



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Junio 2008



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



PADRE LUIS ROBLERO S.J.:

"EL SUELDO JUSTO SIEMPRE ES UN SUELDO DIGNO"

El ex integrante del Consejo de Equidad y director de Infocap –la "Universidad del trabajador"– está en contacto diario con trabajadores muy pobres y con alta vulnerabilidad social, personas que "tienen el sentimiento del desarraigo".

Con la autoridad que le otorga esa vivencia, este vigoroso defensor de las organizaciones sindicales dice tajante: "Tenemos que avanzar a que nuestros salarios sean capaces de permitir que el chileno pueda vivir con dignidad, salir de la pobreza y darle una calidad de vida decente a su gente".

El sacerdote jesuita Luis Roblero fue uno de los más de 40 miembros que conformaron el Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad creado por la Presidenta Michelle Bachelet –en agosto del año pasado–, en momentos en que las reivindicaciones de los trabajadores y el debate sobre salario justo asumían un creciente protagonismo.

Tras ocho meses de trabajo, el 6 de mayo de este año fue entregado el informe final a la Mandataria, con todo el ceremonial que corresponde a estas instancias. Al padre Roblero le queda un doble sabor de su participación en la Comisión Institucionalidad y Relaciones Laborales de ese Consejo:

"Era gente muy buena; hice buenos amigos, un grupo humano muy rico, pero era un grupo técnico. Un grupo que no tenía mucho conocimiento de piel de lo que verdaderamente ocurre en este tema. Los números no tenían rostro. Pero cuando el trabajador tiene rostro, tiene historia, familia, es muy distinto a como uno lo entiende cuando solamente es un mercado laboral. Estos son seres humanos que trabajan para vivir y para crearle valor a su vida y a su patria. El mundo es más que lo económico".

Dignidad y trabajo son temas particularmente sensibles para el padre Luis, realidades con las que se topa día a día en Infocap, la



"Cualquier tipo de ley, cualquier práctica que vaya en contra de las organizaciones de trabajadores, finalmente se está poniendo en contra de la democracia".

llamada "Universidad del trabajador", de la cual es su director. Dirigida a trabajadores de bajos ingresos económicos y alta vulnerabilidad social, esta fundación sin fines de lucro,



"Si seguimos con una política de vuelta de espaldas a lo que ocurre en el país, la ley va a empezar a escribirse en la calle".

especializada en el mundo del trabajo fue creada en 1984 por la Compañía de Jesús. Desarrolla su proyecto educativo articulando capacitación laboral, desarrollo humano y habilidades de empleabilidad, en 16 talleres, 28 salas de clases, laboratorios, biblioteca, salones para conferencias y áreas verdes, con una matrícula trimestral que bordea los mil alumnos.

Padre, ¿qué importancia le otorga usted a la organización de los trabajadores?

Las organizaciones sindicales son fundamentales en un país que tiene como sistema de Gobierno la democracia. Los sindicatos son, en el fondo, agrupaciones de intereses individuales que se organizan y se transforman en intereses colectivos. En una democracia, normalmente el gobierno del pueblo se traduce en un gobierno de la ciudadanía, una ciudadanía con intereses, dispuesta a discutir, a conversar. Entonces, uno se pre-

gunta si las agrupaciones de empresarios tienen derecho a organizarse para promover sus derechos, y la respuesta es: ¡por supuesto! Al igual que las organizaciones religiosas y ¡por supuesto! las de trabajadores.

Desde esa perspectiva es importante considerar que cuando hablamos de sindicalismo, cuando hablamos de organizaciones laborales, de trabajadores, estamos hablando, en definitiva, de democracia. Por eso, cualquier tipo de ley, cualquier práctica que vaya en contra de las organizaciones de trabajadores, finalmente se está poniendo en contra de la democracia. De alguna manera se está hipotecando la democracia, y eso es muy grave.

Y eso ¿está sucediendo en Chile?

