inclinación no debería exceder un 8%.
- Las pequeñas diferencias de altura o peldaños, pueden ser reemplazados por rampas con baja inclinación (del 5% al 8%).

- La superficie de la rampa debería ser anti-deslizante. Considerar el uso de barandas.

Figura 4.24

Es recomendable considerar el uso de rampas en lugar de escaleras



4.8 Modificación del objeto

El objeto que se maneja podría ser modificado y mejorado en cuanto a su peso, geometría y propiedades de acoplamiento mano-objeto. Las siguientes preguntas pueden orientar este proceso:

- ¿Puede el objeto hacerse más liviano?
- ¿Puede envasarse en contenedores más pequeños o más livianos?
- ¿Puede ser menos voluminoso, para así poder manejarlo más cerca del centro de gravedad del trabajador?
- ¿Puede cambiarse la forma o textura de la superficie del objeto para que sea más fácil de sujetar?
- ¿Puede la superficie del objeto ser más limpia o estar a temperatura am-

biental para que el trabajador pueda sostenerlo cerca de su cuerpo?

- ¿Se han eliminado bordes cortantes?
- ¿Pueden incorporarse accesorios de sujeción?
- ¿El objeto está diseñado o envasado de forma de evitar que se mueva inesperadamente mientras se está trasladando?

La incorporación de accesorios diseñados para asir la carga, podría reducir la exigencia biomecánica sobre la columna. Esto es particularmente cierto cuando se ejecutan tareas de levantamiento desde el nivel del suelo, donde se requiere la mayor cantidad de fuerza (Davis et al. 1998).

Recomendaciones prácticas

El manejo manual será más eficiente si la carga se puede sujetar firmemente y con facilidad. Con unas buenas asas hay menos probabilidad de caída de la carga, con lo cual se previenen además daños materiales. Unas asas de diseño adecuado también podrían contribuir a mejorar y despejar el campo de visión del trabajador.

El acoplamiento mano-objeto, podría ser mejorado introduciendo una combinación de las siguientes alternativas:

- Incorporar espacio para los dedos.
- Procurar que la forma del asa permita que el pulgar se oponga a los otros dedos.
- Evitar bordes cortantes.
- Procurar que el acoplamiento objeto-mano se ubique en el centro de gravedad de la carga.
- Incorporar superficies antideslizantes.
- Los envases deberían diseñarse para simplificar su manejo manual (por

ejemplo, usar envases de bajo peso). En este proceso de diseño, se debería considerar que en ocasiones se requiere utilizar guantes.

- Aplicar la norma de comprar envases, bandejas y contenedores que incluyan accesorios de sujeción.

Figura 4.25

Los accesorios de sujeción deberían estar diseñados de modo que permitan asir los objetos con los dedos flexionados. Esto puede reducir significativamente la fuerza necesaria para sostenerlos

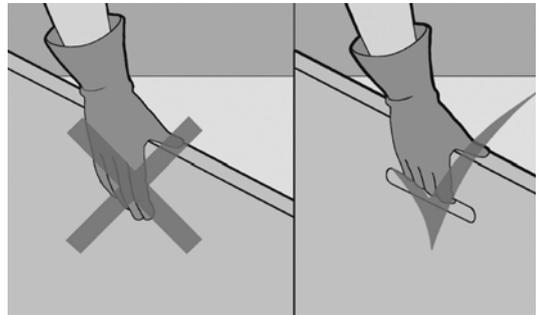


Figura 4.26

Los accesorios de sujeción permiten asir los contenedores con los dedos flexionados

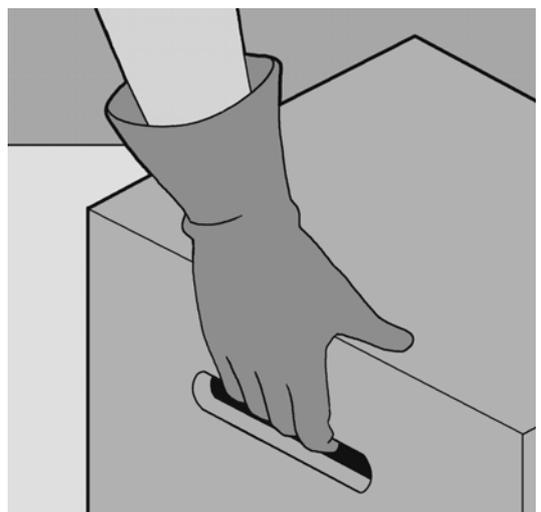


Figura 4.27

Es recomendable utilizar guantes de tamaño adecuado a las dimensiones de las manos de los usuarios (no deberían quedar demasiado holgados). Asimismo, los guantes con superficie antideslizante podrían mejorar el acoplamiento manoobjeto

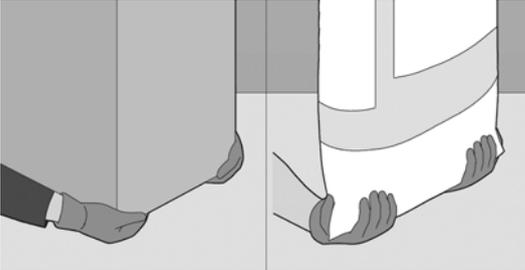
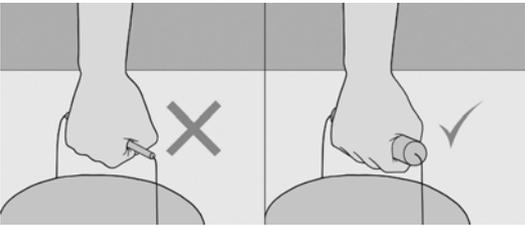


Figura 4.28

El diseño adecuado del sistema de sujeción podría disminuir el esfuerzo necesario para sostener la carga



4.9 Control de agentes ambientales

Es conveniente evaluar si la tarea tiene lugar bajo condiciones de temperaturas extremas, en corrientes de aire y/o en condiciones de iluminación extremas (oscuridad, brillo o bajo contraste).

Debido a la complejidad técnica de este tema, la evaluación y control de estos agentes deberá ser realizada utilizando los equipos de medición pertinentes y lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 594/1999 del Ministerio de Salud.

Existe evidencia de una disminución en la capacidad de levantamiento bajo ciertas condiciones de exposición a calor, en particular en trabajadores no aclimatados (Mital et al. 1997).

4.10 Asistencia mecánica simple

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.001 y el Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el empleador velará para que en la organización de sus faenas se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, que reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

En esta sección, se indican ejemplos de ayudas mecánicas simples, de bajo o moderado costo de inversión, que pueden ser utilizadas para eliminar o reducir el esfuerzo asociado al manejo manual de carga. El diseño o uso de estos equipos, se basa en la aplicación de principios elementales de mecánica (palancas, roce, descomposición de fuerzas, etc.).

Varios de estos accesorios podrían ser diseñados y fabricados en las áreas de mantenimiento de las empresas donde se necesitan ocupar.

Figura 4.29

Un soporte pivotado puede disminuir el esfuerzo en labores de verter fluidos



Figura 4.30
Un carrito de carga simple puede evitar sobreesfuerzos posturales

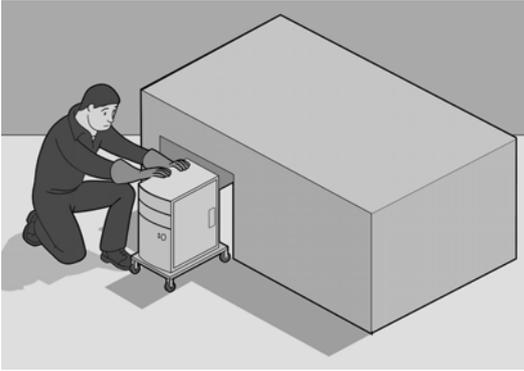


Figura 4.31
Utilizar como apoyo la estructura puede absorber fuerzas de reacción

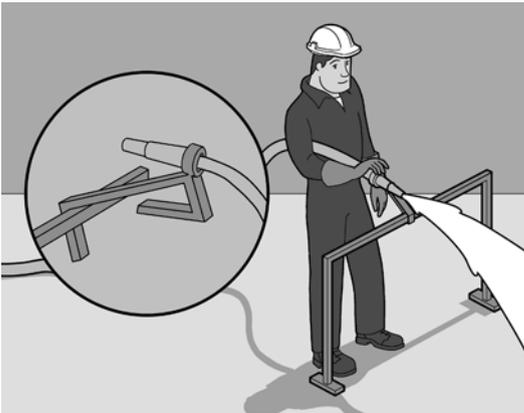


Figura 4.32
Sistema (gancho) de sujeción para el transporte de materiales planos

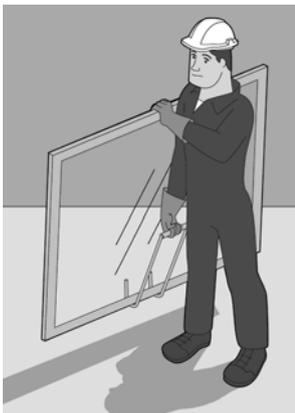


Figura 4.33
Unas barras simples pueden disminuir el esfuerzo de transporte

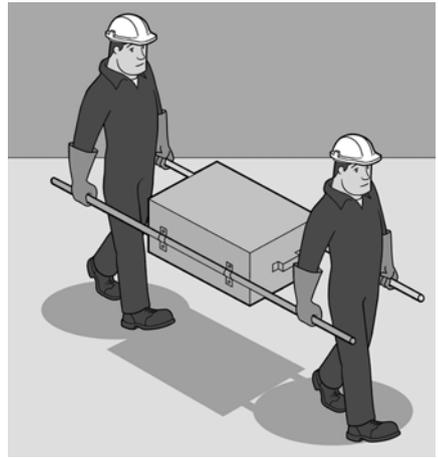


Figura 4.34
Un par de ruedas permite empujar en lugar de levantar este objeto

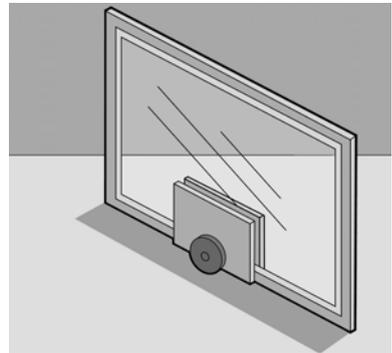


Figura 4.35
Una barra (palanca) y una plataforma con ruedas reduce el esfuerzo asociado a levantar materiales

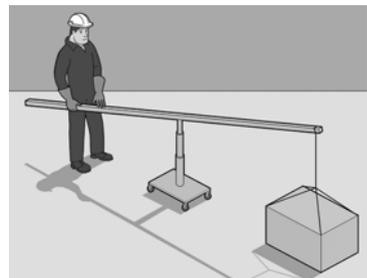


Figura 4.36
El uso de palancas reduce
la fuerza necesaria



Figura 4.37
Un carrito de carga simple puede reducir
el esfuerzo, sustituyendo una tarea de
levantamiento por una de empuje o arrastre



Figura 4.38
Usar una manguera para cargar un fluido,
evita levantar el contenedor

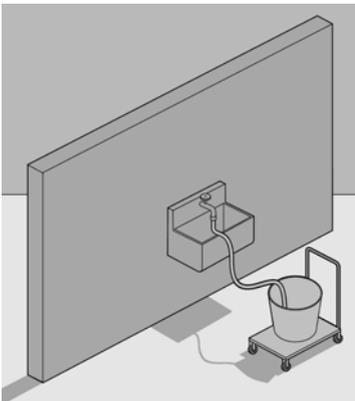


Figura 4.39
Accesorio para transportar objetos
cilíndricos (maceteros, latas
de pintura, etc.)



Figura 4.40
Carros simples evitan el traslado manual

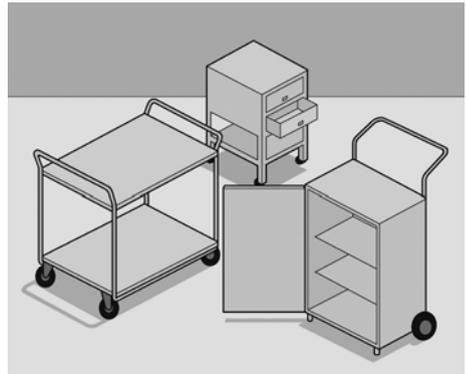


Figura 4.41
Rack con inclinación (permite el
deslizamiento de los materiales
por gravedad)

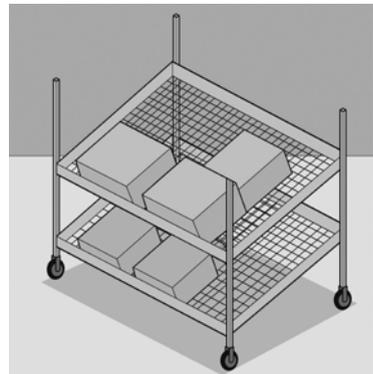


Figura 4.42
Carro diseñado para transportar gran cantidad de piezas entre puestos de trabajo

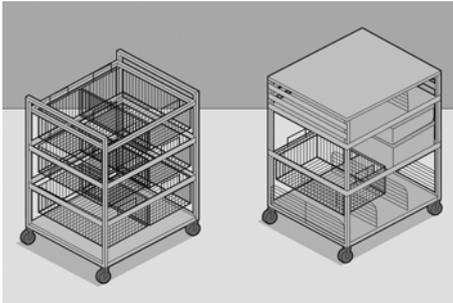


Figura 4.43
Carro con cajones, diseñado para transportar gran cantidad de piezas pequeñas entre puestos de trabajo



Figura 4.44
Carro para transportar piezas cilíndricas

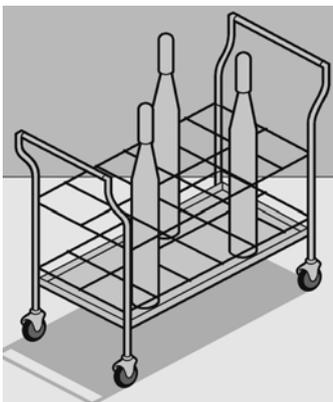


Figura 4.45
Distintos modelos de carros porta tambores o contenedores cilíndricos

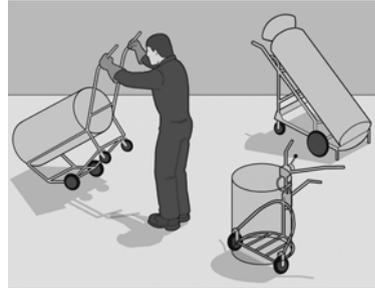


Figura 4.46
Gancho simple para el manejo de materiales en planchas



Figura 4.47
Carro y lazo para mover tubos pesados

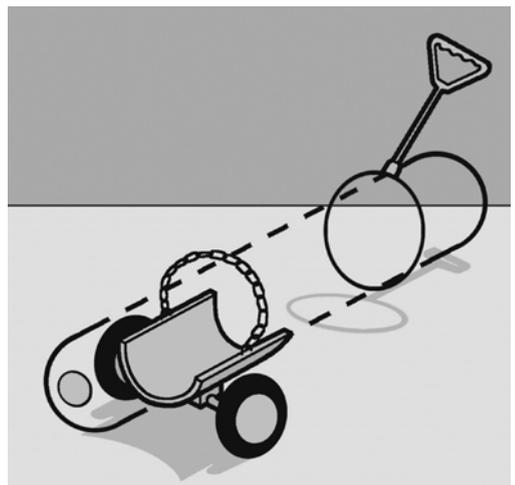


Figura 4.48
Accesorio para reducir la
compresión sobre el hombro



Figura 4.49
Usar una rejilla elimina el esfuerzo asociado
a sostener este saco durante su descarga



Figura 4.50
Usar un gancho elimina el esfuerzo
necesario para alcanzar los materiales

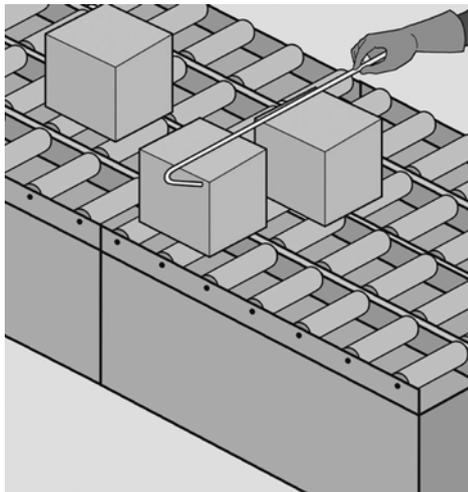


Figura 4.51
Un lado abatible de este contenedor permite
acceder más fácilmente a su interior

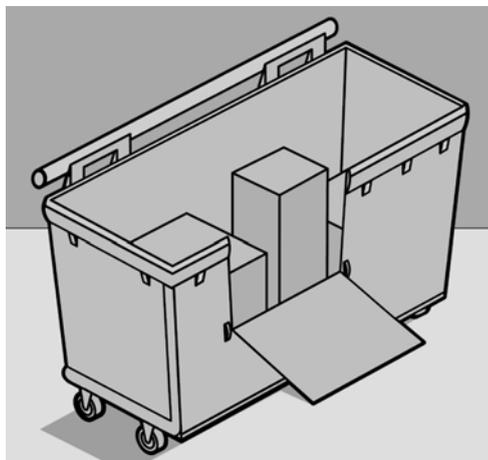


Figura 4.52

Un lado abatible de este contenedor permite acceder más fácilmente a su interior



4.11 Asistencia mecánica compleja

Para los propósitos de esta Guía Técnica, la asistencia mecánica compleja orientada al manejo de carga, incluye aquellos equipos que requieren un análisis técnico más elaborado respecto a su requerimiento y una inversión de mayor envergadura. Estos equipos pueden clasificarse como se indica a continuación:

- Equipos transportadores
- Grúas y elevadores
- Montacargas

Recomendaciones prácticas generales:

- Utilizar maquinaria y mecanismos certificados por el fabricante que incluya la especificación de la carga de trabajo segura.
- Comprobar que la carga segura máxima de trabajo esté claramente especificada en el equipo y que los trabajadores la respetan.
- Es necesario asegurarse que personal calificado inspeccione y mantenga regularmente estos equipos.
- Considerar el uso de la fuerza de gravedad. Por ejemplo, rampas para los materiales ligeros o una vía de rodillos inclinada para los materiales pesados.
- Capacitar a los trabajadores en los procedimientos seguros de utilización de los equipos.

- Evaluar adecuadamente los posibles riesgos de la incorporación de estos equipos, aplicando las medidas de prevención pertinentes.
- Instalar estos equipos de forma que el trabajo previo o posterior al manejo sea fácil. Por ejemplo, que el trabajador no necesite levantar o bajar los materiales nuevamente.
- El manejo manual de sustancias peligrosas requiere una atención especial. En estos casos es fundamental consultar con un especialista en Prevención de Riesgos.

Equipos transportadores

Estos equipos generalmente son útiles cuando la carga es relativamente uniforme y de peso constante, cuando los materiales se mueven en forma continua, cuando la ruta no varía y la tasa de transporte es relativamente estándar. Algunos ejemplos de equipos transportadores son los siguientes:

- Transportadores de rodillos
- Transportadores de correas
- Tornillos transportadores

Las imágenes siguientes ilustran algunos ejemplos.

Figura 4.53

Ejemplo de una línea transportada pasiva para mover piezas pesadas a la altura de trabajo.



Figura 4.54
Transportador de rodillos y bolas

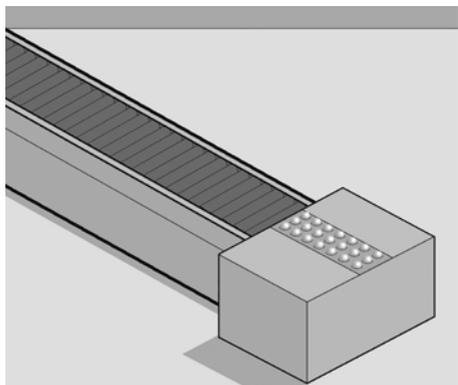


Figura 4.55
Superficie de transporte que ocupa la gravedad

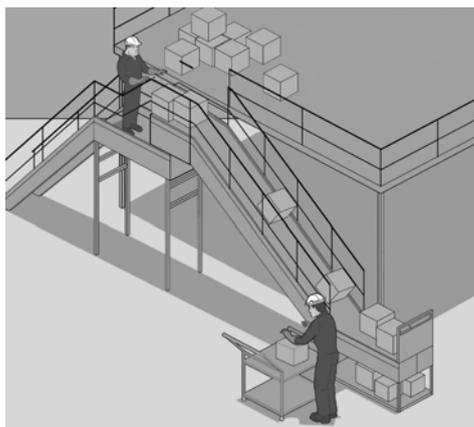


Figura 4.56
Superficie en espiral que ocupan la gravedad

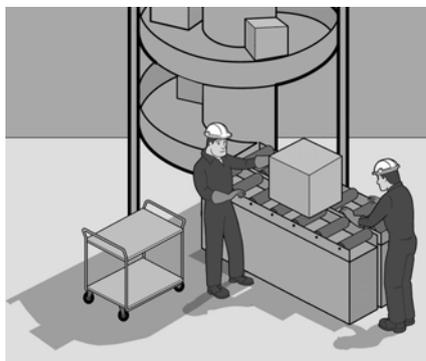


Figura 4.57
Transportador de rodillos por gravedad

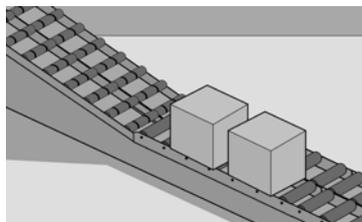


Figura 4.58
Transportador de rodillos con sistema de giro

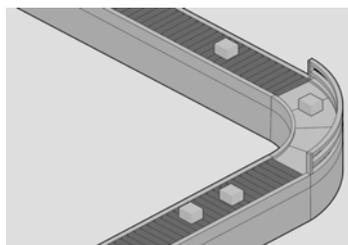


Figura 4.59
Transportador de rodillos para pallets

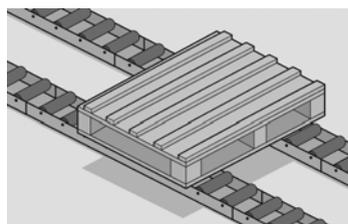


Figura 4.60
Correa transportadora para la descarga de materiales desde un camión



Figura 4.61

La altura de los sistemas de transporte debe permitir el manejo de los objetos sin inclinar el tronco. Además debe existir espacio suficiente para los pies



Grúas y elevadores

Las grúas y elevadores son utilizados generalmente cuando el movimiento de materiales se realiza en un rango relativamente cercano, los movimientos son intermitentes, las cargas varían en forma y peso, el tránsito podría interferir con los equipos transportadores y/o las cargas manejadas no son uniformes. Algunos tipos de grúas y elevadores son los siguientes:

- Grúas de alturas superiores
- Grúa de caballete
- Elevadores
- Tecles

Las imágenes siguientes ilustran algunos ejemplos.

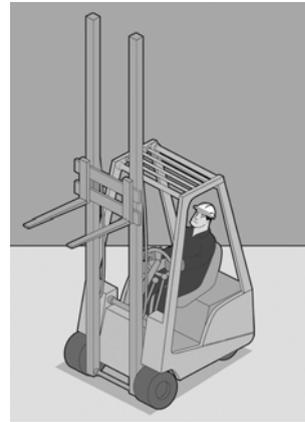
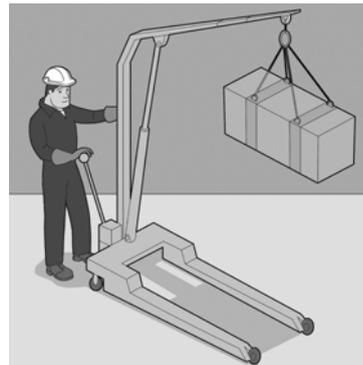
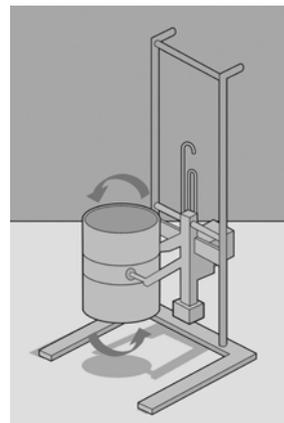
Figura 4.62
Grúa elevadoraFigura 4.63
Grúa transportableFigura 4.64
Sistema mecánico para
volteo de tambores

Figura 4.65
(A) Grúa de palanca,
(B) Grúa de cadena con
freno por presión de carga,
(C) Teclé eléctrico

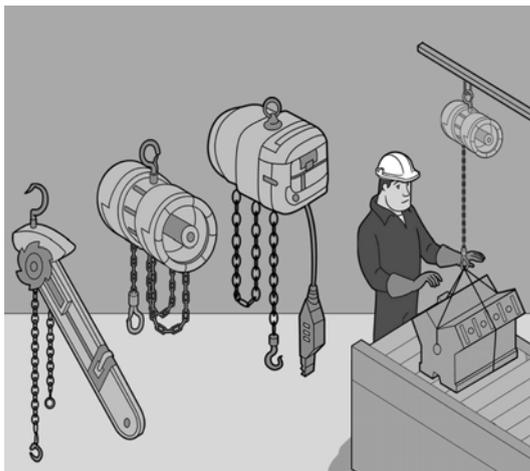


Figura 4.66
Sistema de succión para levantar y manejar
diversos materiales

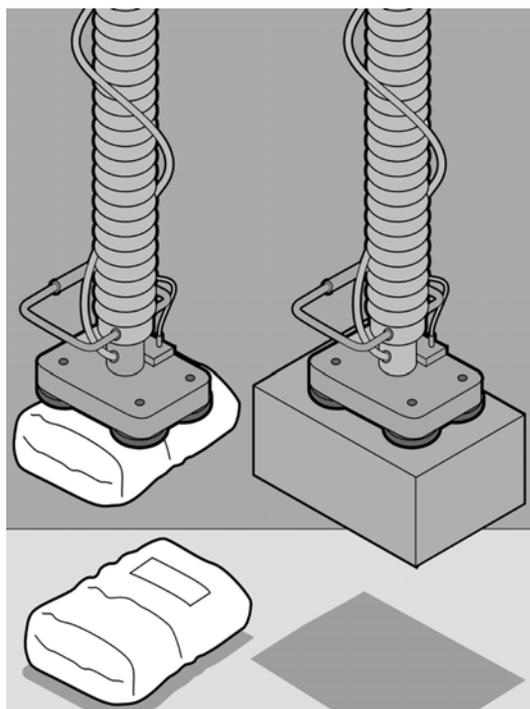


Figura 4.67
Grúa pórtico para el transporte de carga
pesada a una distancia corta, con
mínima elevación

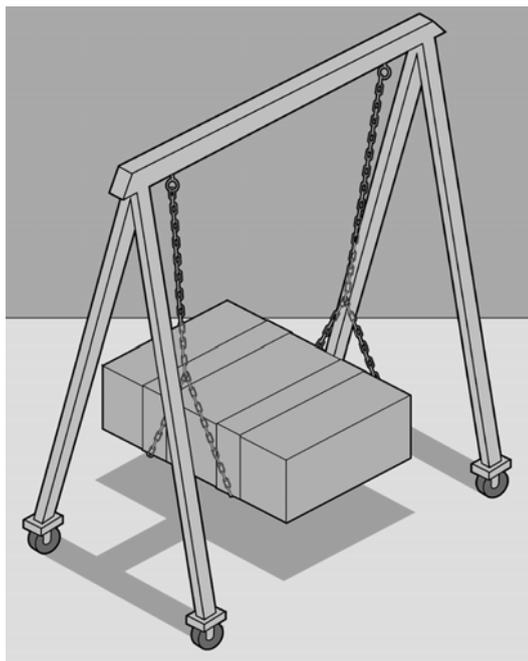
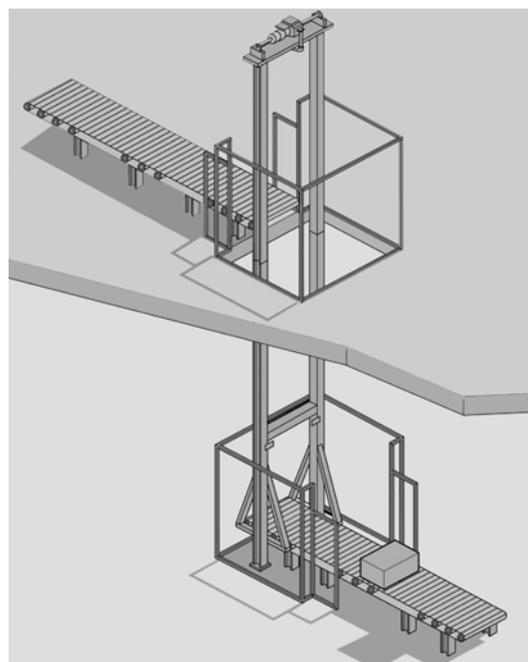


Figura 4.68
Sistema de transporte vertical



Montacargas

Los montacargas son generalmente utilizados cuando las cargas son movidas intermitentemente, el movimiento se realiza en rutas distintas, las cargas son uniformes y la superficie y los espacios son adecuados para el tránsito. Algunos tipos de montacargas son los siguientes:

- Montacargas elevadores
- Montacargas con plataformas
- Montacargas manuales

Las imágenes siguientes ilustran algunos ejemplos.