Creo que sí. Nosotros somos hijos de nuestra historia; tenemos un país con muchas heridas todavía, aunque se nota que el pueblo está mucho más reconciliado, más tranquilo. La gente común y corriente, los que andamos por la calle, los que tomamos micro, vemos un país mucho menos temeroso y mucho más tolerante, que está dispuesto a conversar y ponerse de acuerdo en los distintos intereses que existen en la sociedad. Sin embargo, las cúpulas partidistas, en general toda la plana más dirigencial, está muy ideologizada. Yo diría que existe un temor muy fuerte a lo que es mundo sindical.

De parte de los empresarios...

En general. En la retina del ojo está metido esto de que el sindicalismo es incapaz de dialogar, que es egoísta, que se interesa solamente en sus propias necesidades y no es capaz de tomar en consideración lo que ocurre en la realidad. Existe la imagen de un sindicalismo que le echa para adelante y arrasa con todo, que le da lo mismo la empresa y la productividad, pero eso es un mito.

Pero en nuestra legislación existe algún grado de protección al sindicalismo.

Pero no es suficiente. Todo lo que promueva el capital social, el ponernos de acuer-

do para impulsar ciertos intereses es fundamental, porque eso genera cohesión social. Pero si la articulación colectiva de derechos, de intereses, se torpedean con –por ejemplo– grupos independientes negociadores, eso es fatal para la democracia y una concepción del hombre muy egoísta.

SINDICATO Y HUELGA

En su opinión, ¿esos grupos perjudican los objetivos de las organizaciones de trabajadores?

Por supuesto. Hay un valor mucho más importante cuando uno promueve sus intereses colectivamente; hay todo un ejercicio ciudadano detrás. Ponernos de acuerdo, juntarnos, reunirnos, trabajar, hacer un pliego, tomar en cuenta lo que dice el compañero, el camarada, el sujeto, el trabajador, eso es sumamente importante. Hoy tenemos legitimado por ley y por práctica lo de los grupos negociadores. Eso es un atentado contra la democracia.

De todas maneras, existe el recurso de la huelga...

Para los trabajadores, para los empresarios y para nadie la huelga es buena; todos salimos perjudicados. El tema es que en ciertos casos extremos se debe tener el recurso de la huelga, porque la asimetría del poder es tan fuerte, que se hace necesaria una herramienta para –al menos– negociar, dentro de lo que se pueda, un poco simétricamente. Si tenemos sindicatos, pero sin un poder verdadero de negociación, entonces uno se pregunta de qué sirve el sindicato. La huelga se inscribe en esa línea.

¿No está, entonces, de acuerdo con la huelga?

Le insisto. Creo que todos estamos de acuerdo en que la huelga le hace daño al país, a los trabajadores, a las fuentes productivas, pero si la eliminamos como método, como forma a tener en cuenta en una negociación, eso le va restando totalmente el poder al sindicalismo.



"Existe la imagen de un sindicalismo que le echa para adelante y arrasa con todo, que le da lo mismo a la empresa y la productividad, pero eso es un mito".

El hecho de que hoy el empleador pueda reemplazar a los trabajadores en huelga legal, ¿es una forma de anularla como instancia para negociar?

Claro. En la práctica el derecho a huelga no existe. Si uno puede reemplazar a los trabajadores que están en huelga, junto con generar un desastre social, introducir la enemistad entre los trabajadores, se está negando definitivamente el derecho a huelga.

¿Y por qué no hay acuerdo para introducir los cambios legislativos necesarios que permitan el reemplazo de trabajadores en huelga?

Este fue uno de los temas que se trató en la Comisión de Equidad, uno de los tantos temas a los que no se llegó a ningún consenso. En la gran mayoría de los temas laborales no se llegó a consenso...

¿Cuál o cuáles fueron los inconvenientes para no alcanzar un acuerdo?

Me parece que se le tiene miedo a las organizaciones sindicales; se las ve como un atentado contra el crecimiento del país. Hay un discurso muy económico que hace del trabajador un ser productivo, y punto. Ese trabajador, en aras del crecimiento del país, tiene que estar dispuesto a sacrificar el todo por el todo.

¿Qué reflexión emerge de este escenario?

Que es una visión bastante miope de la realidad, porque en el fondo no consideran que ese trabajador es también un ser humano, y que finalmente el crecimiento de un país no depende solamente de lo económico, sino también del crecimiento humano, en dignidad, en calidad de vida.

¿Cómo superar ese problema?

Tenemos que empezar a perder el miedo. Estamos muy temerosos unos de otros en las cúpulas; nadie quiere ceder mucho de lo que ha logrado ganar, pero el problema es que hay muchos perdedores detrás, hay muchos excluidos, y eso es muy grave.

Un pensamiento bastante excluyente, sin duda...

Mire, es fundamental tener ciudadanos más contentos, más felices, que tengan sentido de pertenencia con su patria. ¿De qué nos sirve crecer al cuatro o cinco por ciento si todas nuestras poblaciones se están llenando de gente terriblemente descontenta con el sistema? ¿Somos chilenos porque Chile nos pertenece o porque vivimos en Chile? Aquí hay una enorme cantidad de gente que es chilena porque vive en Chile. La pregunta es cómo a esa gente, socialmente, la vamos incluyendo en el sistema. Y la gente se incluye participando.

EDUCACION Y DIGNIDAD

Ese sentimiento me imagino que ustedes lo viven a diario en Infocap. Sus alumnos son trabajadores muy pobres y marginados.

El sentimiento de la gente cuando llega a Infocap es el del desarraigo, el de no pertenecer a ninguna parte. La pobreza no es solamente no tener lo mínimo para vivir, sino también no pertenecer a nada ni nadie. Eso es súper dramático. Si uno piensa quiénes son los chiquillos que están el 11 de septiembre o el 1 de mayo haciendo barricadas,

disparando en las poblaciones, es muy probable que sean los hijos de mis alumnos, por ejemplo. Están como desafectados, no hay un afecto que los vincule. La gente llega aquí muy dañada, viene con historias familiares muy duras.

¿Qué solución hay para reparar esta injusticia?

Se repara con educación, con capacitación, pero también con devolverle la dignidad a la gente. Si ellos son capaces de entender que tienen una misión en nuestro país, que tienen algo que aportar, algo que decir y que eso que dicen es importante, bueno, con eso se va restaurando un poco la dignidad del ser humano.

Estos, ¿fueron temas de conversación en el Consejo de Equidad?

Costaba mucho que entraran; la Comisión fue una comisión técnica...

Pero estas no son materias técnicas. La equidad no es un problema solamente técnico.

Bueno, esas eran nuestras grandes discusiones... Cuando uno dice: la gente quiere participar... eso suena a música celestial. O si dice que la gente tiene derecho a organizarse... eso es una cuestión política. Pero no sólo es político, en eso se juega mucho la dignidad del ser humano.

Parte de la dignidad tiene que ver con la necesidad de los trabajadores de percibir un salario justo, un tema puesto sobre el tapete por la Iglesia Católica.

En este tema yo creo que la justicia social no puede estar subsidiada eternamente. A mí no me gusta que me regalen nada; me gusta ganarme mis cosas y que mi sueldo refleje mi esfuerzo. Si me esfuerzo uno, que me paguen uno; si me esfuerzo dos, que me paguen dos. Eso es reconocimiento del ser humano.

¿No está de acuerdo con los subsidios?

El subsidio laboral me parece muy bien; es algo que va a ayudar mucho a la gente pobre, pero si eso es una política permanente, como país, creo que es una muy mala señal. Nosotros tenemos que avanzar a que nuestros sueldos sean justos, que cada uno reciba lo que merece.

¿Justo o digno?

El sueldo justo siempre es un sueldo digno; el sueldo justo genera dignidad. Tenemos que avanzar a que nuestros salarios sean capaces de permitir que el chileno pueda vivir con dignidad, salir de la pobreza y darle una calidad de vida decente a su gente, pero no lo podemos acostumbrar a una justicia o una equidad subsidiada.