Figura 4.69
Carro elevador eléctrico

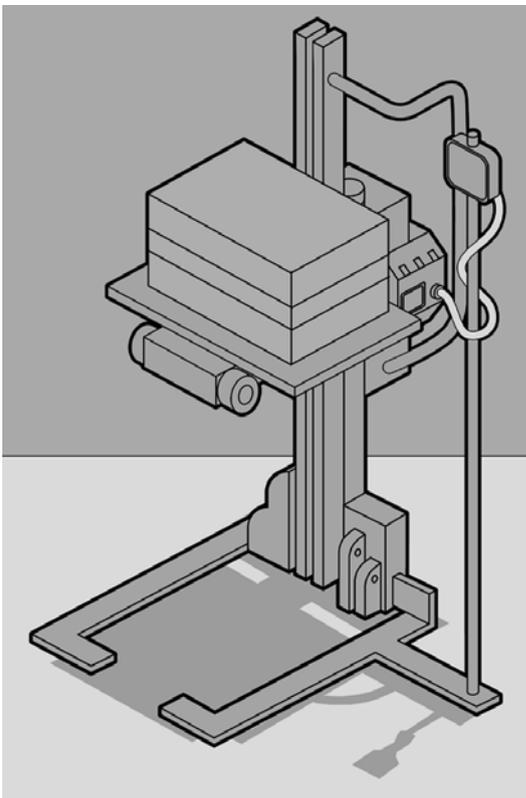


Figura 4.70
Transpaleta mecánica simple

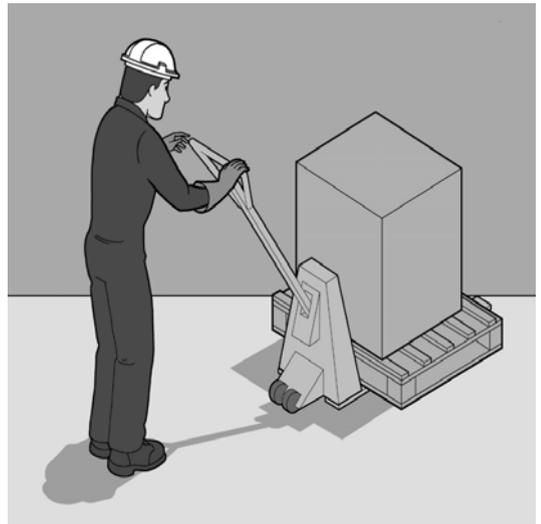


Figura 4.71
Carro transpaleta eléctrica

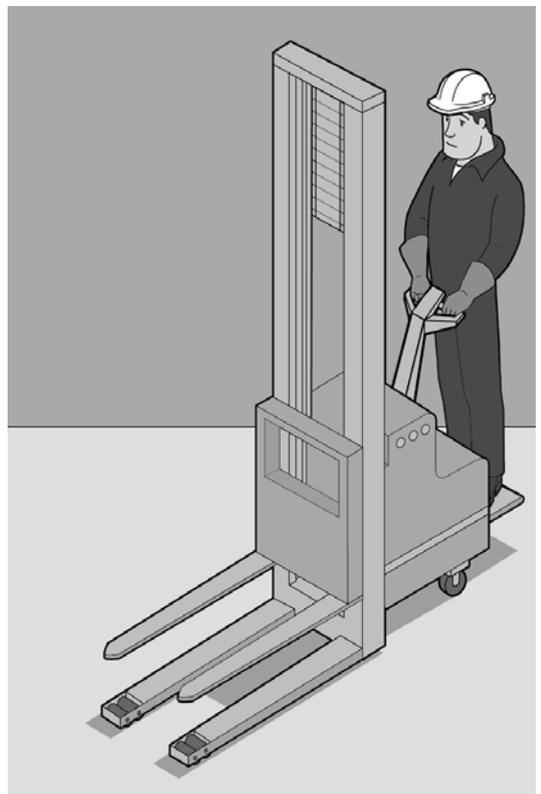


Figura 4.72
Transpaleta de tijera simple,
de altura regulable

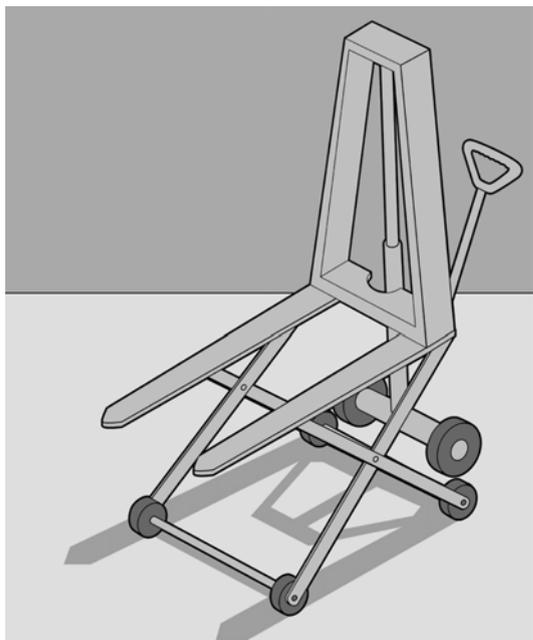


Figura 4.73
Apilador manual de
altura regulable

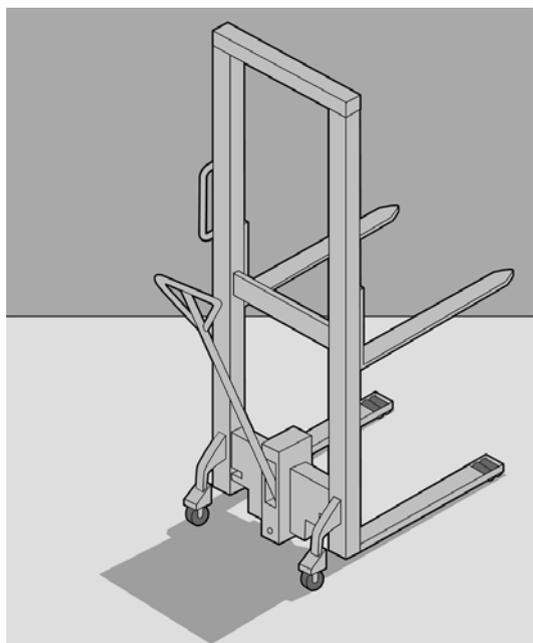


Figura 4.74
Mesas de tijeras ajustables para
distintas alturas de trabajo

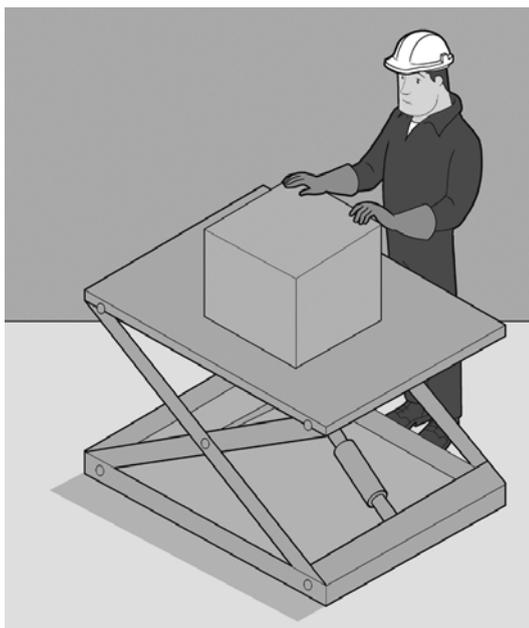


Figura 4.75
Mesa elevadora con ruedas



Figura 4.76
Riel sobre ruedas y plataforma móvil

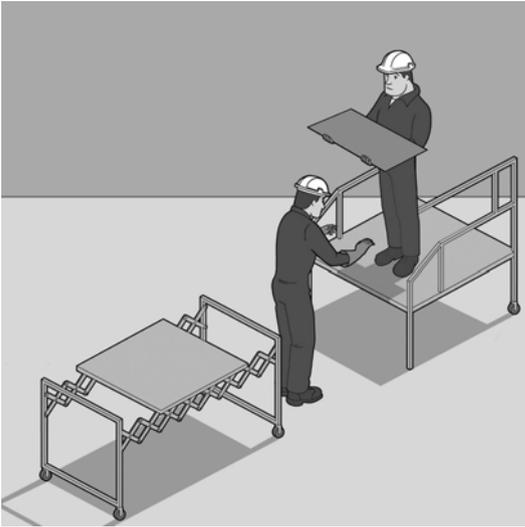
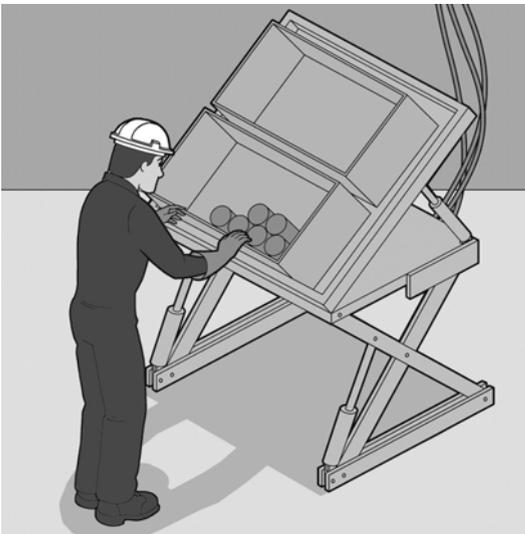


Figura 4.77
Plataforma inclinable



4.12 Capacitación para el manejo manual de carga

Conceptos básicos

Capacitar implica hacer apta a una persona para desarrollar de forma adecuada una

tarea. Este concepto, que a priori puede parecer simple, incluye al menos tres factores:

- *Aspecto cognitivo o de conocimiento:* Implica entregar información teórica sobre cómo deben hacerse las cosas, de los peligros y de la forma de controlarlos (saber hacer).

La capacitación en este aspecto, habitualmente se conoce como "instrucción".

- *Aspecto motriz o de destreza:* Es decir, habilidad para desarrollar físicamente una tarea, lo que se logra principalmente a través del entrenamiento físico y de la práctica habitual (poder hacer). La capacitación en este aspecto, habitualmente se conoce como "entrenamiento".

- *Aspecto emocional o de actitud:* Se refiere a la predisposición de los trabajadores a aplicar lo aprendido (querer hacer).

Para influir sobre este factor, no basta con capacitar a nivel de instrucción o entrenamiento. Implica incorporar en la capacitación elementos que afecten positivamente esta predisposición, lo que se conoce como "concienciación".

Por ejemplo: insistir en la importancia de las posibilidades personales que el trabajador tiene, para evitar exponerse a una situación de dolor, enfermedad o lesión.

En síntesis, si lo que se desea es obtener cambios desde la conducta insegura hacia la conducta segura, se debe integrar los tres factores mencionados: Conocimiento, Destreza y Actitud.

Respecto a las características de esta capacitación, destaca el hecho de que forma

parte de lo que se conoce como "aprendizaje en adultos". Este tipo de formación, al estar centrada en una población con características físicas, cognitivas y vivenciales concretas, deberá reflejar esta condición específica. Algunas sugerencias, basadas en los principios de aprendizaje en adultos, son las siguientes:

- Combinar los aspectos teóricos, con los aspectos motrices y los aspectos emocionales, evitando su consecución en bloques independientes.
- Realizar una capacitación interactiva, buscando en todo momento la participación de los trabajadores, la traducción a las características propias de sus puestos de trabajo y su opinión sobre las soluciones y medidas propuestas. No olvidar que los alumnos tienen múltiples opiniones e información valiosa que aportar, respecto a las materias del curso. La realización de grupos de trabajo, tormentas de ideas u otras técnicas de participación, son prácticas aconsejables.
- Entregar responsabilidad a los alumnos sobre su aprendizaje, recordando que lo importante es su comprensión e implicación, no únicamente la materia mostrada.
- Realizar una capacitación progresiva, en el sentido de que se adapte a los cambios conseguidos durante el desarrollo de las clases, y que se apoye continuamente en datos y aspectos conocidos por los participantes.
- Las condiciones y horarios deberían facilitar el aprendizaje. Es decir, evitar condiciones ambientales adversas que dificulten la atención (ruido, temperaturas extremas, etc.) y preferir horarios en los que los trabajado-

res no se encuentren demasiado cansados.

- Utilizar medios audiovisuales (videos, fotografías, gráficos, etc.), que apoyen la explicación oral. Cuando sea posible, el uso de ejemplos y la inclusión de fotografías o grabaciones de ellos mismos y de sus puestos de trabajo, ayudará a la comprensión y recuerdo.

Capacitación específica

Según lo establecido en el artículo 8º del Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el empleador procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban la formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y en la ejecución del trabajo específico. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo los siguientes tópicos:

- a) Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos;
- b) Información acerca de la carga que se debe manejar manualmente;
- c) Uso correcto de las ayudas mecánicas;
- d) Uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesario, y
- e) Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.

La formación por parte del empleador, podrá ser realizada con la colaboración del Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744 al cual se encuentre afiliado o adherido, del Comité Paritario, del Departamento

mento de Prevención de Riesgos; o por medio de la asesoría de un profesional competente o por un representante del empleador capacitado en la materia.

Un programa de capacitación de esta naturaleza, tendrá como mínimo 6 horas pedagógicas de duración. Cabe destacar que la organización de este programa, debe ser consecuencia de un análisis de las tareas involucradas en el proceso. De este modo, la capacitación será específica y orientada a la labor.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 12 del Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el empleador deberá mantener a disposición de las entidades fiscalizadoras el programa de formación de los trabajadores. Este programa, deberá contener, al menos, lo siguiente:

- Objetivos y contenidos de la capacitación;
- Registro individualizado de la asistencia de los trabajadores, y
- Evaluación de la capacitación.

Asimismo, la capacitación deberá ser complementada con una supervisión apropiada. En este sentido, es aconsejable que los supervisores y jefaturas incorporen a las labores de manejo manual de carga en su inventario de tareas críticas y participen activamente en estos programas.

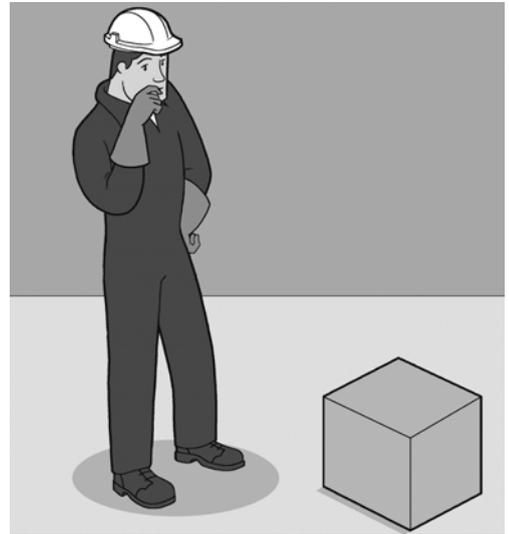
Principios del manejo manual de materiales

Planificación

Una manera de evitar sobreesfuerzos y lesiones, es evaluar la carga, para determinar dónde será ubicada y decidir cómo será manejada.

Al hacer esta evaluación, se podrá decidir también si es necesario rediseñar el trabajo, el entorno o los materiales o si se requiere asistencia mecánica.

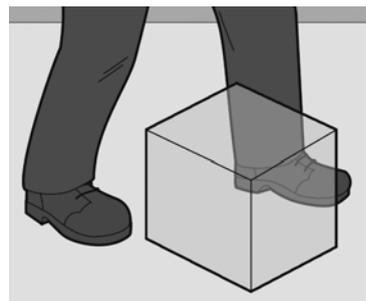
Figura 4.78
Planificar el levantamiento



Aplicar la técnica correcta

La mejor técnica de manejo manual involucra un buen equilibrio, evitando torsiones, flexiones, lateralizaciones y sobre-exigencias. La persona encargada de realizar el levantamiento debe acercarse a la carga, ubicar sus pies adecuadamente y flexionar las rodillas.

Figura 4.79
Aplicar la técnica correcta



Sujetar con seguridad el objeto

El acoplamiento mano-objeto también determina qué tan segura será la tarea. Es im-

portante considerar aquí lo expuesto en esta Guía Técnica, en cuanto a mejorar la interacción del objeto con las manos del trabajador.

Figura 4.80
Sujetar firmemente el objeto



Manejar la carga cerca del cuerpo

Durante el levantamiento, es importante mantener el centro de gravedad de la carga cerca del cuerpo y usar los músculos más fuertes de los brazos para sostener la carga. Es importante minimizar los efectos de la aceleración, levantando lenta y suavemente la carga utilizando la musculatura de los muslos. Mantener recta la espalda.

Figura 4.81
Mantener el centro de gravedad de la carga cerca del cuerpo. Levantar lenta y suavemente utilizando la musculatura de los muslos

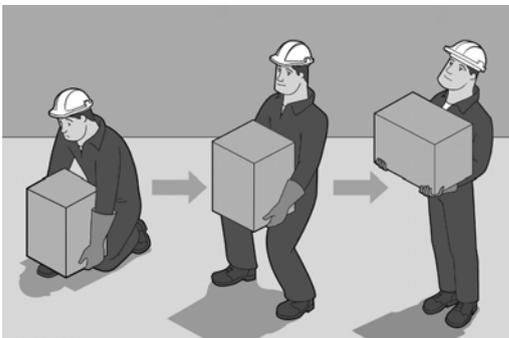


Figura 4.82
Realizar el levantamiento o descenso de materiales cilíndricos como se señala en la figura. Es importante mantener la espalda derecha y los pies en una posición estable, utilizando la fuerza de las piernas

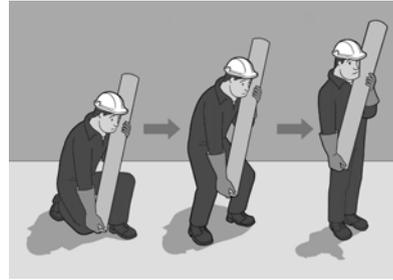


Figura 4.83
Un objeto pesado y difícil de asir como un saco, también puede ser levantado usando la fuerza de las piernas, manteniéndolo tan próximo al cuerpo como sea posible

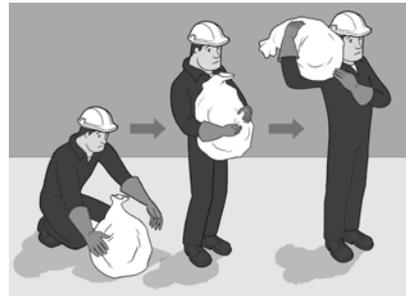
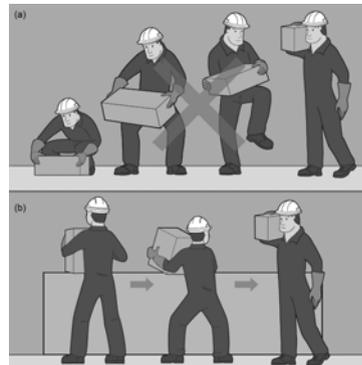


Figura 4.84
Levantamiento de cargas pesadas (a) desde el suelo y (b) desde una plataforma. Es mejor levantar desde una plataforma que desde el suelo



Recomendaciones generales

- Es conveniente asegurarse que exista espacio suficiente en el entorno para manejar manualmente los objetos con una postura y técnica adecuadas.
- Evitar levantar objetos utilizando una sola mano. Transportar una carga usando ambos brazos es más estable y seguro.

Es recomendable dividir la carga en dos partes, la mitad para cada brazo.

- Eliminar los obstáculos cuando se está manejando manualmente algún objeto.
- Ocupar ropa de trabajo y elementos de protección personal adecuados para la tarea. En algunos casos podría existir riesgo de lesiones debido a zonas irregulares o cortantes que podrían estar presentes en la carga.
- En algunos casos el trabajador podría preferir transportar la carga sobre el hombro. En esas situaciones, es recomendable buscar medios alternativos para un transporte más fácil y seguro.

BIBLIOGRAFIA

- **Barondess J.** 2001. Musculoskeletal Disorders and the Workplace: Low Back and Upper Extremities. Panel on Musculoskeletal Disorders and the Workplace, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education, National Research Council and Institute of Medicine. Washington DC: National Academy Press, 429 pp.
- **Chaffin D., Andersson G.** 1984. Occupational Biomechanics. Willey Interscience Publication. USA. 454 pp.
- **Chung H., Wang M.** 2001. The effects of container design and stair climbing on maximal acceptable lift weight, wrist posture, psychophysical, and physiological responses in wafer-handling tasks. *Applied Ergonomics*. 32: 593-598.
- **Córdova V., Celedón A., Eyquem L., Figueroa A.** 2007. Ergonomía para el manejo manual de carga. Guía Técnica de Recomendaciones. Ediciones ACHS. 124 pp.
- **Davis K., Marras W., Waters T.** 1998. Reduction of spinal loading through the use of handles. *Ergonomics*. 41(8):1155-1168.
- Ergonomic checkpoints: Practical and easy-to-implement solutions for improving safety, health and working conditions. 1996. International Labour Office (ILO).
- Ergonomic Guidelines for Manual Material Handling. 2007. CDC. USA. DHHS (NIOSH) Publication N° 2007-131.
- **Ferguson S., Marras W., Burr D.** 2005. Workplace design guidelines for asymptomatic vs low-back-injured workers. *Applied Ergonomics*. 36:85-95.
- **Kroemer K.** 1992. Personal training for safer material handling. *Ergonomics*. 35(9):1119-1134.
- **Kroemer K.** 1997. Ergonomic Design of Material Handling Systems. Lewis Publishers. USA. 125 pp.
- **Lavander S.A., Li YC., Andersson GBJ., Natarajan RN.** 1999. The effects of lifting speed on the peak external forward bending, lateral bending and twisting spine moments. *Ergonomics*. 42(1): 111-125.
- **Mital A., Nicholson AS., Ayoub MM.** 1997. A Guide to Manual Materials Handling. 2nd edition. Taylor & Francis. London.

- **Mulcahy D.** 1998. Materials Handling Handbook. McGraw-Hill. USA. 950 pp.
- **Waters T., Wilkins J.** Conference Proceedings: Prevention of Musculoskeletal Disorders for Children and Adolescents Working in Agriculture. 2004. CDC. USA. DHHS (NIOSH) Publication N° 2004-119.
- **Woodson W., Tillman B., Tillman P.** 1992. Human Factors Design Handbook. McGraw-Hill. Second Edit. USA. 846 pp.

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ESTACIONES DE SERVICIO

En las estaciones de servicio, servicentros, lubricentros y bombas bencineras se desarrollan labores de expendio de combustibles (gasolina, diésel, kerosene). Eventualmente, también se ofrecen otros servicios como lavado de automóviles, cambios de aceite o mini-market.

Son considerados trabajadores(as) de estaciones de servicio todos quienes laboran en estos establecimientos.

DEBERES DEL EMPLEADOR(A)

- Tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores(as), manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo. Además, dotar de los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- Informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores(as) acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos.
- Proporcionar a todos los trabajadores(as), sin costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo, y entrenarles en su uso correcto.
- Contar con un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, especificando los riesgos típicos de la actividad, las obligaciones y sanciones por incumplimiento y las prohibiciones. Este es obligatorio cualquiera sea la cantidad de trabajadores(as) de la empresa que laboren en actividades riesgosas. No obstante, si la empresa tiene diez o más trabajadores(as) permanentes, deberá contar, además, con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Señalizar las zonas de peligro, indicando la condición de riesgo, y las zonas de seguridad.
- Tener un plan de acción en caso de una emergencia y asegurar su conocimiento por parte de los trabajadores(as).
- Declarar todos los accidentes laborales y enfermedades profesionales al organismo administrador del seguro y llevar un registro de ellos. En el caso de accidentes graves o fatales, deberá informar 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 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.
- El empleador(a) que contrate o subcontrate con otro la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, cuando todos los trabajadores(as) sean más de 50, deberá implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que contemplará, como mínimo, los siguientes elementos:

- a) Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas.
- b) Un Comité Paritario de Faena conformado por tres representantes del empleador(a) y tres de los trabajadores(as).
- c) Un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

Las normas que regulan estas instancias están contenidas en los artículos 11 a 32 del Decreto N° 76 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios.

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

JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador(a) presta efectivamente sus servicios en conformidad con el contrato de trabajo. Se considera como parte de esta jornada el tiempo que el trabajador(a) está a disposición del empleador(a), pero no realiza labor alguna debido a circunstancias no imputables a él, como falta de materias primas o cortes de energía eléctrica, entre otros.

La jornada ordinaria máxima legal no podrá ser superior a 45 horas semanales, distribuidas en cinco o seis días. En ningún caso excederá de 10 horas diarias.

El tiempo trabajado que exceda las 45 horas semanales o las horas pactadas en el contrato, si son menos de 45, corresponde a horas extraordinarias:

- Estas sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones excepcionales y temporales de la empresa.

- Se acordarán por escrito y por un plazo no superior a tres meses, que será renovable de mutuo acuerdo.
- Como máximo podrán trabajarse dos horas extraordinarias diarias.
- Deberán pagarse con un recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. De no haberse pactado sueldo o si éste fuere inferior al ingreso mínimo, el recargo debe calcularse respecto del ingreso mínimo legal.

REMUNERACION

Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que debe percibir el trabajador(a) del empleador(a) por causa del contrato de trabajo.

- Debe pagarse íntegramente y con la periodicidad pactada en el contrato. En ningún caso podrá ser superior a un mes (día, semana, quincena o mes).
- El empleador(a) descontará los impuestos que gravan las remuneraciones, además de las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Estos descuentos son obligatorios.
- El trabajador(a) podrá autorizar por escrito descuentos voluntarios, los que en ningún caso excederán el 15% de la remuneración total.
- No resulta procedente descontar el monto de los cheques recibidos por los trabajadores(as) que hayan resultado sin fondos o robados, ni el monto de las pérdidas ocasionadas por un asalto.

El trabajador(a) deberá negarse a aceptar estos descuentos. Si el empleador(a) persiste en realizarlos, tendrá que presentar la denuncia respectiva a la Inspección del Trabajo.