REPARTIR EL PODER

¿Por qué aún no se ha llegado a establecer ese sueldo justo, en circunstancias de que todo el mundo estaría de acuerdo?

Es que no sé si estamos todos de acuerdo; me parece que hay más desacuerdos que acuerdos. Hay mucha gente que está luchando y trabajando por eso, pero falta mayor participación ciudadana para generar una equidad más sustentada, de más largo plazo.

¿No le parece suficiente la participación ciudadana en este tema?

Muchos actores sociales están totalmente fuera del sistema; por ejemplo, los trabajadores, y muy pocos están verdaderamente legitimados para hablar. Eso es muy complicado. La equidad tiene mucho de economía, pero también mucho de participación, de repartir el poder. La equidad no puede ser solamente repartir plata, también pasa porque los grupos sociales podamos compartir un poco más el poder social.

El empleo también juega un papel importante en esto.

Se ha puesto el tema del empleo como política social. Me parece bien, pero tiene que



"La equidad no puede ser solamente repartir plata, también pasa porque los grupos sociales podamos compartir un poco más el poder social".

ser un empleo digno o si no genera un hecho grave. La consecuencia del empleo no digno es mucho más grave –incluso– que el desempleo, porque el nivel de frustración que se produce es enorme.

¿Cree usted que esta situación podría desembocar en una respuesta más explosiva? ¿Ve ese peligro?

Por supuesto. Hay muchas cosas que quedaron instaladas desde la dictadura y que nadie ha podido desactivar. Alguien dijo por ahí que cuando la ley se escribe en la calle era muy peligroso. Ese es el problema: cuando la ley deja de escribirse en el Congreso y comienza a escribirse en la calle.

¿Qué impulsa a que la ley se escriba en la calle?

La gente no lo hace porque quiera o porque sea bacán, como dicen los jóvenes.



"Si uno puede reemplazar a los trabajadores que están en huelga, junto con generar un desastre social, introducir la enemistad entre los trabajadores, se está negando definitivamente el derecho a huelga".

La gente escribe la ley en la calle cuando se empiezan a agotar los canales que tenemos como institución, como país, para darnos las leyes. Si seguimos con una política de vuelta de espaldas a lo que ocurre en el país, la ley va a empezar a escribirse en la calle. A mí no me gusta, porque creo que el conflicto engendra monstruos que después son incontrollables.

CONSEJO DE EQUIDAD

¿Está conforme con la resonancia que ha tenido el Consejo de Equidad?

Quizá estoy poco informado, pero me da la impresión que tuvo muy poco eco. Claro, justo cuando estábamos en La Moneda tuvimos el problema del volcán Chaitén, y ahí uno entiende... bueno, es una tragedia nacional. Pero después tampoco hubo mucho eco. Hay foros en universidades, en otros organismos, pero me da la impresión que no hubo una gran resonancia popular. No sé si más adelante va a pegar.

El Consejo hizo recomendaciones concretas. ¿Qué pasa si no son escuchadas? ¿Sería muy grande la frustración?

Es que yo sospecho que ya existe una pequeña frustración. Existen algunas conclusiones preliminares de una encuesta –que todavía no se termina de procesar– que arroja

que la gran mayoría de los trabajadores cree que el sindicalismo, por ejemplo, es bueno, pero los resultados de la Comisión no reflejan eso. Me parece que la gran mayoría de los trabajadores quiere tener una buena relación con sus empleadores, pero en el Consejo de Equidad no fuimos capaces de responder a la problemática laboral.

¿Por qué?

Porque nosotros más que enfrentar temas laborales enfrentamos temas de pobreza. El Consejo de Equidad fue instaurado para disminuir la pobreza, no para abordar y enfrentar temas laborales. En la comisión nuestra se trabajó súper fuerte, se generaron voluntades, confianzas, pero es un tema que polariza y divide.

¿Tan grande es el choque que no se consiguen acuerdos?

Es menos fuerte de lo que uno cree, pero hay poderes que funcionan y que finalmente hacen que las cosas no terminen de cuajar. En la Comisión de Relaciones Laborales se trabajó para buscar acuerdos y se fueron produciendo acercamientos, pero a medida que iba llegando el punto final de la Comisión, esos acercamientos se empezaron nuevamente a polarizar.

Más allá de las conclusiones oficiales del Consejo, ¿cuál es para usted el o los resultados más importantes?

Lo importante es que pareciera que todos estamos de acuerdo con un sistema económico. Digo pareciera, porque eso no se puso en tela de juicio, pero también estamos de acuerdo en que ese sistema económico deja muchos heridos en el camino y en que el Estado tiene que jugar un rol preponderante. Nosotros no nos podemos olvidar del Estado; esa es una lección sumamente importante.

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^(*) (SEGUNDA PARTE Y FINAL)

CAPITULO 5

Manejo manual de pacientes

Para los propósitos de esta Guía Técnica, la expresión "Manejo Manual de Pacientes (MMP)", se refiere a todas aquellas tareas que requieren el uso de fuerza humana para levantar, descender, sostener, empujar o arrastrar una persona o parte de su peso. El término "paciente" se ocupa para referirse a alguien que hace uso de algún recinto médico asistencial, incluyendo a personas bajo cuidados específicos (por ejemplo ancianos).⁽⁶⁾

El objetivo de este capítulo es dar a conocer antecedentes técnicos que permitan identificar, evaluar y controlar los principales factores de riesgo presentes en estas actividades.

5.1 Antecedentes

Los profesionales que habitualmente realizan labores de manejo manual de pacientes (enfermeras, kinesiólogos, técnicos paramédicos, cuidadores de ancianos o similares), se encuentran expuestos a factores de riesgo específicos asociados a trastornos musculoesqueléticos; localizados principalmente en la espalda y los hombros.

(*) 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.

(6) En la literatura técnica de Ergonomía, la nomenclatura utilizada con mayor frecuencia para referirse a estas labores es "patient handling", que en esta Guía Técnica fue traducido como "manejo de pacientes".

Los antecedentes reportados en la literatura técnica internacional, indican que el personal sanitario (enfermeras junto a sus colaboradores), es uno de los sectores laborales con mayor incidencia de dolor lumbar (Schibye et al. 2003; Marras et al. 1999; Jensen 1990; Knibbe y Knibbe 1996).

De igual manera, a nivel nacional, las estadísticas reflejan que este problema ocupa el segundo lugar de importancia en los trastornos de salud referidos por personal de enfermería y técnicos paramédicos (Córdova et al. 2005).

La causa más frecuente de trastornos musculoesqueléticos en estas labores es la ejecución de tareas que implican levantar, reposicionar (mover sobre una misma superficie) y transferir (mover desde una superficie a otra) pacientes.

El aumento de la edad de la población, podría aumentar la demanda de atención para enfermos crónicos y gente mayor. Esta tendencia incrementaría a las exigencias físicas en los sectores laborales encargados de su cuidado.

5.2 Factores de riesgo específicos

En el manejo manual de pacientes es posible distinguir factores de riesgo específicos, distintos a los observados en tareas de manejo de materiales. Esta condición se presenta debido a que "la carga movilizada" es precisamente una persona. En efecto, existen situaciones que podrían hacer que el manejo

manual, se vuelva más complejo y con distintas demandas físicas. Por ejemplo: dolor del paciente a la movilización, carga asimétrica con dificultad de acoplamiento manocarga, posible conexión del paciente a aparatos de monitorización, distintos grados de cooperación del paciente asociados a su nivel de conciencia, etc. (E-FACTS N°28 2007).

A continuación se enuncian algunos factores vinculados a estas labores:

Factores Biomecánicos

- Fuerza (magnitud del esfuerzo físico es función del peso y talla del paciente)
- Postura forzada (Ej.: torsión o flexión de tronco durante las maniobras)
- Repetición.

Factores Ambientales (entorno de trabajo)

- Disponibilidad, usabilidad y mantención de las instalaciones (salas, baños)
- Disponibilidad, usabilidad y mantención de accesorios (silla de ruedas, cama, elementos de ayuda)
- Riesgos higiénicos (biológicos, químicos y físicos).