SINDICALIZACION

Todos los trabajadores(as) de estaciones de servicio tienen derecho a constituirse en organizaciones o sindicatos o afiliarse a ellos.

Entre otros objetivos del sindicato, está asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como promover los intereses económicos, sociales y culturales establecidos en los estatutos y en el Código del Trabajo.

PODER LEGISLATIVO
 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

MODIFICA EL LIBRO V DEL CODIGO DEL TRABAJO Y LA LEY N° 20.087, QUE ESTABLECE UN NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL^(*)

LEY N° 20.260

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

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones a las disposiciones del Código del Trabajo contenidas en la Ley N° 20.087:

1. Modifícase el artículo 429 en los siguientes términos:

a) Agrégase en el inciso primero, antes de las expresiones "aquellas que considere inconducentes", la frase "mediante resolución fundada".

b) Sustitúyese en el inciso segundo la disyunción "o" por la conjunción "y".

2. Modifícase el artículo 431, de la siguiente forma:

a) Suprímese, en su inciso primero, la palabra "disciplinariamente".

b) Reemplázase el inciso final, por el siguiente:

"Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados."

3. Agrégase en el artículo 433, sustituyendo el punto final (.) por un punto seguido, la siguiente oración: "En este caso el administrador del tribunal deberá dejar constancia escrita de la forma en que se realizó dicha actuación."

4. Agrégase en el artículo 434, el siguiente inciso segundo, nuevo:

"El mandato judicial y el patrocinio constituido en el Tribunal de Letras del Trabajo, se entenderá constituido para toda la prosecución del juicio en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a menos que exista constancia en contrario."

5. Suprímese la oración final del inciso sexto del artículo 436.

6. Agrégase el siguiente artículo 439 bis, nuevo:

"Artículo 439 bis.- En las causas laborales, los juzgados de letras del trabajo de Santiago podrán decretar diligencias para cumplirse directamente en las comunas de San Miguel, San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Bernardo, Calera de Tango, Puente Alto, San José de Maipo y Pirque sin necesidad de exhorto."

(*) Publicada en el Diario Oficial de 29.03.08.

Lo dispuesto en el inciso anterior, se aplicará también en los juzgados de San Miguel y en los juzgados con competencia laboral de las comunas de San Bernardo y Puente Alto, respecto de las actuaciones que deban practicarse en Santiago o en cualquiera de ellos.

La facultad establecida en el inciso primero regirá, asimismo, entre los juzgados de La Serena y Coquimbo; de Valparaíso y Viña del Mar; de Concepción y Talcahuano; de Osorno y Río Negro, y de Puerto Montt, Puerto Varas y Calbuco."

7. Sustitúyese en el artículo 443 la expresión "sólo" por la siguiente: "preferentemente".
8. Modifícase el artículo 444 en los siguientes términos:
 - a) Agrégase al final del inciso primero, suprimiendo el punto final, la siguiente frase: "en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado."
 - b) Intercálase el siguiente inciso segundo pasando los actuales segundo, tercero y cuarto a ser tercero, cuarto y quinto, respectivamente:

"Con todo, las medidas cautelares que el juez decreta deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio."
 - c) Sustitúyese en el inciso tercero, que ha pasado a ser cuarto, la expresión "demandado" por "demandante".
9. Modifícase el artículo 446, de la siguiente manera:
 - a) Intercálase en el número 4, entre la palabra "clara" y los términos "de los hechos", la expresión "y circunstanciada".
 - b) Incorpórase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando sus incisos se-

gundo, tercero y cuarto a ser incisos tercero, cuarto y quinto, respectivamente:

"La prueba documental sólo se podrá presentar en la audiencia preparatoria. Sin embargo, deberá presentarse conjuntamente con la demanda, aquella que dé cuenta de las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en esa."

10. En el artículo 447, agrégase, en el inciso segundo, antes del punto final (.), la frase "respecto de esa acción", y sustitúyese, en su inciso tercero, la expresión "inciso tercero" por "inciso cuarto".
11. Suprímese en el inciso primero del artículo 448, eliminando la coma que la precede, la frase final "aunque procedan de distintos títulos".
12. Sustitúyense, en el inciso primero del artículo 451, las expresiones "treinta" y "diez" por "treinta y cinco" y "quince", respectivamente.
13. Reemplázase el artículo 452 por el siguiente:

"Artículo 452.- El demandado deberá contestar la demanda por escrito con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.

La contestación deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y/o demanda reconventional que se deduzca, así como también deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta.

La reconvención sólo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a ella.

La reconvencción deberá contener las menciones a que se refiere el artículo 446 y se tramitará conjuntamente con la demanda.".

14. Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 453:

- a) Reemplázase su número 1) por el siguiente:

"1) La audiencia preparatoria comenzará con la relación somera que hará el juez de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la demanda reconvenicional y de las excepciones, si éstas hubieren sido deducidas por el demandado en los plazos establecidos en el artículo 452.

Si ninguna de las partes asistiere a la audiencia preparatoria, éstas tendrán el derecho de solicitar, por una sola vez, conjunta o separadamente, dentro de quinto día contados desde la fecha en que debió efectuarse, nuevo día y hora para su realización.

A continuación, el juez procederá a conferir traslado para la contestación de la demanda reconvenicional y de las excepciones, en su caso.

Una vez evacuado el traslado por la parte demandante, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquélla en que se reclame del procedimiento, siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad. En los casos en que ello sea procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo más breve posible, a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, en el plazo de cinco días, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio.

Las restantes excepciones se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva.

La resolución que se pronuncie sobre las excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad y prescripción, deberá ser fundada y sólo será susceptible de apelación aquella que las acoja. Dicho recurso deberá interponerse en la audiencia. De concederse el recurso, se hará en ambos efectos y será conocido en cuenta por la Corte.

Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos.

Si el demandado se allanare a una parte de la demanda y se opusiera a otras, se continuará con el curso de la demanda sólo en la parte en que hubo oposición. Para estos efectos, el tribunal deberá establecer los hechos sobre los cuales hubo conformidad, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, procediendo el tribunal respecto de ella conforme a lo dispuesto en el artículo 462."

- b) Elimínase su número 2), pasando el actual número 3) a ser 2) y así correlativamente.
- c) Elimínase, en el inciso segundo del número 4), que pasa a ser 3), la frase final "en conformidad a lo dispuesto en el artículo 457".
- d) Intercálase en el primer párrafo de su número 5), que pasa a ser 4), entre la palabra "resolverá" y la preposición "en", el término "fundadamente", y elimínase su inciso final.
- e) Elimínase en el número 6), que pasa a ser 5), la frase "y en el plazo señalado en el numeral anterior".

f) Agrégase en el inciso final de su número 9), que pasa a ser 8), a continuación de la frase "los tres días anteriores al fijado para la audiencia", la expresión "de juicio".

g) Agrégase el siguiente número 10, nuevo:

"10) Se levantará una breve acta de la audiencia que sólo contendrá la indicación del lugar, fecha y tribunal, los comparecientes que concurren a ella, la hora de inicio y término de la audiencia, la resolución que recae sobre las excepciones opuestas, los hechos que deberán acreditarse e individualización de los testigos que depondrán respecto a éstos, y, en su caso, la resolución a que se refieren el párrafo final del número 1) y el número 2) de este artículo."

15. Modifícase el artículo 454, de la siguiente manera:

a) Incorpórase un número 7), nuevo, del siguiente tenor, pasando los actuales números 6), 7) y 8) a ser números 8), 6) y 9), respectivamente, todos ellos sin enmiendas:

"7) Si el oficio o informe del perito no fuere evacuado antes de la audiencia y su contenido fuere relevante para la resolución del asunto, el juez deberá, dentro de la misma audiencia, tomar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su aportación en ella. Si al término de esta audiencia dichas diligencias no se hubieren cumplido, el Tribunal fijará para ese solo efecto una nueva audiencia que deberá llevarse a cabo dentro del más breve plazo."

b) Agrégase un número 10), nuevo, del siguiente tenor:

"10) Si una de las partes alegare entorpecimiento en el caso de la imposi-

bilidad de comparecencia de quien fuere citado a la diligencia de confección, deberá acreditarlo al invocarla, debiendo resolverse el incidente en la misma audiencia. Sólo podrá aceptarse cuando se invocaren hechos sobrevinientes y de carácter grave, en cuyo caso, deberá el juez adoptar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su realización a la mayor brevedad, notificándose a las partes en el acto."

16. Suprímese en el inciso primero del artículo 457 la oración final que señala: "En esta segunda alternativa, el juez deberá anunciar las bases fundamentales del fallo al término de la referida audiencia."

17. Sustitúyese el artículo 468 por el siguiente:

"Artículo 468.- En el caso que las partes acordaren una forma de pago del crédito perseguido en la causa, el pacto correspondiente deberá ser ratificado ante el juez de la causa y la o las cuotas acordadas deberán consignar los reajustes e intereses del período. El pacto así ratificado, tendrá mérito ejecutivo para todos los efectos legales.

El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concorra ante el mismo tribunal, dentro del plazo de sesenta días contado desde el incumplimiento, para que se ordene el pago, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento.

La resolución que establece el incremento se tramitará incidentalmente. Lo mismo se aplicará al incremento fijado por el juez en conformidad al artículo 169 de este Código."

18. Reemplázanse el Párrafo 5º, De los recursos, y los artículos 474 a 484 que lo integran, por el siguiente:

*"Párrafo 5°
De los recursos*

Artículo 474.- Los recursos se regirán por las normas establecidas en este Párrafo, y supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil.

Artículo 475.- La reposición será procedente en contra de los autos, decretos, y de las sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

En contra de la resolución dictada en audiencia, la reposición deberá interponerse en forma verbal, inmediatamente de pronunciada la resolución que se impugna, y se resolverá en el acto.

La reposición en contra de la resolución dictada fuera de audiencia, deberá presentarse dentro de tercero día de notificada la resolución correspondiente, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse a su inicio, y será resuelta en el acto.

Artículo 476.- Sólo serán susceptibles de apelación las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

Tratándose de medidas cautelares, la apelación de la resolución que la otorgue o que rechace su alzamiento, se concederá en el solo efecto devolutivo.

De la misma manera se concederá la apelación de las resoluciones que fijen las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

Artículo 477.- Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el

recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos.

El recurso de nulidad tendrá por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda.

Artículo 478.- El recurso de nulidad procederá, además:

- a) Cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente;
- b) Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica;
- c) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior;
- d) Cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre intermediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente;
- e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no

sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue, y

- f) Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.

El tribunal *ad quem*, al acoger el recurso de nulidad fundado en las causales previstas en las letras b), c), e), y f), deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley. En los demás casos, el tribunal *ad quem*, en la misma resolución, determinará el estado en que queda el proceso y ordenará la remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal correspondiente.

No producirán nulidad aquellos defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo, sin perjuicio de las facultades de corregir de oficio que tiene la Corte durante el conocimiento del recurso. Tampoco la producirán los vicios que, conocidos, no hayan sido reclamados oportunamente por todos los medios de impugnación existentes.

Si un recurso se fundare en distintas causales, deberá señalarse si se invocan conjunta o subsidiariamente.

Artículo 479.- El recurso de nulidad deberá interponerse por escrito, ante el tribunal que hubiere dictado la resolución que se impugna, dentro del plazo de diez días contados desde la notificación respectiva a la parte que lo entabla.

Deberá expresar el vicio que se reclama, la infracción de garantías constitucionales o de ley de que adolece, según corresponda, y en este caso, además, señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Una vez interpuesto el recurso, no podrá invocarse nuevas causales. Con todo, la Corte, de oficio, podrá acoger el recurso deducido por un motivo distinto del invocado por el recurrente, cuando aquél corresponda a alguno de los señalados en el artículo 478.

Artículo 480.- Interpuesto el recurso el tribunal a quo se pronunciará sobre su admisibilidad, declarándolo admisible si reúne los requisitos establecidos en el inciso primero del artículo 479.

Los antecedentes se enviarán a la Corte correspondiente dentro de tercero día de notificada la resolución que concede el último recurso, remitiendo copia de la resolución que se impugna, del registro de audio y de los escritos relativos al recurso deducido.

La interposición del recurso de nulidad suspende los efectos de la sentencia recurrida.

Si una o más de varias partes entablare el recurso de nulidad, la decisión favorable que se dictare aprovechará a los demás, a menos que los fundamentos fueren exclusivamente personales del recurrente, debiendo el tribunal declararlo así expresamente.

Ingresado el recurso al tribunal *ad quem*, éste se pronunciará en cuenta acerca de su admisibilidad, declarándolo inadmisibile si no concurrieren los requisitos del inciso primero del artículo 479, careciere de fundamentos de hecho o de derecho o de peticiones concretas, o, en los casos que corresponda, el recurso no se hubiere preparado oportunamente.

Artículo 481.- En la audiencia, las partes efectuarán sus alegaciones sin previa relación.

El alegato de cada parte no podrá exceder de treinta minutos.

No será admisible prueba alguna, salvo las necesarias para probar la causal de nulidad alegada.

La falta de comparecencia de uno o más recurrentes a la audiencia dará lugar a que se declare el abandono del recurso respecto de los ausentes.

Artículo 482.- El fallo del recurso deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa.

Cuando no sea procedente la dictación de sentencia de reemplazo, la Corte, al acoger el recurso, junto con señalar el estado en que quedará el proceso, deberá devolver la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución.

Si los errores de la sentencia no influyeren en su parte dispositiva, la Corte podrá corregir los que advirtiere durante el conocimiento del recurso.

No procederá recurso alguno en contra de la resolución que falle un recurso de nulidad. Tampoco, en contra de la sentencia que se dictare en el nuevo juicio realizado como consecuencia de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad.

Artículo 483.- Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia.

Procederá el recurso de unificación de jurisprudencia cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia.

Artículo 483-A.- El recurso de que trata el artículo precedente, deberá interponerse ante la Corte de Apelaciones correspondiente en el plazo de quince días desde la notificación de la sentencia que se

recurre, para que sea conocido por la Corte Suprema.

El escrito que lo contenga deberá ser fundado e incluirá una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los Tribunales Superiores de Justicia. Asimismo, deberá acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento. Interpuesto el recurso, no podrá hacerse en él variación alguna.

Sólo si el recurso se interpone fuera de plazo, el tribunal a quo lo declarará inadmisibles de plano. Contra dicha resolución únicamente podrá interponerse reposición dentro de quinto día, fundado en error de hecho. La resolución que resuelva dicho recurso será inapelable.

La interposición del recurso no suspende la ejecución de la resolución recurrida, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso. La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto tal resolución mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal. El recurrente deberá ejercer este derecho conjuntamente con la interposición del recurso y en solicitud separada.

El tribunal a quo, al declarar admisible el recurso, deberá pronunciarse de plano sobre la petición a que se refiere el inciso anterior. En contra de tal resolución no procederá recurso alguno.

La Corte de Apelaciones correspondiente remitirá a la Corte Suprema copia de la resolución que resuelve la nulidad, del escrito en que se hubiere interpuesto el recurso, y los demás antecedentes necesarios para la resolución del mismo.

La sala especializada de la Corte Suprema sólo podrá declarar inadmisibles el recurso

por la unanimidad de sus miembros, mediante resolución fundada en la falta de los requisitos de los incisos primero y segundo de este artículo. Dicha resolución sólo podrá ser objeto de recurso de reposición dentro de quinto día.

Declarado admisible el recurso por el tribunal *ad quem*, el recurrido, en el plazo de diez días, podrá hacerse parte y presentar las observaciones que estime convenientes.

Artículo 483-B.- En la vista de la causa se observarán las reglas establecidas para las apelaciones. Con todo, la duración de las alegaciones de cada parte, se limitarán a treinta minutos.

Artículo 483-C.- El fallo que se pronuncie sobre el recurso sólo tendrá efecto respecto de la causa respectiva, y en ningún caso afectará a las situaciones jurídicas fijadas en las sentencias que le sirven de antecedente.

Al acoger el recurso, la Corte Suprema dictará acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, la sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

La sentencia que falle el recurso así como la eventual sentencia de reemplazo, no serán susceptibles de recurso alguno, salvo el de aclaración, rectificación o enmienda.

Artículo 484.- Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 69 del Código Orgánico de Tribunales, deberá designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas, completándose las tablas si no hubiere número suficiente, en la forma que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones, quien será responsable disciplinariamente del estricto cumplimiento de esta preferencia.

Si el número de causas pendientes hiciese imposible su vista y fallo en un plazo inferior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de la Corte de Apelaciones que funcione dividida en más de dos salas, determinará que una de ellas, a lo menos, se aboque exclusivamente al conocimiento de estas causas por el lapso que estime necesario para superar el atraso."

19. Sustitúyese el inciso final del artículo 489, por el siguiente:

"Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia."

20. Modifícase el artículo 490, del siguiente modo:

a) Intercálase, en el inciso primero, después de la palabra "alegada", la siguiente frase: "acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamenta".

b) Sustitúyese el inciso segundo, por el siguiente:

"En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación."

21. Sustitúyese en el artículo 494 la expresión "quinto" por "décimo".

22. Sustitúyese el artículo 496, por el siguiente:

"Artículo 496.- Respecto de las contendas cuya cuantía sea igual o inferior a

diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala."

23. Reemplázase el artículo 497 por el siguiente:

"Artículo 497.- En caso de que el trabajador opte por el procedimiento monitorio, será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación.

Se exceptúan de esta exigencia las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201 de este Código.

La citación al comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo se hará mediante carta certificada, en los términos del artículo 508, o por funcionario de dicho organismo, quien actuará en calidad de ministro de fe, para todos los efectos legales. En este caso, deberá entregarse personalmente dicha citación al empleador o, en caso de no ser posible, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.

Las partes deberán concurrir al comparendo de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otros que estimen pertinentes.

Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo, entregándose copia autorizada a las partes que asistan."

24. Sustitúyese el artículo 498 por el siguiente:

"Artículo 498.- En caso que el reclamante no se presentare al comparendo, es-

tando legalmente citado, se pondrá término a dicha instancia, archivándose los antecedentes.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, el trabajador podrá accionar judicialmente conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo 3° del presente Título."

25. Reemplázase el artículo 499 por el siguiente:

"Artículo 499.- Si no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurra al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente, dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 de este Código, según corresponda.

La demanda deberá interponerse por escrito y contener las menciones a que se refiere el artículo 446 de este Código.

Deberá acompañarse a ella el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste. Esta exigencia no regirá en el caso de la acción emanada del artículo 201."

26. Reemplázase el artículo 500 por el siguiente:

"Artículo 500.- En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano. Para pronunciarse, deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado. En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a la audiencia establecida en el inciso quinto del presente artículo.

Las partes sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso.

La notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales.

En todo caso, en la notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea.

Presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación.

Si el empleador reclama parcialmente de la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, se aplicará lo establecido en el artículo 462."

27. Reemplázase el artículo 501 por el siguiente:

"Artículo 501.- Las partes deberán asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba y, en caso de comparecer a través de mandatario, éste deberá estar expresamente revestido de la facultad de transigir.

La audiencia tendrá lugar con sólo la parte que asista.

El juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459."

28. Reemplázase el artículo 502, por el siguiente:

"Artículo 502.- Las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en este Código, con excepción del recurso de

unificación de jurisprudencia contenido en los artículos 483 y siguientes."

29. Sustitúyense los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 503 por los siguientes:

"Admitida la reclamación a tramitación, previa verificación de los requisitos señalados en el inciso anterior, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3º, del Capítulo II, del Título I del presente Código, a menos que la cuantía de la multa, al momento de la dictación de la resolución que la impone o de la que resuelve la reconsideración administrativa respecto de ella, sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código.

En contra de la sentencia que resuelva una reclamación se podrá recurrir conforme a lo establecido en el artículo 502 del presente Código."

30. Reemplázase el artículo 504, por el siguiente:

"Artículo 504.- En todos aquellos casos en que en virtud de este Código u otro cuerpo legal, se establezca reclamación judicial en contra de resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, distintas de la multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código."

31. Sustitúyese el artículo 2º transitorio, por el siguiente:

"Artículo 2º transitorio.- Las causas que se hubieren iniciado antes de la entrada en vigencia de esta ley, seguirán sustanciándose conforme al procedimiento con

el que se iniciaron, hasta la dictación de la sentencia de término."."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 28 de marzo de 2008.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Carlos Maldonado Curti, Ministro de Justicia.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Mauricio Jelvez Maturana, Subsecretario del Trabajo.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cá-

mara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal, ejerciera el control de constitucionalidad respecto de los números 6.-, 18.- y 28.- del artículo único del proyecto, y que por sentencia de 27 de marzo en los autos Rol N° 1054-08-CPR.

Declaró:

1. Que el artículo 439 bis, nuevo, agregado por el número 6; los artículos 477, 478, 479, 480, 483, 483-A, 483- C y 484, contenidos en el número 18; y el artículo 502, reemplazado por el número 28, todos ellos del artículo único del proyecto remitido, son constitucionales.
2. Que este Tribunal no se pronuncia sobre los artículos 474, 475, 476, 481, 482 y 483-B, contemplados en el artículo único, número 18, del proyecto remitido, por versar sobre materias que no son propias de Ley Orgánica Constitucional.

Santiago, 27 de marzo de 2008.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

INTRODUCE MODIFICACIONES EN EL REGLAMENTO DEL REGIMEN DE PRESTACIONES DE CREDITO SOCIAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR, CONTENIDO EN EL DECRETO N° 91, DE 1978^(*)

DECRETO N° 54

Núm. 54.- Santiago, 6 de septiembre de 2007.- Vistos: Lo dispuesto en la Ley N° 18.833, que establece el Estatuto General para las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en el artículo 16 de la Ley N° 19.539, en el Decreto Supremo N° 91, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y la facultad que me confiere el N° 6 del artículo 32 de la Constitución Política de la República.

Decreto:

Artículo primero: Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto Supremo N° 91, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el Reglamento del Régimen de Prestaciones de Crédito Social de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar:

1. En el artículo 1°, se introducen las siguientes modificaciones:

a) En el inciso primero sustitúyese la frase "el artículo 30 del Decreto con

Fuerza de Ley N° 42, de la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 24 de julio de 1978" por "1ª Ley N° 18.833 y el artículo 16 de la Ley N° 19.539", y

b) En el inciso primero reemplázase la palabra "éste" por la expresión "dichos cuerpos legales".

2. Reemplázase el artículo 4° por el siguiente:

"Artículo 4°.- Los préstamos podrán ser otorgados para las finalidades relacionadas con las necesidades del trabajador y del pensionado afiliados, y de sus causantes de asignación familiar, relativas a:

a) Bienes de consumo durables, trabajo, educación, salud, recreación, ahorro previo para la adquisición de viviendas, contingencias familiares y otras necesidades de análoga naturaleza, como asimismo para la reparación de viviendas. El plazo de restitución de

(*) Publicado en el Diario Oficial de 25.03.08.

estos préstamos no podrá exceder de siete años.

- b) Préstamos destinados a la adquisición de viviendas. El plazo de restitución de estos préstamos no podrá exceder de treinta años.

"Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones para el otorgamiento de los préstamos del régimen."

3. Agrégase en el artículo 5º, luego de la palabra "trabajadores", la expresión "y pensionados".
4. Modifícase el artículo 6º de la siguiente forma:
- a) En el N° 4, a continuación de la palabra "Plazos", agrégase ", períodos de gracia";
- b) En el N° 4, a continuación de la palabra "cauciones", agrégase, luego de un punto seguido, la siguiente frase: "Tratándose de los préstamos de la letra b) del artículo 4º de este Reglamento, se deberá contemplar la obligación de contar con una garantía hipotecaria de la vivienda que se adquiere";
- c) En el N° 4, sustitúyese la coma y la conjunción "y", por un punto y coma (;);
- d) En el N° 5, agrégase la frase "de acuerdo con los tipos de crédito establecidos en el artículo 4º";
- e) En el N° 5 reemplázase el punto final por una coma (,) y por la conjunción "y", y
- f) Agrégase el siguiente N° 6 nuevo:

"6. Los seguros que correspondan conforme a los tipos de crédito señalados en el artículo 4º."

5. Modifícase el artículo 8º de la siguiente forma:
- a) Reemplázase la frase "el Decreto Ley N° 455, de 1974, y sus modificaciones posteriores" por "la Ley N° 18.010", y
- b) Derógase el inciso segundo.
6. Agrégase el siguiente inciso segundo en el artículo 11:

"Las entidades pagadoras de pensiones deberán descontar de las pensiones de los pensionados afiliados a una Caja de Compensación lo adeudado por éstos, por concepto de crédito social, y enterarlo en aquélla dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de su descuento. Al respecto, regirán las mismas normas de pago y de cobro de las cotizaciones previsionales."

7. En el artículo 13 elimínase la conjunción "y", y agrégase antes del punto aparte la siguiente frase: "y a las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social."

Artículo segundo: Este decreto entrará en vigencia el día primero del cuarto mes siguiente al de la fecha de su publicación.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- BELISARIO VELASCO BARAONA, Vicepresidente de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribe a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Mario Ossandón Cañas, Subsecretario de Previsión Social.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

ESTABLECE OBJETIVOS, LINEAS DE ACCION Y PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES INDEPENDIENTES Y MICROEMPRESARIOS^(*)

DECRETO N° 239

Núm. 239.- Santiago, 27 de diciembre de 2007.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República; la Ley N° 20.232 de Presupuesto del Sector Público para el año 2008, y la resolución N° 520, del año 1996, de la Contraloría General de la República y sus modificaciones.

Considerando:

1. La Ley N° 20.232, de Presupuesto del Sector Público para el año 2008 contempla la asignación 15-05-01-24-01- 460, que tiene por objetivo financiar el Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresarios, como también la ejecución del Programa Chile Emprende, cuya administración está entregada al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
2. La necesidad de ampliar las acciones de capacitación al segmento del micro y pequeño emprendedor, que representan un importante sector de la población económicamente activa la cual debe ser incluidas en estas políticas públicas.

3. Que la glosa N° 8 de la asignación indicada establece que las líneas de acción comprendidas en este Programa y los demás procedimientos y modalidades a que estará afecto su desarrollo, se establecerán mediante uno o más decretos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, visados por la Dirección de Presupuestos.

Decreto:

1. El Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresarios tiene como objetivo capacitar a empresarios y trabajadores de empresas de menor tamaño, en particular de las microempresas, para contribuir a mejorar la competitividad y productividad de éstas y la empleabilidad de sus trabajadores.
2. El Programa se desarrollará conforme a las siguientes líneas de acción:
 - a) Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes: Contempla el financiamiento de acciones de capacitación para trabajadores independientes, en los términos señalados en la letra d) del artículo 46 de la Ley

(*) Publicado en el Diario Oficial de 5.04.08.

N° 19.518, Estatuto Nacional de Capacitación y Empleo, destinadas a mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productiva.

- b) Programa Especial de Capacitación para Microempresarios: Contempla el financiamiento de acciones de capacitación, reguladas en la Ley N° 19.518, que fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, destinadas a mejorar las competencias y la competitividad de las Microempresas. Se considerarán microempresarios para efectos de este reglamento, aquellas personas que poseen un emprendimiento de cualquier giro cuyas ventas anuales no excedan de 2.400 U.F.
 - c) Programa Chile Emprende: Esta línea financia acciones de capacitación enfocadas a dar un mayor acceso de las empresas de menor tamaño a alternativas dentro del sistema nacional de capacitación, esto en íntima relación con la Red de Fomento del Estado de Chile, coordinado por la Subsecretaría de Economía. El programa se ejecutará a través de un convenio suscrito entre el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y el Servicio de Cooperación Técnica.
3. Los criterios y mecanismos de selección de los beneficiarios, las regiones en las que se desarrollará el programa, los requisitos de las instituciones ejecutoras, las exigencias contractuales, y las condiciones para el pago del beneficio, se fijarán por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo con estricta sujeción a este reglamento y la normativa vigente.
 4. La ejecución, supervisión y el control de los programas serán de responsabilidad del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, conforme a la normativa vigente.
 5. El Sence deberá observar lo indicado en la Glosa N° 5, en cuanto a generar los

mecanismos que permitan articular las iniciativas que sean presentadas por las Agencias Regionales de Desarrollo Productivo procediendo a la suscripción de los respectivos convenios así como a la asignación de los recursos correspondientes.