Factores Organizacionales

- Demanda temporal de trabajo del personal de turno
- Disponibilidad de personal con competencias (capacitación y experiencia en el manejo de pacientes)

Factores Psicosociales

- Sentido social de este trabajo (relación trabajador-paciente)
- Percepción (intensidad de la carga de trabajo, control sobre la tarea, etc.).

Algunos estudios indican que los factores de riesgo de naturaleza física más importantes vinculados a dolor lumbar en enfermeras son el peso de los pacientes, el momento lumbar y la torsión de tronco (Jang et al. 2007).

5.3 Métodos observacionales para la evaluación de factores de riesgo asociados al manejo manual de pacientes

Se han publicado algunas metodologías que permiten evaluar el manejo manual de pacientes. Uno de los métodos ocupados para valorar la carga postural en estas labores es REBA (Hignett y McAtammey 2000). De hecho, esta herramienta surgió de la observación de las exigencias posturales del personal sanitario. En el Anexo N° 5 de esta Guía Técnica se expone en detalle esta metodología.

Para obtener una primera aproximación de los factores de riesgo presentes en una labor de manejo manual de pacientes, es posible utilizar listas de chequeo. En este caso, el objetivo es identificar los riesgos, para posteriormente aplicar otro instrumento específico de valoración, si fuese necesario. En la Tabla 5.1, se presenta un instrumento de esta naturaleza que puede ser utilizado como referencia, que fue elaborado y adaptado por los autores de esta Guía Técnica a partir de una selección de publicaciones sobre este tema (Johnsson et al. 2004; Battevi et al. 2006; Cremilde 2004).

Tabla 5.1 Lista de chequeo para la identificación de factores de riesgo asociados al Manejo Manual de Pacientes (MMP)

Identificación
Identificación de la empresa/institución
Puesto evaluado
Area de Trabajo
Trabajador
Número de trabajadores en el puesto que realizan MMP
Antigüedad en el puesto

En esta lista de chequeo, la respuesta negativa a un ítem, indica que ese factor de riesgo está presente y en consecuencia deberían realizarse acciones para controlarlo o evaluarlo con mayor detalle.

Entorno de trabajo			
Mobiliario y elementos de ayuda	Si	No	N/A
Existen elementos que minimicen el peso que soporta el trabajador durante la maniobra (discos, superficies deslizantes)			
Existen elementos que minimicen las posturas forzadas del trabajador (grúas, tecles)			
Existe espacio suficiente en la sala para movilizar al paciente de manera cómoda			
La cama es regulable en altura			
La cama tiene una baranda abatible			
La cama es reclinable			
La silla de ruedas está en condiciones de uso			
La silla de ruedas se puede frenar fácilmente			
La silla de ruedas tiene apoya brazos abatible			
Sala y baño	Si	No	N/A
El trabajador se puede mover con facilidad alrededor de la cama			
Existe ventilación adecuada en la sala			
La silla de ruedas pasa con facilidad a través del umbral de las puertas			
La altura del inodoro queda sobre la rodilla del trabajador			
El espacio al lado del inodoro permite maniobrar la silla de ruedas y equipos de asistencia			
Existen en el baño accesorios de sujeción para el paciente (asas, apoyamanos)			
Organización			
	Si	No	N/A
Las funciones del puesto de trabajo requieren sólo ocasionalmente MMP			
Los elementos que minimizan posturas forzadas están en adecuadas condiciones de uso (Tecles, grúas)			
Los elementos de ayuda están disponibles al momento de realizar la maniobra			
Habitualmente se puede realizar la maniobra de MMP sin presión de tiempo			
En escasas ocasiones los trabajadores sufren agresiones por parte de los movilizados			
Existe disponibilidad de ayuda (otro trabajador) en caso de que la maniobra lo requiera			
Existen otras tareas diferentes con las que se pueda combinar el MMP			