6. La Subsecretaría del Trabajo podrá ejercer acciones de supervigilancia y control, conforme a la normativa vigente.
7. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo deberá dar cumplimiento a las normas de transparencia y control pertinentes y, en especial, las contempladas en la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Orgánicas de la Administración de Estado, velando por la correcta y eficiente inversión de los fondos comprometidos, la igualdad en el acceso a los beneficios por parte de los ciudadanos y la adecuada actuación de los funcionarios públicos y demás colaboradores de la función del Estado involucrados en este programa.

Anótese, tómese razón y publíquese.- Por orden de la Presidenta de la República, Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Zarko Luksic Sandoval, Subsecretario del Trabajo.

**CONTRALORIA
GENERAL DE LA REPUBLICA
DIVISION JURIDICA**

**Cursa con alcance el Decreto N° 239, de 2007,
del Ministerio del Trabajo y Previsión Social**

Núm. 13.425.- Santiago, 27 de marzo de 2008.- La Contraloría General ha dado curso al documento del epígrafe, que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresarios, pero cumple con hacer presente que la correcta denominación de la Ley N° 18.575, citada en el punto 7, del acto administrativo en examen,

es "Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado" y no como se consigna en dicho acápite.

Con el alcance anotado se ha tomado razón del decreto de la suma.

Saluda atentamente a Ud., Ramiro Mendoza Zúñiga, Contralor General de la República.

Al señor
Ministro del Trabajo y Previsión Social
Presente

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
 UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
 DIVISION JURIDICA

TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL (DELEGADO SINDICAL).
 SEPARACION ILEGAL. FACULTADES DIRECCION DEL TRABAJO

Recurso de Protección deducido por don Andrés Rojas Zúñiga, en representación de la empresa "M.G. Ingenieros S.A.", en contra de la Dirección del Trabajo

Doctrina

La Corte de Apelaciones de Rancagua rechaza el Recurso de Protección, estimando que la Dirección del Trabajo puede en caso de constatar una infracción clara a la normativa laboral, aplicar las sanciones que la ley establece, y habiéndose verificado el despido de un trabajador que gozaba en apariencia de fuero laboral, según constaba de la documentación recabada por la recurrida, cuestión de hecho que se verificó por el fiscalizador, quien para estos efectos tiene el carácter de ministro de fe. En cuanto a la discrepancia entre las partes relativa a la interpretación de las normas aplicables al fuero sostiene que, el recurso de protección no es la vía para resolver si el criterio sustentado por la Dirección del Trabajo se ajusta o no al verdadero sentido y alcance de la norma interpretada. Determina que la Dirección del Trabajo ha actuado en uso de las facultades legales conferidas, respetando el principio de legalidad consagrado en el artículo 7° de la Constitución Política de la República, por lo que no se ha constituido en comisión especial. Estima que tampoco se ha vulnerado el derecho de propiedad de la recurrente, desde que ha habido un ejercicio lícito de la atribución sancionatoria por parte del ente administrativo.

La Corte Suprema confirma el fallo.

Sentencia de la ltma. Corte de Apelaciones de Rancagua.

Rancagua, 24 de diciembre de 2007.

Vistos:

A fojas 11 don Andrés Rojas Zúñiga, abogado, en representación de M.G. Ingenieros S.A., domiciliados en Astorga 668, Rancagua, interpone recurso de protección en contra de la Inspección Provincial del Trabajo Cachapoal, representado por su jefe Juan Pablo Alvarez Bravo. Funda dicha acción en que la recurrida, en forma arbitraria e impro-

cedente, le cursó a su representada dos multas con fecha 24 de octubre de 2007, por los siguientes motivos:

1. No otorgar trabajo convenido en el contrato de trabajo respecto del señor Alvaro Lara Zapata, por el período comprendido desde el 13 de octubre de 2007 a la fecha, quien tiene la calidad de delegado sindical de sindicato interempresa, multa que asciende a 60 UTM.
2. Separar de sus funciones al mismo trabajador, amparado con fuero laboral al tener la calidad antes indicada y al no contar el

empleador con la autorización previa del juez competente, multa que asciende a 60 UTM.

Indica que con fecha 12 de octubre de 2007, su parte puso término a la relación laboral que mantenía con el trabajador en cuestión, contrato que se encontraba vigente desde el 9 de julio de 2007, por la causal establecida en el N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo.

Agrega que de manera sorpresiva la recurrente recibió con fecha 12 de octubre de 2007, carta de fecha 8 de octubre de 2007, cuyo remitente corresponde al Sindicato Interempresa de Trabajadores Supervisores Contratistas que laboran en Codelco Chile que comunica que el Sr. Lara ha sido electo como delegado sindical en dicha institución.

Señala que existieron por parte de la recurrida dos fiscalizaciones de fecha 22 y 24 de octubre que dieron origen a las multas antes señaladas.

En cuanto a los derechos y garantías constitucionales conculcadas señala que el actuar de la recurrida vulnera las garantías constitucionales establecidas en los N°s. 3, 21 y 24 de la Constitución Política de la República, explayándose al respecto. Solicita en definitiva, se acoja el recurso y se dejen sin efecto las multas cursadas a la recurrente.

A fojas 26 se declara admisible el recurso.

A fojas 43 rola el informe del recurrido don Juan Pablo Alvarez Bravo, Inspector de la Inspección Provincial del Trabajo.

Indica que el trabajador Sr. Lara fue contratado por la recurrente el 9 de julio de 2007.

Con fecha 5 de octubre del año en curso se habría llevado a efecto la asamblea del Sindicato Interempresa de Trabajadores Supervisores Contratistas que laboran en Codelco

Chile, en la que fue elegido como delegado el trabajador de la recurrente Sr. Lara.

Agrega que el día 11 de octubre ingresa a la Inspección Provincial del Trabajo Cachapoal, carta fechada 8 de octubre, en la que Sindicato Interempresa de Trabajadores Supervisores Contratistas que laboran en Codelco Chile comunica la elección del Sr. Lara como delegado sindical en dicha institución. Señala que el trabajador en cuestión fue despedido por el recurrente el 12 de octubre de 2007 y el 17 de octubre trabajador concurre a la Inspección del Trabajo para exponer su situación lo que en definitiva tuvo por efecto dos fiscalizaciones a la empresa recurrente, cursando las multas respectivas, por infracción a las normas correspondientes del Código del Trabajo. En suma concluye que el actuar de la recurrida no fue arbitrario ni ilegal, y que solamente se hizo uso por la recurrida de las facultades que por ley le corresponde.

A fojas 53, se trajeron los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, la recurrente ha denunciado como vulnerados los derechos garantidos por la Constitución Política de la República consagrados en los N° 3 incisos tercero y cuarto y 24, todos del artículo 19.

Desde ya deberá rechazarse el recurso en su parte que solicita protección de la garantía del artículo 19 N° 3 inciso tercero, desde que no se encuentra amparada por la acción constitucional ejercida; lo anterior en relación directa con aquella parte del libelo en que se alega una vulneración al principio non bis in ídem, contenido en forma genérica en la disposición constitucional recién citada, y que se fundaba en la aplicación de dos multas basadas en un mismo hecho e infracción. Lo anterior sin perjuicio de las demás acciones ordinarias que le competen a la recurrente para erigirse en contra de la infracción que denuncia.

Segundo: Que, además ha señalado la recurrente que la Inspección del Trabajo carece de atribuciones, no tiene competencia ni facultades legales para resolver si el ex trabajador fue separado ilegalmente de sus funciones, cuestión de hecho que corresponde establecerse sólo mediante el ejercicio de la jurisdicción que es privativa de los tribunales de justicia, de acuerdo lo dispone el artículo 73 de la Constitución Política. Luego, agrega, la existencia o inexistencia del fuero alegado por el ex trabajador, así como el despido o su reincorporación, son materias que necesariamente deben discutirse ante los Juzgados de Letras del Trabajo. Realiza finalmente una interpretación de las normas legales contenidas en el Código del ramo en relación al fuero laboral, a fin de establecer que el trabajador despedido no se encontraba sujeto al fuero señalado en el artículo 243 del mismo cuerpo normativo.

Tercero: Que, lo cierto es que a la Dirección del Trabajo, según lo establece el artículo primero del D.F.L. N° 2 del año 1967, le corresponde la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral, además de, fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo.

Por su parte el artículo 476 del Código del Trabajo señala que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde al mismo ente fiscalizador.

Es así, como este organismo administrativo puede, en caso de constatar una infracción clara a la normativa laboral, aplicar las sanciones que la ley establece. En el caso que nos ocupa, se ha verificado el despido de un trabajador que gozaba en apariencia de fuero laboral, según constaba de la documentación recabada por la recurrida, cuestión de hecho que se verificó por el inspector del trabajo, quien tiene para estos efectos el carácter de ministro de fe.

Si bien se ha producido una discrepancia en torno a la interpretación de las normas que rigen el fuero laboral, entre las partes del presente recurso, no es ésta la vía para resolver si el criterio sustentado por la recurrida se ajusta o no al verdadero sentido y alcance de la norma interpretada, desde que sólo ocupa a este tribunal en conocimiento de la acción especial constitucional, establecer si la Inspección del Trabajo se ha constituido para los efectos de aplicar la sanción administrativa en una comisión especial.

Cuarto: Que, desde que la ley le ha otorgado a la Dirección del Trabajo la facultad de interpretar la legislación laboral, al hacerlo, otorgándole a la norma legal un sentido específico, no ha podido constituirse en una comisión especial, muy por el contrario ha actuado dentro de los márgenes que contempla el artículo 7° de la Constitución Política de la República, esto es, dentro del ámbito de su competencia.

Por ello, al constatarse un hecho que ha vulnerado la legislación laboral, la Inspección del Trabajo contaba con la competencia para aplicar las sanciones pecuniarias en contra de las que se reclama, sin vulnerar con ello ninguna garantía constitucional, menos aún el N° 24 del artículo 19, desde que no puede constituir una vulneración del derecho de propiedad el ejercicio lícito de la atribución sancionatoria de un ente administrativo, sin perjuicio que en caso de error en la aplicación de una sanción, se pueda proceder a su reclamo en la forma que la ley establece.

Por estos fundamentos y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República de Chile y Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema, sobre la materia, *se rechaza sin costas el recurso de protección* interpuesto a fojas 18 por don Andrés Rojas Zúñiga, a favor de M.G. Ingenieros S.A.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

Redacción de la abogado integrante Sra. Latife.

Rol N° 1.105-07.

Sentencia de la Excma. Corte Suprema.

Santiago, 29 de enero de 2008.

A lo principal de fojas 72: téngase presente; al otrosí, venga en forma.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de veinticuatro de diciembre último, escrita a fojas 544.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por la Tercera Sala, integrada por los Ministros Sr. Ricardo Gálvez, Sr. Adalis Oyarzún, Sr. Héctor Carreño, Sr. Pedro Pierry y Sra. Sonia Araneda.

Autorizado por la Secretario subrogante de esta Corte Sra. Carola Herrera B.

Rol N° 165-2008.

Marta Donaire Matamoras
Abogado
Unidad de Coordinación
y Defensa Judicial
División Jurídica

DEL DIARIO OFICIAL

29 marzo

- Ley N° 20.258. Establece un mecanismo transitorio de devolución del impuesto específico al petróleo diesel en favor de las empresas generadoras eléctricas.
- Ley N° 20.260. Modifica el Libro V del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*)
- Tribunal Constitucional. Proyecto de Ley que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

1° abril

- Ley N° 20.257. Introduce modificaciones a la Ley General de Servicios Eléctricos respecto de la generación de energía eléctrica con fuentes de energías renovables no convencionales.

5 abril

- Decreto N° 239, de 27.12.07, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y Microempresarios (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

7 abril

- 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 abril de 2008 y 9 de mayo de 2008.
- Extracto de Resolución N° 43 exenta, de 2008, del Servicio de Impuestos Internos. Incorpora al ámbito de las obligaciones establecidas por la Resolución exenta N° 2 de 4.01.2005, sobre "Auxiliar de Registro de Impuestos de Timbres y Estampillas", a Notarios y Oficiales del Registro Civil.
- Extracto de Circular N° 18, de 2008, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte tratamiento tributario frente a las normas de la Ley de Renta de las compensaciones económicas pagadas a los cónyuges, conforme a las disposiciones de la Ley N° 19.947, de 2003, sobre Nueva Ley de Matrimonio Civil.

12 abril

- Ley N° 20.256. Establece normas sobre pesca recreativa.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley sobre pesca recreativa (Boletín N° 342421).
- Decreto N° 252, de 4.12.07, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Determina coeficiente del costo de vida en que deben reajustarse los sueldos de los funcionarios de la Planta "A" del Servicio Exterior de Chile, que se desempeñan en países que señala.

14 abril

- Ley N° 20.254. Crea el Instituto Nacional de Propiedad Industrial.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que crea el Instituto de Propiedad Industrial (Boletín 2469-03).

16 abril

- Decreto N° 130, de 25.01.08, del Ministerio de Hacienda. Modifica Decreto N° 88, de 2007, que establece nuevo Reglamento sobre el Premio Anual por Excelencia Institucional, del artículo 6° de la Ley N° 19.882.
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 4/2008. Determina interés corriente por el lapso que indica.

18 abril

- Decreto N° 1.687, de 19.12.07, del Ministerio de Hacienda. Aprueba Reglamento a que se refiere el artículo 11 de la Ley N° 20.212 (*Programas Marcos de Metas de eficiencia institucional de servicios públicos*).
- Resolución N° 1.964 exenta, de 24.03.08, del Ministerio de Educación. Establece calendarización del proceso de evaluación docente para el año 2008 e identifica comunas y niveles que serán evaluados durante el presente año.

19 abril

- Ley N° 20.261. Crea examen único nacional de conocimientos de medicina, incorpora cargos que indica al Sistema de Alta Dirección Pública y modifica la Ley N° 19.664.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que crea el examen único nacional de conocimientos de Medicina, incorpora cargos que indica al Sistema de Alta Dirección Pública y modifica la Ley N° 19.664.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bonificación de reconocimiento profesional.....	1.275/017	20.03.08	103
Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Reajustabilidad e intereses	1.337/024	28.03.08	119
Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Declaración de vacancia. Procedencia.	1.335/022	28.03.08	115
Dirección del Trabajo. Competencia. Sumario administra- tivo. Personal Docente	1.285/018	24.03.08	105
Naves pesqueras. Descanso en tierra. Duración	1.333/020	27.03.08	109
Naves pesqueras. Descanso en tierra. Legalidad de cláu- sula	1.333/020	27.03.08	109
Estatuto de salud. Capacitación. Acreditación	1.334/021	28.03.08.	113
Estatuto de Salud. Jornada de trabajo. Distribución	1.336/023	28.03.08	116
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Jornada de trabajo. Distribución. Modificación.	1.373/025	1°.04.08	122
Jornada de trabajo. Duración. Modificaciones	1.449/027	9.04.08	126
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.....	1.329/019	27.03.08	106
Trabajadores de Artes y Espectáculos. Calidad jurídica. Tributación. Efectos.	1.374/026	1°.04.08	123

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

BONIFICACION DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL.

1.275/017, 20.03.08.

Al profesional de la educación titulado que desempeña funciones de inspectoría de patio en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, no le asiste el derecho a percibir la Bonificación de Reconocimiento Profesional, prevista en el artículo 1° y siguientes de la Ley N° 20.158, complementaria del Estatuto Docente, por no estar regido por los referidos cuerpos legales.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 1°, 2° y 5° inciso 1°.

Mediante presentación de antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a un profesional de la educación titulado que cumple labores de Inspector de Patio, en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, le asiste el derecho a percibir la Bonificación de Reconocimiento Profesional, prevista en la Ley N° 20.158.

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

El artículo 2° de la Ley N° 19.070, previene:

"Son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes".

El inciso 1° del artículo 5°, por su parte, establece:

"Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo".

El artículo 1° de la misma ley, a su vez, dispone:

"Quedarán afectos al Estatuto Docente los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo, en los de educación prebásica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación de 1992, así como en los establecimientos de educación técnico profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupen cargos directivos y técnicos pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación".

De las disposiciones anotadas se infiere que la aplicabilidad de las normas de la Ley N° 19.070, y por ende, de sus leyes com-

plementarias, se encuentra subordinada a la concurrencia de las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el dependiente revista la calidad de profesional de la educación, sea en calidad de titulado, habilitado o autorizado;
- b) Que se desempeñe en alguno de los establecimientos educacionales y niveles que se mencionan;
- c) Que dentro de estos establecimientos desarrolle funciones docentes propiamente tal, docentes directivas o técnico pedagógicas.

De ello se sigue que la sola calidad de profesional de la educación no determina la aplicabilidad del Estatuto Docente y de sus leyes complementarias, entre ellas la Ley N° 20.158, que en su artículo 1° contempla la Bonificación de Reconocimiento Profesional, siendo necesario para que ello ocurra que concurren copulativamente los tres requisitos antes mencionados.

En el caso en consulta, si bien es cierto el trabajador detenta la calidad de profesional de la educación, no lo es menos que no cumple funciones docentes sino de paradocente.

Conforme con lo expuesto, preciso es sostener, que no le resultan aplicables las normas del Estatuto Docente y leyes complementarias y, en los que nos interesa, la Bonificación de Reconocimiento Profesional, prevista en el artículo 1° de la Ley N° 20.158, que prescribe:

"Créase, a contar del mes de enero del año 2007, una Bonificación de Reconocimiento Profesional, en adelante la bonificación, para los profesionales de la educación que se desempeñen en el sector municipal, particular subvencionado y en establecimientos de educación técnico-profesional regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, y que cumplan con los requisitos establecidos en los artículos siguientes".

De este modo, no procedería por tanto, que la entidad empleadora incluya en el pago del referido beneficio al inspector de patio, aun cuando dicho dependiente tenga título de profesor o educador otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por ésta con un programa de estudios de a lo menos 8 semestres y 3.200 horas presenciales, o que califique en alguna de las demás situaciones previstas en la referida ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que al profesional de la educación titulado que desempeña funciones de inspectoría de patio en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, no le asiste el derecho a percibir la Bonificación de Reconocimiento Profesional, prevista en el artículo 1° y siguientes de la Ley N° 20.158, complementaria del Estatuto Docente, por no estar regido por los referidos cuerpos legales.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SUMARIO ADMINISTRATIVO. PERSONAL DOCENTE.**1.285/018, 24.03.08.**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para dejar sin efecto la medida disciplinaria de término de la relación laboral aplicada por la Corporación Municipal de María Pinto, mediante Resolución N° 91 de 27.11.2007 a don Julio Escobar Murgan, como consecuencia de un sumario administrativo seguido en su contra.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 72, letra b). Constitución Política de la República, artículos 6°, 7° y 76. Código del Trabajo, artículo 420.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección se pronuncie acerca de la legalidad del sumario seguido por la Corporación Municipal de María Pinto, en contra de don Julio Escobar Murga, que ordenó su destitución.

Al respecto se le informa lo siguiente:

El artículo 72, letra b), de la Ley N° 19.070, prevé:

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

"b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 a 143 de la Ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan".

De la disposición legal preinserta se desprende que el legislador exige, tratándose de los empleadores del sector municipal, la ins-

trucción del correspondiente sumario administrativo para acreditar los hechos constitutivos de las causales de "falta de probidad, conducta inmoral grave o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función", de acuerdo con las normas previstas al efecto en el Estatuto Administrativo Municipal, en particular los artículos 127 a 143, ambos inclusive.

De ello se sigue que acreditado, fehacientemente, a través del referido sumario los hechos constitutivos de las causales referidas, el ente empleador podrá aplicar la medida de destitución a que alude la norma en comento.

Ahora bien, considerando que los sumarios administrativos agotan sus efectos una vez que se cumple en forma íntegra el objetivo perseguido por los mismos, vale decir, con la aplicación de la correspondiente medida disciplinaria o su sobreseimiento preciso es afirmar que la Dirección del Trabajo, en el caso en consulta, no se encuentra facultada, de conformidad con la normativa legal y reglamentaria, para dejar sin efecto la medida de destitución aplicada en contra de don Julio Escobar Murgan, cualquiera sea el motivo que se invoque, toda vez que ello implicaría declarar la nulidad del respectivo sumario administrativo, atribución que corresponde privativamente a los Tribunales Ordinarios de Justicia, con competencia en lo laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla en informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para dejar sin efecto la medida disciplinaria de

término de la relación laboral aplicada por la Corporación Municipal de María Pinto mediante Resolución N° 91 de 27.11.2007, a don Julio Escobar Murgan, como consecuencia de un sumario administrativo seguido en su contra.

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

1.329/019, 27.03.08.

Deniega solicitud de reconsideración de la doctrina de este Servicio, contenida en Dictámenes N°s. 6.827/225, de 17.10.91; 8.419/298, de 30.12.91 y 3.147/124, de 31.05.96, en los cuales se sostiene que la obligación de efectuar el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria contemplada por el artículo 346 del Código del Trabajo, se genera a favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios en un proceso de negociación colectiva, sin que resulte aplicable tal obligación cuando aquéllos provienen de un instrumento colectivo celebrado por un grupo negociador.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 334 bis, 334 bis A y 346.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.827/225, de 17.10.91; 8.419/298, de 30.12.91 y 3.147/124, de 31.05.96

Mediante presentación citada en el antecedente..., se requiere la reconsideración de la doctrina vigente de este Servicio respecto de la aplicación del artículo 346 del Código del Trabajo, específicamente, aquella contenida, entre otros, en Dictámenes 6.827/225, de 17.10.91, 8.419/298, de 30.12.91 y 3.147/124, de 31.05.96, en los cuales se sostiene que la obligación de efectuar el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria contemplada por la citada disposición legal, se genera a favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios en un proceso de negociación colectiva, sin que resulte aplicable tal obligación cuando aquéllos provienen de un instrumento colectivo celebrado por un grupo negociador.

La referida solicitud tiene por objeto, según señalan los recurrentes, terminar con la discriminación en que se ha incurrido en dichos pronunciamientos respecto de los sindicatos interempresa que han celebrado un instrumento colectivo con una empresa bajo la modalidad de grupo, en cuyo caso, los trabajadores beneficiados con la extensión y aquellos que se desafilian del sindicato interempresa respectivo con posterioridad a la negociación de que fueron parte, no tendrían la obligación de efectuar el aporte previsto por el citado artículo 346.

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

El artículo 346 del Código del Trabajo, en sus incisos 1°, 3° y final, establece:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hubiere extensivo los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempe-

ñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa".

"El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar a favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo".

"También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia".

De la norma precedentemente transcrita se infiere, en lo pertinente, que la obligación de efectuar la cotización por parte de los trabajadores a quienes se les hubiere extendido beneficios contenidos en un instrumento colectivo, se genera a favor del sindicato que obtuvo tales beneficios en un proceso de negociación colectiva.

En otros términos, conforme a la disposición legal en comento, la obligación de cotizar nace cuando los beneficios extendidos se encuentran contemplados en un contrato o convenio colectivo, o fallo arbitral, en su caso, que haya tenido su origen en una negociación colectiva llevada a cabo por una organización sindical.

Se colige, asimismo, que el trabajador que siendo socio de una organización sindical, negoció colectivamente representado por ésta y que, posteriormente se desafilia de la misma, debe continuar pagando el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo.

De la norma precedente transcrita se infiere, por último, que también estarán obligados a efectuar el aporte previsto por la misma, los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia.

Lo anterior, por cuanto, la intención del legislador al imponer la obligación establecida en la norma en análisis, ha sido la de fomentar la actividad sindical, permitiendo que las organizaciones recojan el fruto de su esfuerzo y de su capacidad negociadora.

A mayor abundamiento, esta Dirección ha sostenido que el objetivo de la norma prevista por el artículo 346 ha sido el fortalecimiento de la institucionalidad sindical y la ampliación de la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales, permitiendo que todos los trabajadores beneficiados con la extensión, sindicalizados o no, contribuyan a sufragar los gastos en que ha incurrido el sindicato que obtuvo los beneficios colectivos.

Este Servicio ha sostenido, igualmente, entre otros, en Dictámenes N°s. 6.827/225, de 17.10.91; 8.419/298, de 30.12.91 y 3.147/124, de 31.05.96, que el precepto en referencia no resulta aplicable a los trabajadores favorecidos con la extensión de los beneficios contenidos en un instrumento colectivo celebrado por un grupo negociador y, por ende, dichos dependientes no están obligados a enterar el aporte de que se trata.

La conclusión precedente se funda en que, según ya se señalara, del tenor de la citada disposición legal se infiere que en ella se señala expresamente como beneficiario del aporte a que hace referencia "*al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios*", expresión que necesariamente debe entenderse referida a la organización sindical que suscribió con el empleador el instrumento colectivo respectivo.

Lo antes expresado permite sostener, en opinión de este Servicio, que el referido tenor

de la disposición de que se trata no habilita a incluir como beneficiario del aporte a aquel sindicato interempresa cuyos socios o parte de ellos, reunidos para el solo efecto de negociar, suscribieren un proyecto de contrato colectivo con su empleador o empleadores.

Asimismo, por las consideraciones expuestas, tampoco resulta procedente sostener que puede ser beneficiario de dicho aporte un sindicato interempresa, cuando el contrato colectivo respectivo fue suscrito por sus afiliados, quienes debieron negociar como grupo, por la negativa expresa del empleador, con arreglo a lo previsto por el artículo 334 bis A del Código del Trabajo, a negociar con dicha organización sindical.

Ello, además, por cuanto, si bien, el objetivo perseguido con la reforma introducida por la Ley N° 19.759, de 2001, sobre esta materia, que incorporó, entre otros, el citado artículo 334 bis, al Código del Trabajo, ha sido el de facilitar y ampliar la negociación colectiva respecto de los sindicatos interempresa, otorgando expresamente a éstos la facultad de presentar proyectos de contrato colectivo en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, tal prerrogativa no implica una total equiparación de derechos de dichas organizaciones sindicales respecto de aquellas constituidas en la empresa, en cuanto a sus facultades de negociación.

En efecto, el artículo 334 bis del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

"No obstante lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 303, el sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos".

De la disposición legal precedentemente transcrita se colige que no obstante lo previsto por el inciso 2° del artículo 303, que establece que la negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre el acuerdo previo de las partes, el sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos.

Cabe advertir, sin embargo, que, por su parte, el artículo 334 bis A, en sus incisos 1° y 2°, establece:

"Para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Su decisión negativa deberá manifestarla expresamente dentro del plazo de diez días hábiles después de notificado.

Si su decisión es negativa, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa podrán presentar proyectos de contrato colectivo conforme a las reglas generales de este Libro IV".

De esta forma, del tenor la norma prevista por el citado artículo 334 bis A, se colige que el legislador, al entregar al empleador la facultad de aceptar o negarse a negociar con el sindicato interempresa, ha dispuesto que en el evento de que aquél manifieste expresamente su negativa en tal sentido, los trabajadores afiliados a la organización interempresa puedan negociar bajo la modalidad de grupo, circunstancia que, por las consideraciones ya expuestas, no puede implicar reconocer, que en tal situación, el beneficiario del aporte previsto por el citado artículo 346 pueda ser el sindicato interempresa respectivo, pues, aun cuando el grupo negociador esté conformado en su totalidad por afiliados a dicha organización o cuente con algunos de sus socios, el instrumento colectivo fue suscrito por dicho grupo.

En estas circunstancias, aplicando la doctrina enunciada en párrafos que anteceden a la situación en consulta, en opinión de la suscrita no cabe sino reiterar lo sostenido por este Servicio a través de Dictámenes N°s. 6.827/225, de 17.10.91; 8.419/298, de 30.12.91 y 3.147/124, de 31.05.96, en los cuales se sostiene que la obligación de efectuar el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria contemplada por el artículo 346 del Código del Trabajo, se genera a favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios en un proceso de negociación colectiva, sin que resulte aplicable tal obligación cuando aquéllos provienen de un instrumento colectivo celebrado por un grupo negociador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que se deniega la solicitud de reconsideración de la doctrina de este Servicio, contenida en Dictámenes N°s. 6.827/225, de 17.10.91; 8.419/298, de 30.12.91 y 3.147/124, de 31.05.96, en los cuales se sostiene que la obligación de efectuar el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria contemplada por el artículo 346 del Código del Trabajo, se genera a favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios en un proceso de negociación colectiva, sin que resulte aplicable tal obligación cuando aquéllos provienen de un instrumento colectivo celebrado por un grupo negociador.

NAVES PESQUERAS. DESCANSO EN TIERRA. DURACION. LEGALIDAD DE CLAUSULA.

1.333/020, 27.03.08.

Conforme a lo previsto en el artículo 23 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.167, el descanso mínimo en tierra previo al zarpe que pueden convenir las partes no puede ser inferior a cinco horas en puerto base. Por tanto, el convenio de 7 de diciembre de 2004 suscrito por la empresa Corpesca S.A. y sus Trabajadores Tripulantes, Base Iquique, que consagra para tales efectos sólo un mínimo de cuatro horas, no se encuentra ajustado a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 23. Ley N° 20.167, artículo único.

Mediante presentación citada en el antecedente Ud. solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre la viabilidad jurídica que el acuerdo de 7 de diciembre de 2004 suscrito por su representada y los trabajadores tripulantes que le prestan servicios pueda surtir plenos efectos legales considerando que la nueva normativa introducida por la Ley N° 20.167 establece aspectos y regulaciones, a su entender, incompatibles con el contenido del citado acuerdo, en especial, en lo relativo al

descanso mínimo en tierra previo al zarpe en puerto base.

Agrega, que la empresa ya ha pactado válidamente con sus trabajadores nuevos acuerdos regulatorios sobre la materia, los cuales constan en las Inspecciones del Trabajo respectivas.

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

El artículo 23 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.167, publicada

en el Diario Oficial el 14 de febrero de 2007, en sus incisos tercero, cuarto, quinto y sexto, prescribe

"Cuando la navegación se prolongare por doce días o menos, toda la dotación tendrá derecho a un descanso en tierra de ocho horas como mínimo previo al zarpe, prevaleciendo los acuerdos de las partes siempre y cuando éstos sean superiores a ese mínimo. Este descanso deberá otorgarse en forma continua a cada miembro de la dotación, en cada recalada programada de la nave de pesca.

En el caso de las navegaciones por períodos de más de doce días, así como en las campañas de pesca de la zona sur austral, en las que la dotación ocupa las dependencias de la nave de pesca habilitadas para ello como su hogar, el descanso previo al zarpe podrá ser otorgado efectivamente en tierra o en dichas instalaciones, a elección del trabajador.

Sólo con acuerdo celebrado entre el armador y las organizaciones sindicales representativas del personal embarcado, se podrá modificar el descanso a que se refieren los incisos anteriores. El acuerdo deberá reunir, copulativamente, los siguientes requisitos:

- a) *no podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a cinco horas en puerto base;*
- b) *no podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a tres horas en puertos secundarios. Este descanso podrá realizarse donde las partes convengan;*
- c) *deberá tener una duración no menor a dos años ni superior a cuatro años;*
- d) *deberá remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su celebración.*

Para los efectos del cómputo del descanso previo al zarpe que se establece en este artículo, se entenderá que el zarpe se inicia con las labores de alistamiento que le preceden."

De la normativa legal precedentemente transcrita se infiere que a partir de la modificación del artículo 23 del Código del Trabajo, esto es, desde el 14 de febrero de 2007, fecha de publicación de la precitada ley modificatoria, los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves de pesca tienen derecho, cuando la navegación se prolongare por 12 días o menos, a un descanso en tierra de 8 horas como mínimo previo al zarpe el cual debe ser otorgado en forma continua a cada miembro de la dotación y en cada recalada programada de la nave de pesca.

Asimismo, cuando la navegación comprenda períodos superiores a 12 días, así como en las campañas de pesca de la zona sur austral, el referido descanso puede ser otorgado efectivamente en tierra o en las habilitadas dependencias de la nave, a elección del trabajador.

Respecto de las campañas de pesca de la zona sur austral cabe señalar que, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección emanados de la Autoridad Marítima, para estos efectos dicha zona debe entenderse como el área que comprende desde el paralelo 41° 45' Sur (aproximadamente ribera norte del Canal de Chacao Región de los Lagos) al paralelo 57° Sur.

En relación al descanso en tierra de 8 horas mínimo previo al zarpe en comento, cabe hacer presente que el legislador no sólo distingue entre navegaciones de 12 días o menos y las superiores a dicho período y las campañas de pesca de la zona sur austral sino que también, en las primeras de ellas, el descanso en referencia *debe* otorgarse en tierra y en las segundas dicho descanso *puede* serlo en tierra o en las dependencias de la nave de pesca habilitadas para ello como su hogar, facultando al trabajador para optar por una u otra alternativa.

Ahora bien, continuando con el análisis de la norma legal en referencia es preciso indicar que si bien las disposiciones sobre descanso en tierra, precedentemente trans-

critas y comentadas, constituyen la regla general en esta materia, el legislador ha permitido su modificación conforme a lo dispuesto en el inciso 5° de la misma.

En efecto, sólo por acuerdo celebrado entre el armador y las organizaciones sindicales representativas del personal embarcado se puede modificar el descanso en tierra de 8 horas mínimo previo al zarpe debiendo el referido acuerdo reunir los requisitos copulativos que la misma norma señala, a saber: *en los puertos base* no puede convenirse un descanso previo al zarpe inferior a *cinco horas*; *en los puertos secundarios* dicho descanso no puede ser inferior a *tres horas* pudiendo realizarse, en este caso, donde las partes convengan y, el acuerdo no puede tener una duración inferior a dos años ni superior a cuatro años, debiendo remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su celebración.

En este punto resulta útil recordar que si bien con anterioridad a la dictación de la Ley N° 20.167, nuestra legislación contemplaba normas sobre descanso del personal en referencia, el descanso mínimo en tierra no se encontraba legalmente regulado, toda vez que el entonces artículo 23 del Código del Trabajo sólo exigía un descanso mínimo de 12 horas cada 24 horas, el que debía cumplirse preferentemente en tierra, cuando las necesidades de las faenas lo permitieran.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, sobre la base del principio de la autonomía de la voluntad, la empresa Corpesca S.A. con fecha 7 de diciembre de 2004 suscribió con sus trabajadores Tripulantes, Base Iquique, un acuerdo denominado "Medidas de Operación Pesquera" convenio que tuvo por objeto regular diversas materias relacionadas con el trabajo a bordo de las naves de pesca, concretamente, un sistema de guardia descarga en puerto base con personal ajeno a la dotación de la nave para maniobras de descarga de la pesca; el tiempo de estadía de la nave en puerto entre recalada y zarpe y el pago de

bonos a los trabajadores específicamente de Cocinero y Panguero.

Así, la cláusula segunda del aludido convenio, dispone:

"Estadía Mínima en Puerto Base:

Con el objeto de compatibilizar el tiempo mínimo de estadía entre recalada y zarpe con la flexibilidad operacional necesaria para dar viabilidad a la actividad pesquera, cuando las naves de Corpesca con base en el puerto de Iquique, recalén en éste, se acuerda establecer una estadía mínima de 4 horas en puerto, entre la recalada y su próximo zarpe. Sin perjuicio de lo anterior, por necesidades operacionales que determinará el empleador, podrá rebajarse el tiempo mínimo de estadía indicado hasta un máximo de 60 oportunidades por cada nave durante el año calendario."

De la cláusula convencional precedentemente transcrita se desprende que las partes acordaron establecer una estadía mínima de 4 horas en el puerto, entre recalada y zarpe, cuando las naves de la empleadora con base en el puerto de Iquique recalaran en él, acordando, además, que dicho tiempo mínimo podía, por necesidades operacionales, ser rebajado en la forma en ella indicada, infiriéndose que el objetivo de la norma convencional no es otro que asegurar a la dotación de la nave contar con un descanso en tierra de a lo menos 4 horas.

Ahora bien, con el objeto de resolver la materia en consulta se hace necesario determinar, previamente, la aplicabilidad de las nuevas normas a aquellas situaciones jurídicas nacidas bajo el imperio de la anterior legislación.

Al respecto debe tenerse presente que de acuerdo a lo sostenido en forma invariable por la doctrina, las leyes laborales rigen *in actum*, vale decir, son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del derecho laboral que limita la autonomía de la voluntad de las partes al establecer derechos

mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, irrenunciabilidad ésta que nuestra legislación consagra en el inciso 2° del artículo 5°, del Código del Trabajo.

Se suma a lo expresado, el principio de efecto inmediato de la ley que se aplica a las normas laborales, conforme al cual la nueva normativa rige el porvenir desde su entrada en vigencia. De esta suerte, los efectos de los actos nacidos bajo la ley antigua, que se producen bajo la vigencia de la nueva normativa, quedarán regidos por ésta en virtud del principio de efecto inmediato precedentemente indicado.

En estas circunstancias, analizado el convenio que nos ocupa a la luz de las consideraciones legales y doctrinarias expuestas en los párrafos que anteceden no cabe sino concluir que éste no se ajusta a la nueva normativa que regula el descanso mínimo en tierra careciendo, por tanto, de toda eficacia jurídica.

En efecto, el artículo 23 del Código del Trabajo establece, como regla general, un descanso mínimo en tierra de 8 horas previo al zarpe desde un puerto base, mínimo legal que, de acuerdo a la letra a) del inciso 5° del precitado artículo, según ya se ha expresado, puede ser modificado y reducido por acuerdo de las partes pero en ningún caso inferior a 5 horas en puerto base, lo que implica elevar dichos derechos mínimos a la categoría de irrenunciables, por lo que el convenio en comentario al consagrar un descanso mínimo de 4 horas en dicho puerto, vale decir, inferior al

legal, carece de viabilidad jurídica no pudiendo surtir plenos efectos legales.

Por último, cabe hacer presente que la empresa, ajustándose a la nueva normativa sobre descanso entre recalada y zarpe, ha suscrito, según consta de los documentos tenidos a la vista, nuevos acuerdo sobre la materia con los Sindicatos Interempresa de Tripulantes de Naves Especiales de Arica, de Oficiales de Máquinas N° 2 de Arica, N° 1 de Oficiales de Naves Especiales de Arica, de Trabajadores Motoristas de Naves Especiales de Iquique, de Oficiales de Pesca Primera Región, Base Iquique, de Patrones de Pesca de Iquique, de Tripulantes de Naves Especiales II Región Mejillones, con el Grupo de Trabajadores Motoristas/Mecánicos Planta Mejillones, con Grupo de Trabajadores Oficiales Guardieros, Mejillones y Grupo de Trabajadores Patrones de Pesca, Mejillones.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que de acuerdo a lo previsto en el artículo 23 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.167, el descanso mínimo en tierra previo al zarpe que pueden convenir las partes no puede ser inferior a cinco horas en puerto base. Por tanto, el convenio de 7 de diciembre de 2004 suscrito por la empresa Corpesca S.A. y sus Trabajadores Tripulantes, Base Iquique, que consagra para tales efectos sólo un mínimo de cuatro horas, no se encuentra ajustado a derecho.

ESTATUTO DE SALUD. CAPACITACION. ACREDITACION.**1.334/021, 28.03.08.**

Los funcionarios de salud primaria municipal provenientes del sistema público de salud, tienen derecho para acreditar las actividades de capacitación realizadas en este sistema, con el límite establecido en el artículo 54 del Decreto N° 1.889.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 42. Decreto N° 1.889, artículos 49, 50 y 54.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento para que al tenor del artículo 49 del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, se determine si procede efectuar el reconocimiento de la capacitación, realizada por funcionarios de salud primaria provenientes del sistema público de salud, correspondiente a los ámbitos secundario y terciario del sector, que se han incorporado a una dotación comunal, considerando el ocu- rrente que el elemento capacitación no forma parte constitutiva de la carrera funcionaria en dichos sectores y que, para su ubicación en el nivel correspondiente, existe norma expresa en el Reglamento relativa sólo al reconoci- miento de la experiencia, y para el evento de que dicho reconocimiento fuera procedente, rige respecto de estos funcionarios al momen- to de su incorporación, el límite establecido por el artículo 54 del reglamento citado.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguien- te:

El artículo 38, letra b), de la Ley N° 19.378, dispone:

Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establecida en este Título, se entenderá por:

"b) Capacitación: el perfeccionamiento técnico profesional del funcionario a través

de cursos o estadías programados y aproba- dos en la forma señalada por esta ley y sus reglamentos".

A su turno, el inciso primero del artículo 42 de la citada ley, establece:

"Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, se reconocerán como ac- tividades de capacitación los cursos y estadías de perfeccionamiento que formen parte de un programa de formación de recursos humanos reconocido por el Ministerio de Salud".

De los preceptos legales transcritos, se desprende que el legislador de la Ley N° 19.378 ha definido la Capacitación como elemento de la carrera funcionaria en el sistema de salud primaria municipal, y para esos efectos ha pre- cisado que deben reconocerse como activida- des de capacitación, los cursos y estadías de perfeccionamiento que previamente hayan for- mado parte de un programa de recursos huma- nos reconocido por el Ministerio de Salud.

En la especie, se requiere el pronuncia- miento para que se determine, en el caso de funcionarios que se incorporan a una dota- ción comunal provenientes del sistema públi- co de salud correspondiente a los niveles secundario y terciario, si procede el reconoci- miento de la capacitación realizada en el sis- tema público, en el cual la capacitación no forma parte de la carrera funcionaria y, para el evento de que ese reconocimiento proce- diere, rige para esos funcionarios el límite de puntajes establecido por el artículo 54 del Decreto N° 1.889.

De acuerdo con los preceptos legales transcritos, los funcionarios de salud primaria municipal pueden solicitar el reconocimiento de la capacitación para los efectos de su carrera funcionaria, esto es, de los cursos y estadías que hayan formado parte de un programa de recursos humanos reconocido por el Ministerio de Salud, y en esta perspectiva el artículo 45 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, prevé:

"Los cursos y estadías realizadas por cada funcionario deberán cumplir con las siguientes exigencias para ser computados para los efectos del elemento capacitación:

"a) Estar incluido en el programa de Capacitación Municipal,

"b) Cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación, y

"c) Haber aprobado la evaluación final".

A su vez, el artículo 49 del Decreto N° 1.889 ya citado, dispone:

"Al momento del ingreso del funcionario a la dotación, le será asignado el puntaje correspondiente a la capacitación que haya realizado previamente, válida para la Carrera Funcionaria definida por el municipio".

De acuerdo con los preceptos reglamentarios invocados, por una parte, se exige el cumplimiento de los requisitos copulativos para el reconocimiento de los cursos y estadías realizados por los funcionarios y, por otra parte, se establece el derecho del funcionario para acre-

ditar la capacitación que haya realizado previamente a su ingreso al sistema de salud primaria, y que sea válida para la carrera funcionaria definida en el municipio respectivo.

En ese marco jurídico, en opinión de la suscrita, la capacitación realizada por los funcionarios durante la época en que prestaron servicios en los niveles secundario y terciario del sistema público de salud, corresponde su reconocimiento para los efectos de la carrera funcionaria en salud primaria municipal, porque por expresa disposición de la ley bastará para esos efectos que las actividades de capacitación que acrediten los funcionarios en el sistema público, formen parte de un programa de formación de recursos humanos reconocido por el Ministerio de salud.

En tales circunstancias, se deberá determinar por la entidad administradora, el puntaje acumulativo mediante el cual se reconocerán esas actividades de capacitación de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 42 de la Ley N° 19.378 y 50 y siguientes del Decreto N° 1.889, rigiendo para ello el límite de puntaje establecido por el artículo 54 de este último cuerpo legal, esto es, que cada trabajador no podrá computar más de 150 puntos en cada año calendario ni podrá acumular más de 4.500 puntos durante la totalidad de su carrera funcionaria

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y reglamentarias, cúmpleme informar que los funcionarios de salud primaria municipal provenientes del sistema público de salud, tienen derecho para acreditar las actividades de capacitación realizadas en este sistema, con el límite establecido por el artículo 54 del Decreto N° 1.889.

BONIFICACION POR RETIRO LEY N° 20.158. DECLARACION DE VACANCIA. PROCEDENCIA.

1.335/022, 28.03.08.

La Corporación Municipal de Punta Arenas se encontró facultada, en el evento de haberse cumplido con todos los requisitos legales, para declarar el cargo vacante a la docente, doña Carmen Avilés Silva, en los términos del artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, no obstante haber estado gozando de licencia médica por enfermedad común o accidente del trabajo a dicha fecha.

Fuentes: Ley N° 20.158, artículo 3° transitorio.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la Corporación Municipal de Punta Arenas pudo declarar su cargo vacante, de acuerdo al artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, considerando que a esa fecha se encontraba acogida a licencia médica.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, en sus incisos 1°, 3° y 4° dispone:

"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.

"Los profesionales de la educación afectados por la declaración de vacancia respecto del total de horas que sirven en promedio durante

el año 2006 tendrán derecho a una bonificación ascendente a los siguientes montos:

Jornada	Monto total de la bonificación
Hasta 33 horas	\$10.393.000
Entre 34-39 horas	\$11.921.000
Entre 40-44 horas	\$13.450.000

"El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga a totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación al que se le hayan declarado vacantes las horas que servía en calidad de titular en la dotación docente del sector municipal a la que pertenecía, sea en un establecimiento educacional administrado directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales. Las horas que queden vacantes por la declaración de vacancia aludida se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación".

Del análisis de la norma legal precedentemente transcrita aparece que los empleadores del sector municipal, entre los cuales se encuentran, las Corporaciones Municipales, están facultados para declarar, en el período comprendido entre el 1° de noviembre de 2007 y el 28 de febrero de 2009, vacantes los cargos de los profesionales de la educación que no presentaron su renuncia, a más tardar el 31 de octubre de 2007, y que cumplirán con los siguientes requisitos:

- a) Estar laborando en un establecimiento educacionales del sector municipal a la fecha de publicación de la Ley N° 20.158, vale decir al 29 de diciembre de 2007 y;
- b) Contar al 31 de enero de 2006, con 60 o 65 años de edad o más, según se tratara de mujeres o varones o enterar la edad para jubilar entre el 1° de enero de 2007 y el 28 de febrero de 2009.

Ahora bien analizada la normativa legal no aparece que sea impedimento para declarar la vacancia en el cargo la circunstancia de encontrarse el docente acogido a licencia médica, de forma tal que posible es sostener que en la especie, tal circunstancia no impidió a la entidad empleadora poner término a su relación laboral.

A mayor abundamiento, cabe señalar que cuando el legislador ha limitado la aplicación de una causal de término de contrato, lo ha

señalado expresamente, como sucede con la norma del inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo, no aplicable a los docentes del sector municipal, que establece que las causales de necesidades de la empresa y de desahucio no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que la Corporación Municipal de Punta Arenas se encontró facultada, en el evento de haberse cumplido con todos los requisitos legales, para declarar su cargo vacante en los términos del artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, no obstante haber estado gozando de licencia médica por enfermedad común o accidente del trabajo.

ESTATUTO DE SALUD. JORNADA DE TRABAJO. DISTRIBUCION.

1.336/023, 28.03.08.

Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.091/109, de 17.12.2007 y se reitera 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, de 8 a 13 horas y de 14 a 17 horas.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 15.

Concordancias: Dictamen N° 5.091/109, de 17.12.2007.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado la reconsideración del Dictamen N° 5.091/109, de 17.12.2007, de la Dirección del Trabajo, en relación con la interpretación del artículo 15, incisos primero y

segundo, de la Ley N° 19.378, por considerar que la conclusión allí contenida sería una interpretación demasiado amplia del inciso segundo, la que puede ser fuente de futuros conflictos entre trabajadores y empleadores, al permitir una condición meramente potestativa, que dependería exclusivamente del empleador para modificar o transformar las condiciones fijadas de común acuerdo con un trabajador, lo que contradice los principios

generales del derecho privado, en relación a que los contratos sólo se pueden modificar de común de acuerdo entre las partes, y no por una de ellas.

Agrega el ocurrente que las municipalidades pertenecen a la administración descentralizada del Estado, rigiéndose por principios generales de la Administración Pública, particularmente la continuidad en la prestación de los servicios y que, en el caso de la atención primaria de salud municipal, el bien jurídico protegido directa e indirectamente es la salud del sector económicamente más desprotegido de la sociedad, y por esta vía se cubre las necesidades de quienes no pueden acceder a una atención privada de salud, y en este caso concreto la sola suspensión o interrupción en la atención de un determinado consultorio significa un grave perjuicio para los usuarios e incumplimiento del Estado de brindar acceso igualitario a la salud.

Continúa el ocurrente señalando que lo anterior estaría reafirmado en el inciso primero del artículo en cuestión, y cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu (artículo 19 del Código Civil), reafirmado ello en forma indirecta en la misma Ley N° 19.378 que, aplicando el principio de la continuidad de la jornada de trabajo tratándose de un servicio público, nada dice respecto al descanso para la colación de los funcionarios de los consultorios municipales, por lo que se debe recurrir en forma supletoria a lo estipulado al efecto en la Ley N° 18.883 (Estatuto de los Funcionarios Municipales).

Insiste que, a mayor abundamiento, es obligación para todos los servicios de atención primaria de salud municipal del país, para el caso del feriado de los funcionarios establecer un sistema de turnos, evitando de esta manera que se produzca una interrupción o cese en la atención para los usuarios debido a que la función prestada es un servicio público que no puede dejar de estar disponible para los mismos, ya que las atenciones

de las emergencias y el control de las enfermedades debe ser constante y continuo en el tiempo.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

Efectivamente, mediante Dictamen N° 5.091/109, de 17.12.2007, la Dirección del Trabajo ha resuelto 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 horas, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe"*.

Para arribar a esa conclusión, se ha tenido presente primeramente, que el artículo 15, incisos primero y segundo, de la Ley N° 19.378, cuyo texto definitivo fue fijado por el N° 1 del artículo 2° de la Ley N° 20.157, ha completado la regulación de la jornada de trabajo del personal de salud primaria 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, y 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 estos últimos la distribución de la jornada establecida en sus respectivos contratos de trabajo.

El mismo pronunciamiento agrega que la citada disposición legal, faculta a las entidades administradoras para adecuar el horario de trabajo de su personal a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria, y que en virtud de esa normativa legal, la entidad respectiva ha actuado conforme a derecho al fijar la jornada de su personal en una suerte de doble jornada *"si con ello se atienden oportuna y adecuadamente las necesidades asistenciales que demandan la población usuaria que le corresponde atender"*.

Precisa finalmente el pronunciamiento en cuestión, que esa afirmación no puede verse afectada por la modificación introducida por la Ley N° 20.157 al artículo 15 de la ley del ramo, ya que mediante esa modificación igualmente se ha facultado a las entidades para mantener la modalidad de la 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 la especie, el ocurrente solicita la reconsideración del Oficio impugnado, por estimar que la interpretación jurídica allí contenida es demasiado amplia, lo que puede generar fuente de conflictos entre empleadores y trabajadores porque, en la práctica, permite que mediante una condición meramente potestativa que depende exclusivamente de la voluntad del empleador, para modificar o transformar las condiciones fijadas de común acuerdo entre trabajador y empleador, y otros razonamientos que formula en el ámbito de los principios de la Administración Pública.

De acuerdo, en primer lugar, con lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 15 de la Ley N° 19.378, las entidades administradoras de salud primaria municipal están expresamente facultadas para adecuar el horario de trabajo de su personal, de acuerdo con las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y a las acciones de atención primaria de salud que les corresponde proporcionar a los usuarios del sistema.

Por otra parte, el actual inciso primero del citado artículo 15 en estudio, cuyo texto definitivo fue fijado por el N° 1 del artículo 2° de la Ley N° 20.157, expresamente dispone en lo pertinente *"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"*.

De la normativa citada y transcrita, se desprende que las entidades de salud primaria municipal, están expresamente facultadas para adecuar el horario de trabajo de su personal de acuerdo con las necesidades asistenciales que demanda la población usuaria, y que esta facultad aparece armónicamente reafirmada y complementada por el nuevo inciso primero del artículo 15 de la Ley N° 19.378, al autorizar a las entidades para mantener la forma de distribución de la jornada de trabajo que tengan establecida en los respectivos contratos, cuando la jornada de trabajo ordinaria y normal requiera cumplirse fuera de los horarios establecidos en la norma legal, atendida la naturaleza de los servicios que prestan.

En otros términos, si las entidades administradoras de salud primaria municipal pueden lo más, al estar facultadas para no aplicar la distribución de la jornada establecida en el inciso primero del artículo 15 y así mantener la modalidad de distribución establecida en los respectivos contratos, cuanto más será para adecuar el horario de trabajo de su personal de acuerdo con las necesidades de funcionamiento de sus respectivos establecimientos, de lo cual se deriva que el actual inciso primero del artículo 15 de la Ley N° 19.378, lejos de abrogar o de limitar esa facultad, más bien la confirma y complementa.

Ello implica entonces que las entidades como la que se refiere el dictamen impugnado, pueden legalmente distribuir la jornada de trabajo cuando ella se adecua a las particulares necesidades de funcionamiento de sus respectivos establecimientos y acciones de atención primaria de salud, que es la exigencia legal establecida para ello, y al requerimiento que expresamente establece el dictamen en cuestión, esto es, *"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 alterado por las consideraciones formuladas por el solicitante en su presentación, porque el mismo ocurrente no señala ningún caso en particular

en que esta facultad otorgada por el artículo 15 de la Ley N° 19.378 desde 1975, haya originado la existencia de conflictos entre empleadores y trabajadores o alterar la jornada única de trabajo, la atención asistencial oportuna a los usuarios ni las condiciones establecidas en los contratos, y mucho menos puede suponerse que el legislador de la Ley N° 19.378 haya querido alterar los principios generales de la Administración Pública.

En consecuencia, con el mérito de lo expuestos y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que se rechaza la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 5.091/109, de 17.12.2007, de la Dirección del Trabajo, y se reitera 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 de 8 a 13 horas y de 14 a 17 horas.

BONIFICACION POR RETIRO LEY N° 20.158. REAJUSTABILIDAD E INTERESES.

1.337/024, 28.03.08.

La Bonificación por Retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, debe pagarse debidamente reajustada en el mismo porcentaje de variación del I.P.C., entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, más el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación.

Fuentes: Ley N° 20.158, artículo 2° transitorio. Código del Trabajo, artículo 63.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la bonificación por retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, debe reajustarse, en el caso que se pague un año después de haberse devengado el beneficio.

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° y 5° y 6° y 7°, dispone:

"Establécese una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que presten servicios a la fecha de pu-

blicación 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 el 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 debieron formalizar su renuncia, hasta el 31 de octubre de 2007, acompañando 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.