Técnicas de manejo manual de pacientes	Si	No	N/A
---	----	----	-----

Menos del 10% de los pacientes a movilizar se encuentra conectado a equipos de asistencia			
---	--	--	--

Habitualmente el peso de los trabajadores es mayor al del paciente a movilizar			
--	--	--	--

El trabajador utiliza adecuadamente elementos y accesorios mecánicos que facilitan el MMP			
---	--	--	--

El trabajador utiliza adecuadamente elementos que minimizan posturas forzadas			
---	--	--	--

Habitualmente los pacientes cooperan en la maniobra			
---	--	--	--

Se aprecia un buen acoplamiento mano trabajador - paciente (agarre)			
---	--	--	--

El trabajador realiza la maniobra con un buen uso de su cuerpo (evitando posturas forzadas)			
---	--	--	--

Ocasionalmente se requieren 2 o más trabajadores para realizar la maniobra			
--	--	--	--

Características individuales	Si	No	N/A
-------------------------------------	----	----	-----

Se observa preocupación del trabajador respecto al paciente (buen trato, cuidado de manejo, empatía)			
--	--	--	--

El trabajador refiere ausencia de dolores musculoesqueléticos			
---	--	--	--

El trabajador tiene conocimiento acerca de las técnicas correctas de MMP			
--	--	--	--

El trabajador tiene conocimiento acerca del uso adecuado de elementos de ayuda			
--	--	--	--

El trabajador ha recibido capacitación por parte de la empresa/institución en MMP			
---	--	--	--

El trabajador utiliza calzado cerrado y con suela antideslizante para realizar MMP			
--	--	--	--

Esta lista de chequeo, permite identificar los factores de riesgo fundamentales que podrían estar presentes en una labor de manejo manual de pacientes. El paso siguiente es planificar acciones específicas de evaluación detallada y control de aquellos puntos que lo requieran.

5.4 Control de los factores de riesgo en labores de manejo manual de pacientes

Diversos estudios han evaluado las demandas físicas asociadas al manejo manual de pacientes (Daynard et al. 2001; Nelson et al. 2003; Schibye et al. 2003). Desde un punto de vista biomecánico, se ha observado

la presencia de alto riesgo musculoesquelético en varias de estas labores (Marras et al. 1999; Work Safe BC 2005). Eliminando o reduciendo la fuerza ejecutada, es posible controlar el riesgo de lesiones en la columna. De acuerdo a esto, una tendencia ha sido promover la mecanización de los procedimientos.

Por otra parte, existe evidencia que indica que las intervenciones multifactoriales, basadas en programas de evaluación de los factores de riesgo, tienen más probabilidades de éxito (Hignett 2003; Dawson et al. 2007). Desde esta perspectiva, existe un conjunto de aspectos que incide en el control de estos riesgos, a saber:

- Selección adecuada de la técnica.
- Uso adecuado de la mecánica corporal.
- Uso adecuado de elementos de ayuda (simples o mecanizados).
- Mejoramiento de la organización del trabajo.

A continuación se entregan antecedentes fundamentales sobre estos puntos.

Selección adecuada de la técnica

En general, los objetivos de las técnicas de manejo de pacientes son los siguientes:

- Transferir: mover el paciente desde una superficie a otra.
- Reposicionar: mover el paciente sobre una misma superficie.

Estos objetivos, se pueden conseguir utilizando alguna o una combinación de las siguientes técnicas:

- Asistiendo manualmente al paciente.
- Entregando asistencia manual, utilizando algún elemento de ayuda simple.
- Utilizando elementos de ayuda mecanizados.

El manejo manual de pacientes puede ser necesario cuando el uso de elementos de ayuda mecánicos no se recomienda o en situaciones de riesgo vital de una persona (emergencias). Se debe destacar que el manejo manual podría proporcionar un apoyo afectivo, lo que no necesariamente es posible cuando se utiliza asistencia mecánica.