Se deduce, asimismo, que el referido beneficio se devenga cuando concurren copulativamente todos los requisitos legales, y que son, a saber:

- Laborar en establecimientos educacionales del sector municipal a la fecha de publicación de la Ley N° 20.158, esto es, al 29.12.2006;
- Contar al 31.12.2006, con 60 ó 65 años de edad o más, según se trate de mujeres u hombres o enterar la edad para jubilar entre el 1° de enero de 2007 y el 28 de febrero de 2009;
- Formalizar la renuncia a más tardar el 31 de octubre de 2007.

Finalmente se desprende, que el término de la relación laboral sólo ocurrirá cuando el docente que ha renunciado al total de las horas que sirve en la dotación, reciba de su

empleador la totalidad de la bonificación de que se trata.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 63 del Código del Trabajo, aplicable supletoriamente en la especie, de conformidad a lo establecido en el artículo 71 de la Ley N° 19.070, establece que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores, entre otros conceptos, por indemnizaciones o cualquier otro, se deben pagar debidamente reajustadas en el mismo porcentaje de variación del I.P.C., entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.

En efecto, la referida disposición legal prevé.

"Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a que en que efectivamente se realice".

"Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador".

"Las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la

forma indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación".

De este modo, considerando que la Bonificación por Retiro se devenga cuando se cumplen copulativamente todos los requisitos legales para acceder a la misma, preciso es sostener, que los montos a percibir por tal concepto de acuerdo a los tramos legales, deberán ser pagados por el empleador debidamente reajustados en el evento que su pago se efectúe en una fecha posterior a aquel en que se devengó el beneficio.

En nada altera la conclusión antedicha la circunstancia que el término de la relación laboral se produzca sólo cuando el docente que ha renunciado al total de las horas que sirve en la dotación, reciba de su empleador la totalidad de la bonificación de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que la Bonificación por Retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, debe pagarse debidamente reajustada en el mismo porcentaje de variación del I.P.C., entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, más el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. JORNADA DE TRABAJO. DISTRIBUCION. MODIFICACION.

1.373/025, 1º.04.08.

El Complejo Educacional Pedro Prado, dependiente de la Corporación Municipal de Lo Prado, no se encuentra facultado para modificar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en el mismo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente dictamen.

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículo 79. Código del Trabajo, artículo 10 Nº 5, Código Civil, artículo 1545.

Mediante presentación del antecedente..., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el Complejo Educacional Pedro Prado, dependiente de la Corporación Municipal de Lo Prado, se encuentra facultado para modificar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en el referido establecimiento educacional.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley Nº 19.070, es cláusula esencial del contrato de trabajo de los docentes del sector municipal, cuyo es el caso en consulta, entre otras, la duración y distribución de la jornada de trabajo.

En efecto, el referido artículo 29, en su parte pertinente, establece:

"Los profesionales de la educación, serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones:

Jornada de trabajo;"

A su vez, el Nº 5, del artículo 10 del Código del Trabajo, dispone:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere un sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".

Por su parte, el artículo 5º del Código del Trabajo, aplicable supletoriamente al caso en consulta, conforme a lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley Nº 19.070, establece en su inciso 3º:

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

De los preceptos legales transcritos y de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, se colige que la duración y distribución de la jornada de trabajo constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo que, como tal, no puede ser modificada sino por consentimiento mutuo de las partes.

Corroborando lo anterior el artículo 1545 del Código Civil que prescribe:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causal legales".

De la norma legal anotada se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas sino por acuerdo de voluntad de los contratantes o por causas legales.

Conforme con lo expuesto, el Complejo Educacional Pedro Prado, no se encuentra facultado para determinar en forma unilateral o por su sola voluntad la distribución de la jornada de trabajo pactada en los contratos de trabajo del personal docente.

Con todo, cabe hacer el alcance que si en la especie, la distribución de la jornada de trabajo se pactara anualmente en anexos de contratos de trabajo, en tal caso, transcurrido el respectivo período anual, las partes se encontrarán obligadas a llegar a un acuerdo con respecto a la referida distribución por el perío-

do subsiguiente, no pudiendo ninguna de ellas exigir la que venía operando con anterioridad, no obstante haberse reiterado durante dos años consecutivos o más, ya que las cláusulas renovadas de los contratos no se transforman en indefinidas, como tampoco podría estimarse que opera una cláusula tácita al respecto, pues hay un acuerdo escrito de las partes sobre el particular.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. que el Complejo Educacional Pedro Prado, dependiente de la Corporación Municipal de Lo Prado, no se encuentra facultado para modificar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en el mismo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente dictamen.

TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTACULOS. CALIDAD JURIDICA. TRIBUTACION. EFECTOS.

1.374/026, 1º.04.08.

La norma sobre tributación de las remuneraciones de los trabajadores de artes y espectáculos, contenida en el Art. 145-L del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.219, no altera la calidad de trabajador dependiente que poseen las personas que desempeñen dichas actividades en los términos del artículo 145-A del mismo Código, las que se regirán en lo pertinente por la normativa laboral vigente.

Fuentes: Artículo 145-L del Código del Trabajo; Circular N° 60 de 20.11.07 del SII.

Mediante presentación del Ant...., la mencionada organización sindical ha solicitado a esta Dirección pronunciamiento acerca del alcance práctico del nuevo artículo 145-L del Código del Trabajo y su posible incidencia en la calidad jurídica del vínculo que une a los trabajadores de artes y espectáculos con sus

respectivos empleadores, especialmente considerando que el otorgamiento de boleta de honorarios corresponde a un trámite referido al contrato civil de prestación de servicios.

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

El artículo 145-L del Código del Trabajo, incorporado por mandato del artículo 3º de la

Ley N° 20.219 publicada el 3 de octubre de 2007, dispone:

"Artículo 145-L. Las remuneraciones percibidas por los trabajadores de artes y espectáculos con motivo de la celebración de los contratos laborales que regula este Capítulo, quedarán sujetas a la tributación aplicable a las rentas señaladas en el artículo 42, número 2°, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, de 1974. Para estos efectos, dichos trabajadores deberán emitir la correspondiente boleta de honorarios por el valor bruto de la remuneración percibida, sin deducción alguna por concepto de las cotizaciones previsionales que deban ser efectuadas por sus respectivos empleadores."

De la disposición anotada se obtiene que el legislador ha establecido un especial régimen de tributación respecto de las remuneraciones de los trabajadores de artes y espectáculos, quienes por expresa regulación del Capítulo IV del Libro I "Del Contrato de Trabajadores de las Artes y Espectáculos" del Código del Trabajo se encuentran regidos por el ordenamiento laboral en tanto presten servicios personales en los términos prescritos en dicha normativa, no pudiendo desprenderse del citado artículo elemento alguno que niegue o afecte la condición de trabajador del dependiente.

En efecto, con motivo de la entrada en vigencia de la mencionada Ley N° 20.219 el Servicio de Impuestos Internos, autoridad encargada por Ley de la Interpretación Tributaria, dictó el 20 de noviembre de 2007 la Circular N° 60 sobre Tratamiento Tributario de las Remuneraciones percibidas por los Trabajadores de Artes y Espectáculos y los Prácticos de Puertos y Canales autorizados por la Dirección del Litoral y de la Marina Mercante, instrumento que, entre otros, destaca el mero alcance tributario de la nueva norma del artículo 145-L, señalando lo siguiente en su literal (a) del número 1 de la parte instruccional:

"1.- Tratamiento tributario de las remuneraciones percibidas por los trabajadores de artes y espectáculos."

(a) De acuerdo a lo dispuesto por el nuevo artículo 145-L del Código del Trabajo, las remuneraciones que perciban los trabajadores de artes y espectáculos en virtud de los contratos de trabajo que celebren conforme a las normas de dicho Código, quedan sujetas, sólo para efectos tributarios, al régimen que afecta a las rentas que perciban los trabajadores independientes señalados en el N° 2 del artículo 42 de la Ley de la Renta."

De la norma administrativa trascrita se obtiene con toda claridad que el mandato del citado artículo 145-L impone a los trabajadores de artes y espectáculos la obligación de emitir la correspondiente boleta de honorarios por el valor bruto de las remuneraciones percibidas con motivo de contratos laborales sólo para efectos tributarios referidos a su remuneración, es decir, sin afectar la materia laboral involucrada en la especie.

Efectivamente, correcto es concluir que, conforme al artículo en comento, la obligación de emitir boleta de honorarios, si bien tradicionalmente corresponde a una formalidad propia de un contrato no laboral como es la prestación civil de servicios a honorarios, en la especie se utiliza con el único fin de materializar la especial forma de tributación a que se sujetan las remuneraciones de los trabajadores de las artes, no pudiendo por ello existir cuestionamiento alguno a la relación laboral surgida entre éstos y sus empleadores, ni a los derechos individuales y colectivos que de ella provienen.

Reafirma lo anterior el propio Director (S) del Servicio de Impuestos Internos, quien respondiendo mediante Ordinario del Ant...., sobre la materia que nos convoca, ha sostenido:

"Como la disposición legal en comento hace referencia a normas tributarias de la Ley de la Renta de competencia de este Servicio, se procedió a emitir la Circular N° 60,...., en la que se establece el tratamiento tributario a que estarán sujetas las remuneraciones pagadas a los trabajadores de artes y espectáculos, instructivo que se cursó en un plano

estrictamente tributario y así se hizo presente en su texto al señalar que es aplicable sólo para los efectos tributarios, sin que tales normas afecten las relaciones laborales entre los citados trabajadores y sus respectivos empleadores, las que se regulan por la Ley N° 19.889 (hoy Capítulo IV del Libro I del C. del Trabajo, artículos 145-A y siguientes) (...). De esta manera, la naturaleza de la relación contractual correspondiente, no se ve alterada o determinada por el régimen tributario aplicable a los ingresos obtenidos en dicha actividad."

Ahora bien, las afirmaciones anteriores también encuentran respaldo tanto en un evidente fundamento sistemático como en uno eminentemente laboral, pues derechamente puede sostenerse que la calidad de trabajador dependiente –por ende sujeto a la Ley Laboral– de los trabajadores de arte y espectáculos resulta indiscutible, en primer lugar, por hallarse éstos regulados dentro del ordenamiento jurídico, de modo expreso, en el Capítulo IV del Libro I, del Código del Trabajo, disponiéndose en su artículo 145-A que "*El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, la que deberá tener una duración determinada, pudiendo pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto. Los contratos de trabajo de duración indefinida se regirán por las normas comunes de este Código.*

Se entenderá por trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, a los actores de teatro, radio, cine, internet y televisión; folcloristas; artistas circenses; animadores de marionetas y títeres; coreógrafos e intérpretes de danza, cantantes, directores y ejecutantes musicales; escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje; autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas, compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades, trabajen en circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de graba-

ciones o doblaje, estudios cinematográficos, centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente, proyecte, transmita, fotografe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin a obtener, sea éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

Tratándose de la creación de una obra, el contrato de trabajo, en ningún caso, podrá afectar la libertad de creación del artista contratado, sin perjuicio de su obligación de cumplir con los servicios en los términos estipulados en el contrato."

En segundo lugar, huelga decir que la calidad de trabajador queda determinada por la observancia práctica de los elementos de laboralidad que establece la ley y no por cuestiones accesorias o meramente formales. Baste al efecto tener presente lo prescrito en los artículos 7° y 8° inciso 1° del Código del Trabajo:

Art. 7°: Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Art. 8°: Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

En este punto, reiteradamente esta Dirección ha sostenido que del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones: una prestación de servicios personales; una remuneración por dicha prestación, y ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza; y que de las

mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica.

De este modo, verificándose los elementos fácticos que supone la reglamentación jurídica de la especie, los trabajadores de artes y espectáculos en su prestación de servicios no pueden sino quedar sujetos a la legislación laboral vigente, con su respectivo ámbito de derechos individuales y colectivos, siendo irrelevante para efectos laborales la circunstancia de estar obligados a un procedi-

miento tributario especial como es el de emitir boleta de honorarios, el que sólo cumple la función de facilitar la realización de la carga impositiva que afecta la remuneración de este particular tipo de trabajador.

Por tanto, merece concluirse que la norma sobre tributación de las remuneraciones de los trabajadores de artes y espectáculos, contenida en el artículo 145-L del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.219, no altera la calidad de trabajador dependiente que poseen las personas que desempeñen dichas actividades en los términos del artículo 145-A del mismo Código, las que se regirán en lo pertinente por la normativa laboral vigente.

JORNADA DE TRABAJO. DURACION. MODIFICACIONES.

1.449/027, 9.04.08.

No se encuentran ajustadas a derecho las modificaciones a la duración de la jornada de trabajo que, a través del uso reiterativo de Addendum, se realiza a los contratos de trabajo de los dependientes de Atento Chile S.A., toda vez que ello afecta la debida certeza a la relación laboral.

Fuentes: Código del Trabajo arts. 11, 22 inciso 1°, 40 bis, 40 bis C.

Concordancias: Ordinario N° 0339/027, de 30.01.2004.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar la legalidad del uso reiterativo de Addendum a los contratos individuales de trabajo que la empresa Atento Chile S. A. está aplicando a sus trabajadores, con los que se modifica la jornada laboral de éstos, pudiendo eventualmente afectar la remuneración de los mismos si se rebajara el número de horas a laborar.

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

De los antecedentes tenidos a la vista por esta Dirección, especialmente el informe de fiscalización evacuado por doña Carolina Andrea Chávez Bascañán, de fecha 11-03-2008, se ha logrado determinar que la empresa referida pacta con los trabajadores que se desempeñan como teleoperadores, diferentes jornadas de trabajo que son de 45 horas semanales, 36 horas, 30 horas y 20, distribuidas de lunes a domingo, en turnos rotativos que se encuentran establecidos en el reglamento interno que existe en la misma.

Asimismo, se detectó que el empleador señalado realiza modificaciones a la jornada laboral pactada, cuando ésta es inferior a 45 horas semanales, aumentándola a dicho máximo legal, a través de los documentos deno-

minados addendum transitorios al contrato de trabajo, en los que se establece que dicha modificación será de carácter transitoria, estableciéndose fechas determinadas que varían en cada caso y que una vez expirada esta fecha el trabajador retornará a la jornada pactada en su contrato original. En el mismo informe consta que este sistema de modificación de la duración de jornada se le aplica a un número total de 7.302 trabajadores que se desempeñan como teleoperadores y que es una práctica habitual adoptada por la empresa.

De los mismos antecedentes que obran en poder del Servicio, se ha podido determinar, a la vez, tomando como ejemplo uno de los contratos, de la dependiente señora Elizabeth Santander Valenzuela, de fecha 1° de abril de 2005, fue suscrito por las partes con una jornada de trabajo inicial de 32 horas semanales. Posteriormente, con fecha 1°-01-2007, mediante Addendum Transitorio, las partes acordaron modificar en forma transitoria la cláusula segunda de dicho contrato, aumentando la jornada a 45 horas semanales y conviniendo el pago de un bono compensatorio equivalente al mayor número de horas a laborar, por el período 1°-01-2007 al 4-02-2007. La misma jornada de 45 horas se fue prolongando mes a mes, por los períodos 5-02-2007 al 4-03-2007, 5-03-2007 al 1°-04-2007, 2-04-2007 al 6-05-2007, 7-05-2007 al 10-06-2007, 11-06-2007 al 15-07-2007 y 16-07-2007 al 5-08-2007.

Se ha podido establecer igualmente, que en cada oportunidad se deja constancia que al volver el trabajador a estar afecto a la jornada originalmente pactada en su contrato de trabajo, se eliminará el bono compensatorio. Asimismo, se ha podido constatar que cada addendum contiene el acuerdo de las partes, reflejado en las firmas tanto del empleador como del trabajador.

Ahora bien, en lo que respecta a los trabajadores que laboran con jornada a tiempo parcial, es necesario recordar que el

artículo 40 bis del Código del Trabajo, dispone:

"Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22".

Por su parte, el inciso 1° del citado artículo 22, establece:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales".

Del análisis conjunto de las normas legales antes aludidas, es posible inferir que por jornada a tiempo parcial debe entenderse aquella jornada de trabajo que se ha convenido por una duración no superior a los dos tercios de la jornada ordinaria de 45 horas, vale decir, *no superior a las 30 horas semanales.*

En lo que respecta a la posibilidad de pactar alternativas de distribución de la jornada parcial, cabe tener presente que el artículo 40 bis C del Código del Trabajo, dispone:

"Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente".

De la norma legal precedentemente transcrita se colige que en los contratos con jornada parcial empleador y trabajador se encuentran facultados para convenir alternativas de distribución de jornada, caso en el cual el empleador puede, con una anticipación mínima de una semana, determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente.

Asimismo, de dicha disposición se infiere que ésta sólo faculta a las partes de la rela-

ción laboral para convenir alternativas de *distribución* de la jornada pactada y no respecto a la *duración* de la misma.

Ahora bien, en lo que respecta a la materia en comento, es necesario consignar que este Servicio interpretando las normas relativas a jornada a tiempo parcial, en Ordinario N° 0339/027, de 30.01.2004, ha señalado lo siguiente: *"Teniendo presente que los contratos de trabajo con jornada parcial se rigen, como ya se expresara, por las reglas generales contenidas en el Código del Trabajo, tanto la duración como las eventuales alternativas de distribución de la jornada, constituyen una cláusula mínima del contrato, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 N° 5 del citado Código y, por tanto, deben constar expresamente en el contrato de trabajo o en un anexo que forme parte integrante del mismo, de forma tal que el trabajador conozca de un modo cierto cuales son las alternativas entre las que podrá ejercer su facultad el empleador y los límites de la misma"*.

"En lo que dice relación con el número de alternativas que podrían pactarse por los contratantes, cabe considerar que en esta materia el legislador no ha establecido límite alguno al respecto. Sin embargo y no obstante que la finalidad de la norma es flexibilizar la distribución de las jornadas parciales, en opinión de la suscrita, el establecimiento de un gran número de alternativas afectaría el mínimo grado de certeza que debe tener el trabajador en cuanto a los días de la semana en que le corresponderá laborar y los respectivos horarios."

"De esta suerte, el número de alternativas de distribución de la jornada parcial que las partes podrían convenir quedará limitado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva."

"Finalmente, cabe consignar que la disposición legal en estudio, faculta al empleador, una vez pactadas las alternativas de distribución de jornada, para que, con una

anticipación mínima de una semana, determine la alternativa que regirá en la semana o período superior siguiente."

"En opinión de esta Dirección, la facultad del empleador de optar por una de las alternativas de distribución en los términos indicados, conlleva la obligación de comunicar al trabajador, con la misma antelación, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cual será la distribución de su jornada en la semana o período superior siguiente, dando así, en esta materia la debida certeza a la relación laboral".

Cabe tener presente, asimismo, que la legislación laboral establece dos tipos de jornada: ordinaria y extraordinaria. La ordinaria es aquella pactada por las partes en el contrato individual, y se caracteriza por ser permanente, lo que cumple con dar certeza al trabajador sobre el horario en que deberá estar a disposición de su empleador y prestar los servicios comprometidos. La extraordinaria es aquella que excede la legal o la convencional si ésta fuere inferior a la legal.

Por tanto, la ley faculta a las partes a pactar una jornada ordinaria, con la determinación de su duración y distribución. Sólo respecto de este último aspecto –*la distribución*– en el caso de los contratos con *jornada parcial*, es posible establecer en el contrato individual alternativas de distribución de la jornada, la que siempre deberá mantener *la misma duración*. Así se ha señalado en Dictamen N° 0339/027, de 30-01-2004.

Ahora bien, si las partes deciden modificar la duración de la jornada de trabajo, la ley entrega dos mecanismos, dependiendo de las razones que expliquen esa decisión. Si se requiere aumentar dicha duración por *una necesidad temporal*, se regula la institución de la jornada extraordinaria. Si lo que se necesita es aumentar o disminuir la jornada en forma más o menos permanente, aquello queda regulado en el artículo 11 del Código del Trabajo, que dentro del Título I del Libro I,

referido al contrato individual, establece las normas para modificar el contrato de trabajo.

En efecto, el citado artículo 11, dispone:

"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".

Analizado el caso en consulta, a la luz de la doctrina expresada y normas legales transcritas y comentadas en párrafos anteriores, resulta posible sostener que no se encuentran ajustadas a derecho las modificaciones que, a través del uso reiterativo de Addendum, se realiza a los contratos de trabajo de los dependientes de Atento Chile S.A., toda vez que ello afecta la certeza que debe tener el trabajador respecto al horario en que deberá estar a disposición de su em-

pleador y prestar los servicios comprometidos, debiendo dicha empresa, por tanto, modificar en forma definitiva la duración de la jornada o pactar horas extraordinarias, si la situación lo amerita. De lo contrario, la referida duración de la jornada queda entregada a la decisión unilateral del empleador, lo que resulta improcedente, de acuerdo a lo señalado en acápite que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no se encuentran ajustadas a derecho las modificaciones a la duración de la jornada de trabajo que, a través del uso reiterativo de Addendum, se realiza a los contratos de trabajo de los dependientes de Atento Chile S.A., toda vez que ello afecta la debida certeza a la relación laboral.

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULARES

23 (extracto), 20.03.08.

División de Relaciones Laborales

Imparte instrucciones relativas a las actividades de capacitación a usuarios externos de la Dirección del Trabajo.

28, 31.03.08.

Departamento de Gestión y Desarrollo

Reitera cumplimiento de deber de respuesta a Solicitudes de Usuarios/as en virtud de lo dispuesto en la Ley N° 19.880.

Mediante la Circular N° 14, de 26/02/2008 (publicada en Boletín Oficial N° 231, de abril de 2008), se informó sobre Instrucción de la Presidenta de la República para el cabal cumplimiento de la Ley N° 19.880 que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos.

Sobre el particular, y considerando que dicha Ley está en el centro del cumplimiento y desarrollo del PMG Sistema Integral de Atención Ciudadana (SIAC Ex OIRS), es que me permito señalar a ustedes que deben adoptar todas las medidas que sean pertinentes a objeto de responder dentro de los plazos legales (y en nuestro caso en los parámetros acordados en la planificación regional) a las Solicitudes de los Usuarios/as, en especial las denominadas Solicitudes Ciudadanas.

Estas Solicitudes Ciudadanas se tipifican en Quejas, Sugerencias, Felicitaciones y Solicitudes de Información, siendo ingresadas habitualmente ante las OIRS o bien directamente en las Oficinas de Partes, así como por

el buzón "Contáctenos" ubicado en la página web. Cualquier sea el canal de acceso, estas respuestas deben generarse por la Jefatura de cada Oficina requerida, con las formalidades del caso y previo análisis de la solicitud. La Orden de Servicio N° 5, de 2005, estableció un Manual de Procedimientos para estos efectos, que permanentemente debe ser reforzado en su cumplimiento.

Cada Dirección Regional debe asumir la responsabilidad de auditar permanentemente que las Oficinas bajo su jurisdicción den cumplimiento a esta obligación legal. Se ha diseñado un instrumento (las hojas de ruta por Oficina), que se consolidan regionalmente por cada trimestre y deben ser enviadas a este Departamento, quien a su vez elabora un Informe para la Superioridad Institucional. Este instrumental debe ser utilizado por las Direcciones Regionales para hacer un análisis de las Solicitudes recibidas, tanto en el sentido que se esté dando cumplimiento a la Ley N° 19.880, así como avanzar en las causas que originan las mismas, para ir superándolas, de ser posible.

Recalcando lo anterior, hay que tener especial preocupación de las solicitudes que se reciben diariamente, que si bien no caen dentro de lo señalado precedentemente, pueden hacer aplicable la Ley N° 19.880, en cuyo caso se deben adoptar todas las provi-

dencias del caso que aseguren un adecuado análisis de las mismas y su oportuna respuesta.

Cristián Rojas Guzmacher
*Jefe Departamento de
 Gestión y Desarrollo*

34 (extracto), 16.04.08.

Dirección del Trabajo

Actualiza Procedimiento Denuncia de Accidentes del Trabajo, Trayecto y Enfermedades profesionales.

2.- RESOLUCIÓN

286 (exenta), 1º.04.08.

Departamento de Gestión y Desarrollo

Crea Equipo directivo y mesa operativa de género, establece composición y señala funciones de las mismas.

Vistos:

1. Las facultades que me otorga el artículo 5º letra f) del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo;
2. La Resolución N° 55 de 1992 de la Contraloría General de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue establecido por Resolución N° 520 de 1996 de dicho Organismo Contralor;
3. Lo dispuesto en la Ley N° 19.553, que establece los Programas de Mejoramiento de la Gestión, en especial lo relativo a la incorporación del Enfoque de Género.
4. El D.S. N° 78, de 17 de marzo de 2007, que designa Directora del Trabajo;

Considerando:

1. Que el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) es un instrumento de apoyo a la gestión de los Servicios Públicos, basado en el desarrollo de áreas estratégicas de la gestión pública, diseñado por la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda. Este mecanismo junto con reconocer el esfuerzo de las instituciones por cambiar y desarrollar sus sistemas administrativos de Gestión proporciona un aumento de remuneración asociada al logro y cumplimiento de objetivos de áreas estratégicas y comunes de las instituciones públicas del Estado.
2. Que el Programa de Mejoramiento de la Gestión Pública de Equidad de Género,

significa incorporar la perspectiva de género al proceso de modernización del Estado, traduciéndose además en una nueva forma de promoción de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres en materia de política pública.

3. Que la Dirección del Trabajo con el objeto de mejorar su gestión y su desempeño institucional en materia de Equidad de Género, debe incorporar dicho enfoque al diseño, provisión, seguimiento y/o evaluación de sus productos y subproductos, así como al análisis de sus definiciones estratégicas.
4. Que para el logro de estos objetivos se requiere trabajar en forma coordinada y en conjunto tanto al interior como fuera de la institución, en donde cada área responsable de productos y subproductos proponga y aporte desde su expertiz, a la incorporación del enfoque de género.

Resuelvo:

1. *Créase* el Equipo Directivo de Género de la Dirección del Trabajo, como instancia permanente de definición de políticas en materia de enfoque de género en todos los ámbitos institucionales, así como de evaluación, análisis y propuesta de iniciativas en este ámbito.
2. *Crease* la Mesa Operativa de Género de la DT como instancia permanente, de carácter transversal a las Divisiones y/o Departamentos, abocada a la implementación de las acciones definidas en las políticas y programas institucionales en materia de Equidad de Género, así como de los compromisos establecidos en el Sistema PMG, los cuales están orientados a que la Dirección del Trabajo planifique atendiendo las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres y que puedan reorientar recursos para aminorar las brechas de discriminación existentes.

Las funciones de estas instancias serán las siguientes:

Equipo Directivo de Género

- a) Establecer políticas en materia de incorporar el enfoque de género tanto en las labores operativas como de apoyo de la Dirección del Trabajo,
- b) Evaluar las políticas y medidas adoptadas, en la perspectiva de su eficacia, eficiencia e impacto, así como realizar la retroalimentación en la lógica de la mejora continua,
- c) Analizar las diversas situaciones, realidades y escenarios institucionales, tanto internos como externos, aplicando el enfoque de género y definiendo la pertinencia y oportunidad de las políticas y medidas.

Mesa Operativa de Género

- a) Cautelar el seguimiento y cumplimiento de los compromisos establecidos en el Sistema PMG Equidad de Género.
- b) Elaborar Plan y Programa Anual de compromisos asociados al Sistema.
- c) Definir y aprobar las modificaciones que se sugieran según observaciones realizadas por el ente validador en lo que respecta a materias propias de cada División.
- d) Aportar al desarrollo y concreción de la perspectiva de género institucional según requerimientos del Sistema.
- e) Proponer y ejecutar iniciativas que apunten a fortalecer este enfoque al interior de la institución.
- f) Elaborar y proponer para su resolución al Equipo Directivo o la instancia superior del Servicio, las medidas que correspon-

dan sobre cualquier procedimiento que apunten a mejorar la incorporación.

- g) Será de responsabilidad de sus integrantes, la promoción al interior de cada centro de responsabilidad la reflexión y el desarrollo de propuestas que orienten y fortalezcan el trabajo de la Mesa Operativa.

La composición de estas instancias será la siguiente:

Equipo Directivo de Género

1. La Directora del Trabajo y los/as Jefes/as de las Divisiones Inspectiva, Jurídica, de Relaciones Laborales, Estudios y Recursos Humanos y los Jefes/as de los Departamentos de Tecnología de la Información y Gestión y Desarrollo.
2. El Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo actuará como Secretario Técnico del Equipo.
3. La Encargada del PMG Sistema de Equidad de Género de la Dirección del Trabajo actuará como Secretario de Actas de este Equipo y apoyará a la Secretaría Técnica.

Mesa Operativa de Género

1. Coordinará la Mesa Operativa de Género la encargada(o) del Sistema de Equidad de Género de la Dirección del Trabajo, quien deberá convocar a reuniones periódicas y será quien sistematice la información que de esta instancia se genere y sean insumos para la elaboración de informes de cumplimiento del Sistema. Al mismo tiempo será la encargada(o) de informar del estado de situación del sistema a las instancias superiores o externas a la institución que corresponda.
2. Los y las integrantes de la Mesa Operativa han de acreditar interés por la temática así como la disposición a la resolución de problemas y/o a enfrentar los desafíos

que presente el Sistema de manera constructiva y propositiva. Además han de acreditar competencias teóricas y prácticas en la temática o en su defecto la disposición a adquirirlas si fuese el caso. Así como deberán responder dentro de los plazos establecidos a lo solicitado por la o él encargado de Sistema considerando que puede ser solicitada la complementariedad o mejora de lo enviado. Podrán asistir a las reuniones de trabajo uno o ambos integrantes, coordinándose a su vez para mantener la continuidad de lo abordado en las reuniones en caso que sólo asistiese uno de ellos(as).

3. Serán responsables de su designación cada uno de los jefes de las Divisiones Operativas, de Recursos Humanos y de la Oficina de Comunicaciones, a excepción de la encargada(o) del Sistema Equidad de Género, que será nombrado por el Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo. Cada Jefe deberá nombrar a dos funcionarios(as), uno en calidad de titular y otro(a) en calidad de suplente. Uno de los criterios de selección de los participantes, es que deben ser funcionarios/as de Unidades en que se haya desarrollado la temática o sea relevante hacerlo. Tal es el caso de la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, el Servicio de Asistencia Técnica y/o la Unidad Programada e Inspectiva de Oficio, entre otras.

La instancia estará compuesta por los siguientes representantes:

- Coordinador/a de la Mesa Operativa de Género de la Dirección del Trabajo.
- 2 integrantes pertenecientes a la División Inspectiva.
- 2 integrantes pertenecientes a la División de Relaciones Laborales.
- 2 integrantes pertenecientes a la División Jurídica.

- 2 integrantes pertenecientes a la División Estudios.
 - 2 integrantes pertenecientes a la División de Recursos Humanos.
 - 1 integrante de la Oficina de Comunicaciones.
4. El o la Coordinadora de la Mesa Operativa de Género supervisará las diversas etapas y actividades comprometidas en el Sistema de Equidad de Género y por tanto moderará las discusiones de la Mesa y propondrá soluciones a las materias o problemas que dicha instancia señale.
5. El(la) Coordinador(a) de la Mesa Operativa tendrá como funciones las siguientes:
- a) Gestionar la revisión de los requerimientos técnicos establecidos en el Sistema según etapa y estado de avance.
 - b) Definición de metodología de trabajo para la presentación de cada centro de responsabilidad de información asociada a los productos y subproductos con enfoque de Género comprometido en Sistema.
 - c) Controlar y solicitar mejoras a la presentación o procesamiento de información que efectúen los centros de responsabilidad para dar respuestas a los requisitos técnicos establecidos por el ente validador.
 - d) Confeccionar actas de reunión y de compromisos de las reuniones de trabajo de la Mesa Operativa de Género.
 - e) Mantener, actualizar, difundir y gestionar la documentación de todo el proceso de trabajo de implementación e información del Sistema de Equidad de Género.

- f) Requerir la información estableciendo claramente las fechas y requisitos a cumplir.

Las reuniones y el Plan de Trabajo de cada instancia se regulará por lo siguiente:

Equipo Directivo de Género

- El Equipo Directivo sesionará cuantas veces sea necesario, con la periodicidad que defina la Directora del Trabajo, o según acuerdo que se llegue en sus sesiones, pero a lo menos deberá sostenerse una reunión semestral.
- Las citaciones respectivas serán cursadas por el Secretario Técnico del Equipo por instrucción de la Directora del Trabajo.

Mesa Operativa de Género

- La Mesa Operativa de Género, sesionará a lo menos una vez al mes, previa citación del o la encargado/a de sistema, sin perjuicio de otras reuniones de trabajo que el propio sistema lo que requiera.
- Las citaciones serán cursadas por la Coordinadora de la Mesa.
- El encargado o encargada del Sistema deberá llevar actas de reuniones con la firma de cada uno de los participantes, las que servirán como medio de verificación del compromiso asociado al funcionamiento de dicha instancia, incluido en el Programa de Trabajo anual.
- El Plan de Trabajo y la Guía Metodológica elaborada y enviada por el ente validador será el principal eje conductor del trabajo de dicha instancia.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

452, 6.03.08.

Resuelve reconsideración de Oficio N° 2.595, de 2007 emitido por el Servicio – Tratamiento Tributario de Bono Extraordinario concedido por la Ley N° 20.134, de 2006 – Instrucciones sobre Procedimiento de Cálculo impartidas a través de Circular N° 37, de 1990.

Fuentes: Art. 46 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Ley N° 20.134, de 2006. Circular N° 37, de 1990. Oficio N° 2.595, de 2007.

1. A través del Oficio Ordinario N° 2.595, de 6.09.2007, este Servicio en respuesta a consulta formulada por ese Instituto de Normalización Previsional, INP, respecto de la situación tributaria del bono extraordinario concedido por la Ley N° 20.134 a los exonerados políticos que en dicha presentación indica, –considerando que la ley en análisis no precisa la situación tributaria del referido bono, por lo cual su imposición fue resuelta a la luz de lo que disponen las normas de la Ley de la Renta–, expresó que, el bono en análisis, constituye una remuneración extraordinaria complementaria a las pensiones no contributivas concedidas en conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 12 de la Ley N° 19.234.

También se señaló por medio de dicho dictamen, que de acuerdo con lo dispuesto por la referida Ley N° 20.134, el bono extraordinario se pagará en su totalidad en un solo acto por el Instituto de Normalización Previsional en el mes subsecuente de acreditados por éste los requisitos para acceder al beneficio, es de-

cir, el derecho a percibir dicho bono nace para el beneficiario por el solo imperio de la ley y por el hecho de cumplir con los requisitos que la misma señala, lo que lleva a concluir que dicho beneficio se devenga en un solo período habitual de pago.

En consecuencia, concluye el referido pronunciamiento, conforme a lo establecido por el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta dicho bono constituye una renta afecta al impuesto único de Segunda Categoría, y el cálculo del mismo debe efectuarse en conformidad a lo dispuesto por la primera parte del inciso segundo del artículo 45, vale decir, tal beneficio debe sumarse a las remuneraciones del período en que dicho bono se perciba o cancele, determinándose el tributo sobre el total de las sumas pagadas en el mes respectivo.

2. Ahora bien, a través del Oficio Ordinario N° 845-34-44, de 3.10.2007, ese Instituto de Normalización Previsional INP, ha presentado una solicitud de reconsideración respecto a lo expresado por este Servicio a través del citado Oficio N° 2.595/2007, específicamente respecto de la aplicación en la especie de la

norma del inciso segundo del artículo 45 de la Ley de la Renta, norma en virtud de la cual, para el cálculo del impuesto único de Segunda Categoría, el beneficio en cuestión debe sumarse a las remuneraciones del período en que dicho bono se perciba o cancele, determinándose el tributo sobre el total de las sumas pagadas en el mes respectivo.

Basado en informe de la fiscalía de ese organismo, expresa su discrepancia con la forma de cálculo del tributo, señalando que este ingreso debe prorratearse a través de todo el año tributario, para los efectos de la determinación del impuesto único de Segunda Categoría, en conformidad a las instrucciones de este Servicio contenidas en la Circular N° 132 de 10/10/77.

3. Sobre el particular, cabe expresar que esta Dirección, a efecto de establecer clara y precisamente la naturaleza jurídica del bono en cuestión, consultó al respecto a la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente sobre si dicho bono puede entenderse como accesorio a la pensión no contributiva dispuesta por el inciso tercero del artículo 12 de la Ley N° 19.234, o de las pensiones de sobrevivencia originadas en las pensiones no contributivas.

En respuesta a nuestra consulta, la referida Superintendencia, a través de su Oficio N° 10.518, de 11.02.2008, expresó que el beneficio en cuestión es un bono extraordinario que compensa el cálculo de las pensiones de los exonerados políticos a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 20.134, y, por tanto, es un beneficio anexo o accesorio de dichas pensiones.

4. Al respecto cabe señalar que el artículo 46 de la Ley de la Renta, establece que en caso de diferencias o de saldos de remuneraciones o de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas

en más de un período y que se pagan con retraso, las diferencia o saldos se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los períodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la citada unidad en los períodos respectivos. Los saldos de impuesto resultantes, se expresarán en unidades tributarias y se solucionarán en el equivalente de dicha unidad en el mes de pago de la correspondiente remuneración. Las instrucciones sobre este procedimiento de cálculo esta Dirección Nacional las impartió a través de la Circular 37, de 1990, publicada en el Boletín del mes de agosto de dicho año.

5. En consideración a lo expresado por la Superintendencia de Seguridad Social a través de su Oficio N° 10.518, de 11.02.2008, sólo cabe a esta Dirección reconsiderar lo expresado por medio de su Oficio N° 2.595, de 6.09.2007, en lo que dice relación con la aplicación de lo dispuesto por la primera parte del inciso segundo del artículo 45 de la Ley de la Renta, para los fines del cálculo del impuesto único de Segunda Categoría que afecta al bono extraordinario dispuesto por la Ley N° 20.134, de 2006.

En consecuencia, se deja sin efecto lo dictaminado por este Servicio a través de los números 4 y 5 del Oficio N° 2.595, de 6.09.2007, respecto a que el bono extraordinario dispuesto por la Ley N° 20.134, de 2006, en beneficio de los exonerados políticos que la propia ley señala, se devenga en un solo período habitual de pago y que por tanto el cálculo del impuesto único de Segunda Categoría debe efectuarse en conformidad a lo dispuesto por la primera parte del inciso segundo del artículo 45, vale decir, sumándose a las remuneraciones del período en que dicho bono se perciba o cancele y determinándose el tributo sobre el total de las sumas pagadas en el mes respectivo.

6. Por lo tanto, en consideración a lo expresado por la Superintendencia de Seguridad Social, a través de su Oficio N° 10.518, de 11.02.2008, cabe expresar que el cálculo del impuesto único de Segunda Categoría que afecta al bono extraordinario dispuesto por la Ley N° 20.134, de 2006, debe efectuarse en base a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 46 de la Ley de la Renta, y a las instrucciones impartidas sobre el particular por esta Dirección, contenidas en la Circular N° 37, de 1990, publicada en

el Boletín del mes de agosto de dicho año.

Para una mayor claridad y comprensión sobre la forma en que opera el cálculo del impuesto único a los trabajadores que establece el inciso segundo del artículo 46 de la Ley de la Renta, para las remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período, y que se pagan con retraso, en ANEXO N° 1 se desarrolla un ejemplo numérico sobre la forma de aplicar tal disposición.

ANEXO N° 1

Antecedentes: (supuestos)

- A. Monto del Bono Pagado en conformidad a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 20.134 \$ 3.000.000.
- B. Fecha de pago del Bono Ley N° 20.134; julio 2007.
- C. Período por el cual se percibió pensión no contributiva Ley N° 19.234, a la fecha del pago del Bono (mayo 2006 a julio 2007).

Mes	Sueldo Pensión afecto a Imp. Unico	Impuesto Unico Retenido	Valor U.T.M.
May-06	\$ 500.000	\$ 3.669	\$ 31.601
Jun-06	\$ 500.000	\$ 3.541	\$ 31.791
Jul-06	\$ 500.000	\$ 3.498	\$ 31.855
Ago-06	\$ 500.000	\$ 3.369	\$ 32.046
Sep-06	\$ 500.000	\$ 3.261	\$ 32.206
Oct-06	\$ 500.000	\$ 3.195	\$ 32.303
Nov-06	\$ 500.000	\$ 3.195	\$ 32.303
Dic-06	\$ 500.000	\$ 3.261	\$ 32.206
Ene-07	\$ 500.000	\$ 3.308	\$ 32.142
Feb-07	\$ 500.000	\$ 3.283	\$ 32.174
Mar-07	\$ 500.000	\$ 3.217	\$ 32.271
Abr-07	\$ 500.000	\$ 3.261	\$ 32.206
May-07	\$ 500.000	\$ 3.174	\$ 32.335
Jun-07	\$ 500.000	\$ 3.043	\$ 32.529
Jul-07	\$ 500.000	\$ 2.911	\$ 32.724

D. Cálculo Impuesto Unico a los trabajadores que afecta al Bono de \$ 3.000.000, pagado en conformidad a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 20.134.

Mes	Asignación Bono a período de devengamiento	Conversión Bono a UTM del mes de pago (julio/07)	Reconversión a \$, según valor UTM del mes respectivo	Total a reliquidar (Pensión + Asignación Bono Reconvertido)	Impuesto Unico s/g Tabla	Impuesto Unico Pagado	Diferencia entre Imp. Pagado e Imp. s/g Tabla	Conversión diferencia de impuesto a UTM del mes respectivo
May-06	\$ 200.000	6.11	\$ 193.082	\$ 693.082	\$ 13.323	\$ 3.669	\$ 9.654	0.31
Jun-06	\$ 200.000	6.11	\$ 194.243	\$ 694.243	\$ 13.253	\$ 3.541	\$ 9.712	0.31
Jul-06	\$ 200.000	6.11	\$ 194.634	\$ 694.634	\$ 13.230	\$ 3.498	\$ 9.732	0.31
Ago-06	\$ 200.000	6.11	\$ 195.801	\$ 696.801	\$ 13.159	\$ 3.369	\$ 9.790	0.31
Sep-06	\$ 200.000	6.11	\$ 196.779	\$ 696.779	\$ 13.100	\$ 3.261	\$ 9.839	0.31
Oct-06	\$ 200.000	6.11	\$ 197.371	\$ 697.371	\$ 13.064	\$ 3.195	\$ 9.869	0.31
Nov-06	\$ 200.000	6.11	\$ 197.371	\$ 697.371	\$ 13.064	\$ 3.195	\$ 9.869	0.31
Dic-06	\$ 200.000	6.11	\$ 196.779	\$ 696.779	\$ 13.100	\$ 3.261	\$ 9.839	0.31
Ene-07	\$ 200.000	6.11	\$ 196.388	\$ 696.388	\$ 13.124	\$ 3.308	\$ 9.816	0.31
Feb-07	\$ 200.000	6.11	\$ 196.583	\$ 696.583	\$ 13.112	\$ 3.283	\$ 9.829	0.31
Mar-07	\$ 200.000	6.11	\$ 197.176	\$ 697.176	\$ 13.076	\$ 3.217	\$ 9.859	0.31
Abr-07	\$ 200.000	6.11	\$ 196.779	\$ 696.779	\$ 13.100	\$ 3.261	\$ 9.839	0.31
May-07	\$ 200.000	6.11	\$ 197.567	\$ 697.567	\$ 13.052	\$ 3.174	\$ 9.878	0.31
Jun-07	\$ 200.000	6.11	\$ 198.752	\$ 698.752	\$ 12.981	\$ 3.043	\$ 9.938	0.31
Jul-07	\$ 200.000	6.11	\$ 199.944	\$ 699.944	\$ 12.908	\$ 2.911	\$ 9.997	0.31
Diferencia de Impuesto Unico por concepto Bono Art. 1° Ley N° 20.134 expresada en UTM								4.65
Diferencia de Impuesto Unico expresado en UTM, convertida en \$ al valor de dicha unidad del mes de pago del Bono (4,65 UTM * \$ 32.724), a pagar en la Declaración F29 correspondiente al mes de julio 2007 con vencimiento el 12 de agosto del 2007.								

Ricardo Escobar Calderón
Director

408 , 26.02.08.

Tributación de Bonificación por Desempeño Institucional para el Personal de Salud que concede la Ley N° 19.490, de 1997 – Instrucciones sobre Procedimiento de Cálculo impartidas por el Servicio a través de Circular N° 37, de 1990.

Fuentes: Arts. 42°, 43°, 45° y 46° de Ley sobre Impuesto a la Renta. Art. 4° de Ley N° 19.490, de 1997. Circular N° 37, de 1990.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que el artículo 4° de la Ley N° 19.490, concede una bonificación por desempeño institucional a las entidades que indica, fija base de cálculo, fechas de pago y determina su imponible y tributo. Señala a continuación, que con respecto a este último concepto (tributo), la ley determina ir al artículo 2° inci-

so 2° de la misma norma legal, donde textualmente expresa:

"Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprende el período a que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales".

Expresa más adelante, que el inciso 4° del artículo 4° de la ley ya citada, esta-

blece como base de cálculo de la bonificación las remuneraciones mensuales del año calendario precedente (2006), las que sumadas (12 meses) dan origen al monto anual, el que se multiplicará por el factor según sea el porcentaje de cumplimiento de metas alcanzado.

En relación a lo anteriormente expuesto, solicita el análisis de esta materia para precisar cómo se determina el impuesto único de segunda categoría a los funcionarios del S.N.S.S. que se encuentran regidos por las citadas normas jurídicas, indicando lo siguiente:

- a) Si los impuestos se calculan mensualmente de enero a diciembre del 2006; o
 - b) Si los impuestos se determinan en armonía con el artículo 1° de la Ley N° 19.490, distribuyendo su monto en el trimestre que precede al pago, enero, febrero y marzo del 2007, en ambos casos con aplicación de la Circular N° 37, del Servicio de Impuestos Internos.
2. Sobre el particular, cabe expresar que el artículo 4° de la Ley N° 19.490, que establece asignaciones y bonificaciones para el personal de salud, publicada en el Diario Oficial del 3.01.1997, dispone lo siguiente: "Art. 4°. Los Subsecretarios del Ministerio de Salud y los Jefes Superiores del Servicio de Salud Metropolitano del Ambiente, del Fondo Nacional de Salud, del Instituto de Salud Pública de Chile, de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud y de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, propondrán cada año al Ministro de Salud un programa de mejoramiento de la gestión del respectivo Servicio para el año calendario siguiente. Dicho programa especificará metas de eficiencia institucional y de calidad de los servicios proporcionados a los usuarios.

Por su parte, el Ministro de Salud, sobre la base de dichos antecedentes y mediante uno o más decretos, los que también serán suscritos por el Ministro de Hacienda, fijará las metas definitivas a alcanzar en cada año por cada Servicio. Además, podrá fijar metas específicas a determinadas áreas de actividad, unidades orgánicas o Direcciones Regionales del respectivo Servicio.

Corresponderá al Ministro de Salud ejercer el control del cumplimiento de las metas respecto de cada Servicio.

Anualmente, el cumplimiento de las metas del año precedente dará derecho a los funcionarios de planta y a contrata pertenecientes al correspondiente Servicio, a una bonificación por desempeño institucional de hasta el 10% de la suma de las siguientes remuneraciones: sueldo base y asignación de fiscalización en el caso de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, y sueldo base, asignación del artículo 17 de la Ley N° 19.185; asignación profesional a que se refiere el artículo 19 de la misma ley y asignación de responsabilidad superior otorgada por el Decreto Ley N° 1.770, de 1977, respecto de los demás Servicios antes referidos. No obstante lo señalado precedentemente, para el personal de planta y a contrata de las Subsecretarías del Ministerio de Salud; del Instituto de Salud Pública de Chile y de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y el Decreto Ley N° 249, de 1974, la bonificación por desempeño institucional será de hasta el 15,5%.

Dicha bonificación se calculará sobre las referidas remuneraciones percibidas mensualmente por cada funcionario beneficiario en el año calendario precedente al del pago; se pagará de una sola vez, a más tardar el 31 de marzo de cada año, y será tributable e imponible sólo para efectos de salud y pensiones.

Para la determinación de las imposiciones e impuestos a que estará afecta esta bonificación, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 2° de esta ley.

No tendrá derecho a percibir la bonificación de que trata este artículo, respecto de cada planta de personal, el 10% de los funcionarios peor calificados de conformidad con las disposiciones del Párrafo 3° del Título II de la Ley N° 18.834, ni quienes hayan tenido ausencias injustificadas al trabajo conforme a lo establecido en el artículo 66 del Estatuto Administrativo, en el año precedente al del pago. En caso de producirse empate en los puntajes de calificación entre varios funcionarios de una misma planta y cuando ello impida determinar quienes serán excluidos del pago de esta bonificación, corresponderá a las juntas calificadoras centrales dirimir dichos empates, estableciendo los funcionarios que no tendrán derecho a la misma.

Con independencia de la calificación que se obtenga, la bonificación de que trata este artículo será percibida por el 100% de los funcionarios de cada planta y los funcionarios a contrata asimilados a éstas.

El porcentaje a pagar en cada año por concepto de esta bonificación, se establecerá para cada Servicio y para sus áreas, Unidades o Direcciones Regionales, si así procediere, mediante decreto fundado del Ministerio de Salud, el que también deberá ser suscrito por el Ministro de Hacienda.

El reglamento, que será aprobado por decreto supremo del Ministerio de Salud y suscrito, además, por el Ministro de Hacienda, establecerá los mecanismos de control y evaluación de las metas; la forma de medir y ponderar los distintos elementos o indicadores a considerar; la manera de determinar los distintos porcentajes de la bonificación; los procedimientos y el calendario de elaboración, fijación y

evaluación de las metas a alcanzar, y toda otra norma necesaria para la adecuada concesión de este beneficio".

Por su parte, el inciso segundo del artículo 2° de la mencionada ley, al cual hace referencia el inciso 6° del artículo 4° transcrito precedentemente, establece que: "Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período a que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad".

3. En relación con lo consultado, cabe señalar que el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, establece que las rentas consistentes en sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación, se encuentran afectas al impuesto Unico de Segunda Categoría establecido en el N° 1 del artículo 43 de dicha ley.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 45 del mismo texto legal, preceptúa que para los efectos de calcular el impuesto contemplado en el artículo 42 N° 1, las rentas accesorias o complementarias al sueldo, salario, pensión, tales como bonificaciones, horas extraordinarias, premios, dietas, etc., se considerará que ellas corresponden al mismo período en que se perciban, cuando se hayan devengado en un solo período habitual de pago. Si ellas se hubieren de-

vengado en más de un período habitual de pago, se computarán en los respectivos períodos en que se devengaron.

Por otro lado, los incisos segundo y tercero del artículo 46 del citado texto legal, establece que en caso de diferencias o de saldos de remuneraciones o de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período y que se pagan con retraso, las diferencias o saldos se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los períodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la citada unidad en los períodos respectivos. Los saldos de impuesto resultantes, se expresarán en unidades tributarias y se solucionarán en el equivalente de dichas unidades del mes de pago de la correspondiente remuneración. Las instrucciones sobre este procedimiento de cálculo este Servicio las impartió a través de la Circular N° 37, de 1990, publicada en el Sitio Web que este organismo tiene habilitado en Internet, cuya dirección es: www.sii.cl.

4. Ahora bien, del análisis de las normas de la Ley N° 19.490, transcritas en el N° 2 precedente, se concluye que la bonificación por desempeño institucional establecida en el artículo 4° de dicha ley, tiene el carácter de una renta accesoria o complementaria a los sueldos o remuneraciones habituales o normales del personal de salud a quienes beneficia, y atendido a que su devengamiento está supeditado al cumplimiento de metas del año precedente al de su pago, dicha remuneración se devenga en más de un

período habitual de pago, y en consecuencia, el Impuesto Unico de Segunda Categoría que le afecta, debe determinarse de acuerdo a lo dispuesto por la parte final del inciso 2° del artículo 45 de la Ley de la Renta e incisos 2° y 3° del artículo 46 de la misma ley, forma de cálculo explicada mediante las instrucciones impartidas por este Servicio a través de la Circular N° 37, de 1990, indicada anteriormente.

5. En consecuencia, al ser calificada tal bonificación como una renta accesoria o complementaria a las remuneraciones normales de los funcionarios del sector salud que se devenga en más de un período habitual de pago, ella debe computarse en el período o mes en que se entiende devengada según el texto legal que la establece.

Por lo tanto, en el caso específico de la consulta, la citada asignación, que de acuerdo a lo dispuesto por el inciso quinto del artículo 4° de la Ley N° 19.490 se paga de una sola vez, a más tardar el 31 de marzo de cada año, debe distribuirse en el número de meses en que fue devengada, vale decir, en los doce meses del año calendario anterior al de su pago y el impuesto único de Segunda Categoría que le afecta, debe ser calculado conforme a la metodología establecida en los incisos segundo y tercero del artículo 46 de la Ley de la Renta, según lo instruido mediante la citada Circular N° 37, de 1990.

Ricardo Escobar Calderón
Director

288, 11.02.08.

Tratamiento Tributario que Afecta a las Remuneraciones percibidas por los Trabajadores de Artes y Espectáculos conforme a las Normas del artículo 145-L del Código del Trabajo.

Fuentes: Arts. 42 N° 2°, y 74 N° 2° de Ley sobre Impuesto a la Renta. Art. 145-L del Código del Trabajo. Circular N° 60, de 2007.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que el Sindicato XXX de Chile, ha solicitado a la Dirección del Trabajo, que en conjunto con el Servicio de Impuestos Internos se emita un dictamen sobre el alcance de la Ley N° 20.219, la que mediante el artículo 3° introduce al Código del Trabajo, el artículo 145-L, la nueva modalidad de tributación que afectará en adelante las rentas que perciban los trabajadores de artes y espectáculos (Ley N° 19.889).

Dicho artículo establece lo siguiente:

Artículo 145-L. Las remuneraciones percibidas por los trabajadores de artes y espectáculos con motivo de la celebración de los contratos laborales que regula este capítulo quedarán sujetas a la tributación aplicable a las rentas señaladas en el artículo 42, número 2°, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, de 1974.

Para estos efectos, dichos trabajadores deberán emitir la correspondiente boleta de honorarios por el valor bruto de la remuneración percibida, sin deducción alguna por concepto de las cotizaciones previsionales que deban ser efectuadas por sus respectivos empleadores".

Señala, que su principal preocupación radica en que la interpretación que se haga de esta nueva modalidad no invalide

su relación laboral normada desde noviembre del 2003 bajo Ley N° 19.889, para Trabajadores de Artes y Espectáculos.

Agrega a continuación, que las consultas iniciales que ha realizado al SII sobre la implementación de la nueva modalidad tributaria, le preocupa, ya que la información inicial que ha recibido permite interpretar la Boleta de Honorarios como el documento que norma el pago de sus remuneraciones. Le interesa sobremanera enfatizar que cuando su organización estudió esta nueva modalidad tributaria con las autoridades de la época (2004-2006) Ministerio del Trabajo, Ministerio de Hacienda, Ministerio de la Cultura y del Servicio de Impuestos Internos, nunca estuvo planteado que el rectificar la confusa situación a que les sometía el pago por Segunda Categoría en relación al tipo de actividad de su sector, podría poner en cuestión la continuidad de su calificación como trabajadores con derechos sociales y laborales.

Finalmente expresa, que los Profesionales y Técnicos de Cine y Audiovisual son contratados por Proyectos que se diferencian por su tiempo de realización, tienen contratos que van desde un día en el área de Publicidad hasta seis meses, en producciones externas de Televisión, aproximadamente. Ganar este derecho no fue fácil y mantener que se cumpla tampoco lo ha sido. Es por lo anterior que solicita se tenga a bien considerar lo antes expuesto de manera de que las orientaciones que se emitan sobre la implementación del artículo 145-L les

permitan mantener la transparencia sobre el cumplimiento de su normativa laboral.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que este Servicio de acuerdo a su Ley Orgánica y el Código Tributario, textos legales contenidos en el D.F.L. N° 7, de 1980, del Ministerio de Hacienda y D.L. N° 830, de 1974, respectivamente, sólo tiene facultades para normar los aspectos tributarios que contengan las disposiciones legales, y no los asuntos laborales a que también puedan referirse tales normas, los cuales deben ser regulados por los organismos competentes en estas materias.
3. Ahora bien, el artículo 145-L del Código del Trabajo, no obstante estar inserto en un texto netamente de carácter laboral, también se refiere a aspectos tributarios, al establecer la tributación a que están afectas las remuneraciones pagadas a los trabajadores de artes y espectáculos, disponiendo expresamente dicho precepto legal que tales emolumentos se afectarán con la tributación que se contiene en el artículo 42 N° 2 de la Ley de la Renta, y para cuyos efectos los referidos trabajadores deberán emitir la correspondiente boleta de honorario por el valor bruto de la remuneración percibida, sin deducción alguna por concepto de cotizaciones previsionales que deban ser efectuadas por los respectivos empleadores.
4. Como la disposición legal en comento hace referencia a normas tributarias de la Ley de la Renta de competencia de este Servicio, se procedió a emitir la Circular N° 60, de 2007, publicada en Internet (www.sii.cl), en la que se establece el tratamiento tributario a que estarán sujetas las remuneraciones pagadas a los trabajadores de artes y espectáculos, instructivo que se cursó en un plano estrictamente tributario, y así se hizo presente en su texto al señalar que

es aplicable sólo para los efectos tributarios, sin que tales normas afecten las relaciones laborales entre los citados trabajadores y sus respectivos empleadores, las que se regulan por la Ley N° 19.889, y cuyo alcance debe ser normado por los organismos labores correspondientes. De esta manera, la naturaleza de la relación contractual correspondiente, no se ve alterada o predeterminada por el régimen tributario aplicable a los ingresos obtenidos en dicha actividad.

5. En la citada Circular N° 60, de 2007, y conforme a lo expresamente establecido en el artículo 145-L del Código del Trabajo, se estableció que las remuneraciones pagadas a los trabajadores de artes y espectáculos se afectarán con la misma tributación que grava las rentas de los trabajadores independientes señalados en el N° 2 del artículo 42 de la Ley de la Renta, y cuyo régimen tributario se analiza en detalle en la Circular N° 21, del año 1991, publicada en Internet (www.sii.cl), y para la aplicación de dicho sistema tributario los referidos trabajadores deben emitir la correspondiente boleta de honorarios.

Ahora bien, la emisión de una boleta de honorarios en el plano tributario origina ciertas obligaciones tanto para su emisor como para su receptor. En el primer caso, dicho documento debe emitirse cumpliendo con las formalidades exigidas por este Servicio y contenidas en la citada Circular N° 21, de 1991 y con la retención del impuesto del 10% que establece el N° 2 del artículo 74 de la Ley de la Renta, en los casos que correspondan, y al término del ejercicio (mes de abril de cada año), las remuneraciones consignadas en dichos documentos deben declararse como rentas de la Segunda Categoría en los impuestos Global Complementario o Adicional, según proceda. Por su parte, el receptor de los referidos documentos debe dar cumplimiento a todas aquellas

obligaciones que se derivan de su recepción, como ser, entre otras, registrar en el Libro a que se refiere el artículo 77 de la Ley de la Renta, en los términos que señala dicho precepto legal, para su declaración y pago al Fisco, el impuesto del 10% retenido e informar a este Servicio

dicha retención en el Formulario N° 1879, para los fines de facilitar la declaración de las rentas de los citados trabajadores en los impuestos personales que les afectan.

Jorge Trujillo Puentes

Director Subrogante

214, 25.01.08.

Base sobre la cual se aplica el Impuesto Adicional en el caso de Remesa por concepto de Derechos de Autor por Ejecuciones Musicales.

Fuentes: Arts. 59; 74 N° 4°, y 79 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Ley N° 20.154, de 2007.

1. Por Oficio indicado en el antecedente, se expresa que de acuerdo a lo instruido en el "Programa Pago de Servicios en el Exterior", el Departamento de Fiscalización Grandes Empresas Internacionales de esa Dirección, está llevando a cabo la fiscalización del correcto cumplimiento tributario de los contribuyentes que efectúan pagos o abonos en cuenta a personas naturales o jurídicas sin domicilio ni residencia en Chile, en lo referente al pago del Impuesto Adicional a la Renta, relacionado con los servicios o regalías que deben cobrarse, según lo previsto en el artículo 59 inciso 1° e inciso cuarto N° 2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Expresa a continuación, que en ese contexto, les ha correspondido fiscalizar a un contribuyente organizado bajo la forma de Corporación sin fines de lucro, que remesa al exterior sumas correspondientes a derechos de autor por ejecuciones musicales, respecto de las cuales en opinión de esa Dirección, no paga íntegramente el impuesto adicional.

Luego de señalar una serie de antecedentes respecto de la Ley N° 17.336, texto legal en el que se ampara la formación de la Corporación fiscalizada y de los estatutos de la misma, esa Dirección expresa que en su opinión el contribuyente utiliza para determinar, declarar y pagar el Impuesto Adicional establecido por el artículo 59, inciso 1° de la Ley sobre Impuesto a la Renta, una base imponible inferior a la que efectivamente corresponde, ya que del total de derechos recaudados deduce el porcentaje denominado "gastos de administración" (cuyo tope establece la letra c) del artículo 93 de la Ley N° 17.336), aplicando al valor neto resultante la tasa de 30% por concepto del tributo referido, desconociendo de ese modo el hecho que las sumas a pagar por este concepto deben calcularse sobre la totalidad de ingresos por concepto de derecho de autor que la persona sin domicilio ni residencia en Chile recibe, sin deducción alguna.

Indica a continuación, que en concepto de esa fiscalización, la base imponible del Impuesto Adicional debe corresponder a la totalidad de los derechos de

autor recaudados, siendo improcedente que rebaje la comisión por gastos de administración, ya que ella es de cargo del artista extranjero, y sólo se rebaja de sus derechos autorales recaudados.

Más adelante expresa, que el artículo 59 inciso 1° de la Ley sobre Impuesto a la Renta, dispone que "se aplicará un impuesto de 30% sobre el total de las cantidades pagadas o abonadas en cuenta, sin deducción alguna, a personas sin domicilio ni residencia en el país, por el uso de marcas, patentes, fórmulas, asesoría y otras prestaciones similares, sea que consistan en regalías o cualquier forma de remuneración, excluyéndose las cantidades que correspondan a devolución de capitales o préstamos, a pago de bienes corporales internados en el país hasta un costo generalmente aceptado o a rentas sobre las cuales se hayan pagado los impuestos en Chile. En el caso de que ciertas regalías y asesorías sean calificadas de improductivas o prescindibles para el desarrollo económico del país, el Presidente de la República, previo informe de la Corporación de Fomento de la Producción y del Comité Ejecutivo del Banco Central de Chile, podrá elevar la tasa de este impuesto hasta el 80%.

Por otro lado, señala que de conformidad con lo previsto en el artículo 79 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y en concordancia con el artículo 82 de este mismo cuerpo legal, el impuesto adicional se devenga al momento en que se remese, pague, abone en cuenta o ponga a disposición del interesado, cualquiera de los hechos que ocurra en primer término, recayendo la obligación de retenerlo en la persona que cumpla cualquiera de los hechos mencionados anteriormente según lo indica el artículo 74 N° 4 de la ley precitada, el cual dispone, en lo pertinente, que estarán obligados a retener y deducir el impuesto los contribuyentes que remesen al exterior, retiren, distribuyan o paguen rentas afectas al Impuesto Adi-

cional de acuerdo con los artículos 58, 59, 60 y 61 y que tal retención se efectuará sobre las cantidades que se paguen, se abonen en cuenta, se pongan a disposición o correspondan a las personas referidas en dicho inciso, sin deducción alguna.

El artículo 79 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, señala, que quienes estén obligados a efectuar la retención del impuesto adicional, deberán declarar y enterar en arcas fiscales, hasta el día 12 del mes siguiente a aquel en que hubiese sido pagada, remesada, abonada en cuenta o puesta a disposición del interesado, la renta respecto de la cual se ha efectuado la retención, esto a través del Formulario 50, de declaración mensual. Las normas citadas precedentemente permiten concluir que la base imponible sobre la cual el contribuyente debe calcular el impuesto adicional, corresponde a la totalidad de las cantidades pagadas a título de derecho de autor por la reproducción de ejecuciones musicales, las que deben ser retenidas cuando ocurra cualquiera de las siguientes circunstancias: pago, abono, remesa o puesta a disposición del no residente en Chile.

El hecho que la Ley de Propiedad Intelectual de Chile haya establecido que las Corporaciones podrán cobrar un gasto por administración, en su opinión, no priva a las cantidades destinadas a ese fin de su carácter de renta para las personas no residentes o no domiciliadas en Chile, y por tanto, no pueden ser excluidas de la base imponible del impuesto adicional. Reafirma tal idea el hecho que en la Ley sobre Impuesto a la Renta no se ha establecido excepción alguna, que permita considerar como no renta alguna parte de esas sumas.

Finalmente señala, que si se considera el hecho que a quién se remesa al extranjero, es decir, el artista sólo obtiene efectivamente como ingreso aquella parte que le envía la Sociedad Chilena del Derecho

de Autor, podría entonces considerarse que aquella norma especial de la Ley de Propiedad Intelectual de Chile, en el fondo ha incorporado una norma tributaria, en el sentido de determinar la base sobre la cual aplicar el impuesto. Por tal razón, sólo el monto de dinero remesado constituye renta, para el artista extranjero para todos los efectos de lo dispuesto en la Ley de la Renta en Chile.

En mérito de lo anteriormente expuesto, solicita un pronunciamiento respecto a si corresponde que dicha Corporación aplique el Impuesto Adicional que afecta a los no residentes o no domiciliados en Chile, sobre el total de las sumas recaudadas por concepto de derecho de autor, sin deducción alguna, es decir, sin rebajar previamente el porcentaje de cargo de los artistas extranjeros, que la Ley N° 17.336, denomina gastos de administración, o bien, una vez que éstas se han deducido.

2. Sobre el particular, cabe expresar en primer término que las cantidades que se remesen al exterior a personas sin domicilio ni residencia en Chile por concepto del uso de derechos de autor o por concepto de derechos de interpretación como los que se indican en la presentación, se encuentran afectas al impuesto Adicional de 30% que establece el inciso primero del artículo 59 de la Ley de la Renta.

Dicho tributo tiene el carácter de impuesto único a la renta respecto de las cantidades sobre las cuales se aplique y debe ser retenido por los contribuyentes que paguen tales rentas en el momento en que las remesen, paguen, abonen en cuenta o pongan a disposición del interesado, cualquiera de los hechos que ocurra primero, todo ello conforme a lo establecido por los artículos 74 N° 4 y 79 de la Ley de la Renta. El impuesto retenido en los términos señalados, debe enterarse en arcas fiscales hasta el día 12 del mes siguiente al de su retención, de acuer-

do a lo dispuesto por el artículo 79 del mismo texto legal.

3. Ahora bien, la consulta que se formula en el caso en estudio se refiere a la base imponible sobre la cual debe aplicarse dicho tributo, esto es, si el impuesto Adicional establecido en el inciso primero del artículo 59 de la Ley de la Renta debe aplicarse sobre el monto bruto de los derechos recaudados, o bien, si dicho impuesto debe aplicarse sobre el monto que resulte de restar de los derechos recaudados las sumas que la Corporación cobra por la recaudación, distribución y administración de los derechos de autor y conexos.

Al respecto cabe expresar, que de acuerdo a lo establecido por la norma legal precitada, y en conformidad a lo que este Servicio ha sostenido invariablemente a través de sus diversas instrucciones, el impuesto Adicional a que se refiere dicho artículo, atendidas sus características, se aplica sobre el total de las cantidades pagadas o abonadas en cuenta a la persona beneficiaria de dichas sumas. Es decir, la base imponible de dicho tributo, conforme a lo establecido en el artículo 62 de la Ley de la Renta, interpretado a contrario sensu, no permite la rebaja de los ingresos o rentas obtenidas, ningún tipo de gasto o deducciones de cualquier naturaleza.

En efecto, de acuerdo con lo dispuesto por el actual inciso primero del artículo 59, modificado por la Ley N° 20.154, publicada en el Diario Oficial de 9.01.2007, modificación que no afectó el tratamiento tributario de los derechos en cuestión, el impuesto de 30% se aplica sobre el total de las cantidades pagadas o abonadas en cuenta, sin deducción alguna, a personas sin domicilio ni residencia en el país, por el uso, goce o explotación de marcas, patentes, fórmulas y otras prestaciones similares, sea que consistan en regalías o cualquier forma de remuneración, excluyéndose las cantidades que

correspondan a pago de bienes corporales internados en el país hasta un costo generalmente aceptado. Cabe señalar que dentro de las remuneraciones a que se refiere esta disposición se encuentran los derechos a que se refiere su consulta, vale decir, los derechos de autor y/o de interpretación.

4. En consecuencia, respecto de lo consultado cabe expresar que la Corporación en referencia, encargada de la recaudación y posterior distribución de las sumas que los usuarios pagan por el uso de los derechos autorales e interpretativos, debe calcular o determinar el impuesto Adicional establecido en el inciso primero del artículo 59 de la Ley de la Renta, sobre el total de las cantidades recaudadas por la referida Corporación en razón de los pagos o abonos en cuenta a la persona beneficiaria de dichas sumas, sin deducción de ninguna especie.

En efecto, las sumas recaudadas por la citada Corporación por concepto del uso de los derechos de autor, constituyen la

base sobre la cual debe calcularse el impuesto adicional de 30% que les afecta, el cual se aplica sobre el total de las cantidades pagadas por los usuarios de los derechos autorales, sin deducción alguna, esto es, sin deducir la comisión destinada a gastos de administración que cobra la referida Corporación.

Ahora bien, el impuesto que resulte de la aplicación de dicha norma en los términos antes señalados, en conformidad a lo dispuesto por el N° 4 del artículo 74 de la Ley de la Renta, debe ser retenido por la mencionada Corporación, tributo que debe declararse y enterarse al Fisco hasta el día doce del mes siguiente de aquel en que las citadas rentas fueron pagadas, abonadas en cuenta, distribuidas, retiradas, remesadas o puestas a disposición del interesado, considerando el hecho que ocurra en primer término; todo ello conforme a lo establecido por el artículo 79 de la ley precitada.

Ricardo Escobar Calderón
Director

191, 24.01.08.

Situación Tributaria de las Becas Escolares frente a las Normas Tributarias y Previsionales.

Fuentes: Arts. 17 N° 18, y 31 N° 6° de Ley sobre Impuesto a la Renta. Circular N° 41, de 1999, y N° 40, de 2001.

1. Por presentación indicada en el antecedente, solicita un pronunciamiento referente a dos temas que son las becas escolares y el bono de vestuario, situación que lo tiene confundido en su tratamiento.

Expresa, que en la Circular N° 41 publicada por el Servicio de Impuestos Inter-

nos el día 28 de julio de 1999 donde se imparten nuevas instrucciones sobre el tratamiento tributario de las becas de estudio, señalando en la letra b2 inciso segundo capítulo III "Las becas de estudios no constituyen renta para su beneficiario sin que les afecte ningún impuesto".

Señala por otro lado, que en el pronunciamiento emitido por la Dirección del Trabajo en el Ordinario N° 3.536/0171 con fecha 21 de septiembre de 2001 y

el emitido por la Superintendencia de Seguridad Social con el Ordinario N° 19.155 con fecha 8 de mayo de 2002 señalan lo siguiente:

"No encontrándose las becas de estudios en las excepciones del artículo 41 del Código del Trabajo, no cabe si no concluir que constituyen remuneración y, por consiguiente, se encuentran sujetas al pago de las respectivas cotizaciones previsionales".

En relación con lo antes expuesto consulta si puede un beneficio como el de las becas de estudios considerarse por el Servicio de Impuestos Internos no renta para el beneficiario sin que le afecte ningún impuesto y a la vez la Dirección del Trabajo y la Superintendencia del Seguro Social lo consideren remuneración quedando afecto al pago de las respectivas cotizaciones previsionales.

Siguiendo el ejemplo anterior agrega que el bono que se les da para la compra de vestuario le corresponde gravar impuesto, se toma como renta, haciendo la consulta puesto que este beneficio que forma parte de su contrato colectivo vigente se les otorga una vez al año en el mes de abril de cada período a través de una tarjeta, por ejemplo este año fue Ripley la tarjeta viene nominativa con un monto determinado y su vigencia dentro del período, también viene acotada sólo para compras de vestuario y calzado no pasa dinero por el trabajador ni la ocupa un tercero para otros fines que es lo que diferencia el Servicio de Impuestos Internos como es en el caso de las becas de estudio, le queda claro que para la Superintendencia del Seguro Social y la Dirección del Trabajo es remuneración.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que las instrucciones relativas al tratamiento tributario de las becas de estudio, este Servicio las ha impartido a través de las Circulares N°s. 41, de 1999 y 40, del 2001, de acuerdo a lo que disponen sobre tal materia los artículos 17 N° 18 y 31 N° 6 bis de la Ley de la Renta.

Por lo tanto, y en la medida que las becas de estudio cumplan con los requisitos que exigen las normas legales antes mencionadas y explicitadas a través de las citadas circulares, para los efectos tributarios adoptan el carácter de ingresos no constitutivos de renta conforme a lo dispuesto por el N° 18 del artículo 17 de la Ley de la Renta, y por lo tanto, no afectas a ningún impuesto de la ley del ramo.

3. Ahora bien, en relación con la consulta específica formulada se señala que las becas de estudios en su aspecto previsional y tributario se rigen por normas diferentes aplicables en cada caso. En efecto, en su ámbito tributario el tratamiento impositivo de tal beneficio está expresamente establecido en el N° 18 del artículo 17 de la Ley de la Renta y comentado por este Servicio mediante la Circular N° 41, de 1999; mientras que en su aspecto previsional se rigen por las normas que regulan dicha materia y cuya interpretación corresponde a los organismos previsionales correspondientes, como los que señala en su presentación, y no necesariamente debe ser coincidentes, ya que persiguen objetivos diferentes.

Ricardo Escobar Calderón
Director

INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Carlos Maldonado Curti, abogado, Ministro de Justicia. Reforma Procesal Laboral: La nueva realidad de los derechos de los trabajadores 1

DOCTRINA

- Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga (primera parte) 7

CARTILLA

- Trabajadores y Trabajadoras de Estaciones de Servicio 77

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.260. Modifica el Libro V del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral 80
- Decreto N° 54. Introduce modificaciones en el reglamento del régimen de prestaciones de crédito social de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, contenido en el Decreto N° 91, de 1978 91
- Decreto N° 239. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del programa de capacitación para trabajadores independientes y microempresarios 93

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Trabajador con fuero sindical (delegado sindical). Separación ilegal. Facultades Dirección del Trabajo 96

DEL DIARIO OFICIAL 100

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Indice temático 102

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**1.275/017, 20.03.08.**

Al profesional de la educación titulado que desempeña funciones de inspectoría de patio en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, no le asiste el derecho a percibir la Bonificación de Reconocimiento Profesional, prevista en el artículo 1° y siguientes de la Ley N° 20.158, complementaria del Estatuto Docente, por no estar regido por los referidos cuerpos legales

103

1.285/018, 24.03.08.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para dejar sin efecto la medida disciplinaria de término de la relación laboral aplicada por la Corporación Municipal de María Pinto, mediante Resolución N° 91 de 27.11.2007 a don Julio Escobar Murgan, como consecuencia de un sumario administrativo seguido en su contra

105

1.329/019, 27.03.08.

Deniega solicitud de reconsideración de la doctrina de este Servicio, contenida en Dictámenes N°s. 6.827/225, de 17.10.91; 8.419/298, de 30.12.91 y 3.147/124, de 31.05.96, en los cuales se sostiene que la obligación de efectuar el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria contemplada por el artículo 346 del Código del Trabajo, se genera a favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios en un proceso de negociación colectiva, sin que resulte aplicable tal obligación cuando aquellos provienen de un instrumento colectivo celebrado por un grupo negociador

106

1.333/020, 27.03.08.

Conforme a lo previsto en el artículo 23 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.167, el descanso mínimo en tierra previo al zarpe que pueden convenir las partes no puede ser inferior a cinco horas en puerto base. Por tanto, el convenio de 7 de diciembre de 2004 suscrito por la empresa Corpesca S.A. y sus Trabajadores Tripulantes, Base Iquique, que consagra para tales efectos sólo un mínimo de cuatro horas, no se encuentra ajustado a derecho

109

1.334/021, 28.03.08.

Los funcionarios de salud primaria municipal provenientes del sistema público de salud, tienen derecho para acreditar las actividades de capacitación realizadas en este sistema, con el límite establecido en el artículo 54 del Decreto N° 1.889

113

1.335/022, 28.03.08.

La Corporación Municipal de Punta Arenas se encontró facultada, en el evento de haberse cumplido con todos los requisitos legales, para declarar el cargo vacante a la docente,

doña Carmen Avilés Silva, en los términos del artículo 3º transitorio de la Ley Nº 20.158, no obstante haber estado gozando de licencia médica por enfermedad común o accidente del trabajo a dicha fecha	115
1.336/023, 28.03.08.	
Recházase la solicitud de reconsideración del Dictamen Nº 5.091/109, de 17.12.2007 y se reitera 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, de 8 a 13 horas y de 14 a 17 horas	116
1.337/024, 28.03.08.	
La Bonificación por Retiro prevista en el artículo 2º transitorio de la Ley Nº 20.158, debe pagarse debidamente reajustada en el mismo porcentaje de variación del I.P.C., entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, más el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación	119
1.373/025, 1º.04.08.	
El Complejo Educacional Pedro Prado, dependiente de la Corporación Municipal de Lo Prado, no se encuentra facultado para modificar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en el mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el cuerpo del presente dictamen	122
1.374/026, 1º.04.08.	
La norma sobre tributación de las remuneraciones de los Trabajadores de Artes y Espectáculos, contenida en el Art. 145-L del Código del Trabajo, incorporado por la Ley Nº 20.219, no altera la calidad de trabajador dependiente que poseen las personas que desempeñen dichas actividades en los términos del artículo 145-A del mismo Código, las que se regirán en lo pertinente por la normativa laboral vigente	123
1.449/027, 9.04.08.	
No se encuentran ajustadas a derecho las modificaciones a la duración de la jornada de trabajo que, a través del uso reiterativo de Addendum, se realiza a los contratos de trabajo de los dependientes de Atento Chile S.A., toda vez que ello afecta la debida certeza a la relación laboral	126
CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
1.- Circulares	
23 (extracto), 20.03.08. División de Relaciones Laborales	
Imparte instrucciones relativas a las actividades de capacitación a usuarios externos de la Dirección del Trabajo	130

28, 31.03.08. Depto. de Gestión y Desarrollo	
Reitera cumplimiento de deber de respuesta a Solicitudes de Usuarios/as en virtud de lo dispuesto en la Ley N° 19.880	130
34 (extracto), 16.04.08. Dirección del Trabajo	
Actualiza Procedimiento Denuncia de Accidentes del Trabajo, Trayecto y Enfermedades profesionales	131
2.- Resolución	
286 (exenta), 1°.04.08. Depto. de Gestión y Desarrollo	
Crea Equipo directivo y mesa operativa de género, establece composición y señala funciones de las mismas	131
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	
452, 6.03.08.	
Resuelve reconsideración de Oficio N° 2.595, de 2007 emitido por el Servicio – Tratamiento Tributario de Bono Extraordinario concedido por la Ley N° 20.134, de 2006 – Instrucciones sobre Procedimiento de Cálculo impartidas a través de Circular N° 37, de 1990.....	135
408, 26.02.08.	
Tributación de Bonificación por Desempeño Institucional para el Personal de Salud que concede la Ley N° 19.490, de 1997 – Instrucciones sobre Procedimiento de Cálculo impartidas por el Servicio a través de Circular N° 37, de 1990	138
288, 11.02.08.	
Tratamiento Tributario que Afecta a las Remuneraciones percibidas por los Trabajadores de Artes y Espectáculos conforme a las Normas del artículo 145-L del Código del Trabajo	142
214, 25.01.08.	
Base sobre la cual se aplica el Impuesto Adicional en el caso de Remesa por concepto de Derechos de Autor por Ejecuciones Musicales	144
191, 24.01.08.	
Situación Tributaria de las Becas Escolares frente a las Normas Tributarias y Previsionales	147



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.legalpublishing.cl
acliente@legalpublishing.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Carlos Maldonado Curti. Reforma Procesal Laboral: La nueva realidad de los derechos de los trabajadores.

DOCTRINA

- Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

CARTILLA

- Trabajadores y Trabajadoras de Estaciones de Servicio.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.260. Modifica el Libro V del Código del Trabajo y la Ley Nº 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral.
- Decreto Nº 54. Introduce modificaciones en el reglamento del régimen de prestaciones de crédito social de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, contenido en el Decreto Nº 91, de 1978.
- Decreto Nº 239. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del programa de capacitación para trabajadores independientes y microempresarios.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Trabajador con fuero sindical (delegado sindical). Separación ilegal. Facultades Dirección del Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

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 Tecnologías de Información
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

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Pedro Julio Martínez

Abogado

Subdirector del Trabajo

En esta edición, Eugenio González, periodista de la Oficina de Comunicación y Difusión, entrevista a Carlos Maldonado Curti, abogado, Ministro de Justicia, quien se refiere a distintos aspectos relativos a la implementación de la reforma propiciada por la Ley N° 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, incluimos la primera parte de la Guía Técnica elaborada por la Subsecretaría de Previsión Social, que trata sobre el manejo o manipulación, y la evaluación y control de riesgos de carga.

La Cartilla de difusión de la normativa laboral informa sobre deberes del empleador, jornada, remuneraciones y sindicalización de los trabajadores y trabajadoras de estaciones de servicio.

En Normas Legales y Reglamentarias, destacamos, entre otros, la Ley N° 20.260, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral.

Por último, de la Jurisprudencia Administrativa del mes, destacamos la publicación del Dictamen N° 1.374/026, que señala que la norma sobre tributación de las remuneraciones de los trabajadores de artes y espectáculos, contenida en el Art. 145-L del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.215, no altera la calidad de trabajador dependiente que poseen las personas que desempeñen dichas actividades en los términos del artículo 145-A del mismo Código, las que se regirán en lo pertinente por la normativa laboral vigente.

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Jefe de Gabinete

Subsecretario del Trabajo

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

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 : **LegalPublishing**
Miraflores 383, Piso 10.
Fono: 510 5000.
Imprenta : C y C Impresores Ltda.
San Francisco 1434 - Santiago

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

Héctor Muñoz Torres

Ingeniero Civil en Computación
Jefe de Departamento
Tecnologías de Información

Marcela Torrejón Román

Periodista
Jefe de la Oficina de
Comunicación y Difusión

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.