Consideraciones previas

Antes de ejecutar una labor de esta naturaleza, es importante considerar, al menos, los siguientes puntos:

- Conocer el estado del paciente y verificar su grado de colaboración.
- Comprobar el peso y talla del paciente.
- Verificar si es posible utilizar elementos de ayuda (simples o mecánicos).
- Explicar al paciente lo que se realizará y solicitar su colaboración, así sea mínima.
- Proteger conexiones: sondas, drenajes, catéteres, etc.

Otras consideraciones generales:

- Comprobar el buen funcionamiento del freno de las ayudas mecánicas antes de mover al paciente.
- Cuando el paciente no colabora o el peso es excesivo y no se dispone de elementos de ayuda, se debe considerar realizar la maniobra entre dos o más personas.
- Procurar repartir la carga entre las personas encargadas de la maniobra.
- Utilizar adecuadamente la mecánica corporal para evitar sobreexigencias posturales o posturas incómodas.
- Utilizar toda la mano al ejecutar la movilización. Nunca tomar al paciente de su ropa o utilizar la mano en pinza.

- Es recomendable que las personas encargadas de la maniobra sean de similar estatura.
- Es conveniente utilizar calzado adecuado (evitar el uso de zuecos).
- Asegurarse que el recorrido esté libre de obstáculos.
- Mantener el lugar de trabajo limpio y ordenado. Los desperdicios, derrames de líquidos y otros materiales como papeles, algodón o gasas, pueden originar resbalones y caídas.
- Respetar las vías de circulación y la señalización existente.
- No obstaculizar las vías de evacuación, así como el acceso a extintores, bocas de incendio, salidas de emergencia, tableros eléctricos, pulsadores de alarma, etc.

A continuación se describen algunas técnicas de manejo manual de pacientes. La selección se realizó en función de la frecuencia de uso en personal sanitario y la magnitud del riesgo biomecánico (moderado o alto). En cada caso, se entregan algunas recomendaciones.

Levantamiento antero-posterior



Práctica utilizada en la transferencia de silla a cama y viceversa. Esta técnica de levantamiento, habitualmente es utilizada por

personal de emergencia. Se debería aplicar como último recurso, cuando no existe alternativa de alguna ayuda mecánica.

Recomendaciones:

- El traslado debería ser realizado por un hombre que se encargará del tronco del paciente y 2 ayudantes, que pueden ser mujeres, que se encargarán de las extremidades inferiores.
- La persona que levanta el paciente desde los brazos debe procurar una base de sustentación amplia (un pie más adelante que el otro), leve flexión de rodillas y mantener espalda recta.
- Las personas que levantan el paciente desde las piernas, deben evitar excesiva flexión de tronco realizando la fuerza con las piernas en el momento del levantamiento.

Arrastre



Esta práctica ha sido utilizada para transferir un paciente desde una cama hacia una silla, levantarlo desde el piso o reposicionarlo.

Recomendaciones:

- Re-posicionamiento en una cama: En este caso se debería considerar el uso de una "superficie de baja fricción" (por ejemplo una sábana) situada bajo el paciente.
- Transferencia desde una cama hacia una silla: Antes de ejecutar el traslado, es

necesario elevar la altura de la cama, hasta un nivel seguro (se considera adecuado a la altura de la cintura).

Dos personas deben sentar al paciente. Una de ellas, equilibra y apoya la espalda y la otra gira y posiciona al paciente en la silla.

Se debería considerar el uso de una ayuda mecánica parado/sentado, si el paciente puede mantenerse sentado en equilibrio. En este caso, podría tomar las asas, posicionarse, ubicar sus pies en los apoya-pie y luego seguir instrucciones. Si el paciente no puede hacer esto, entonces se requiere una ayuda mecánica.

Transferencia en equipo



Esta técnica se utiliza para transferir un paciente desde una cama a una camilla. Esta técnica requiere la distribución adecuada del peso del paciente entre 3 personas. Sólo debería considerarse en ausencia de un método mecanizado.

Recomendaciones:

- Antes de ejecutar el traslado, es necesario elevar la altura de la cama, hasta un nivel seguro (se considera adecuado a la altura de la cintura).
- Considerar acercar lo más posible al paciente respecto del cuerpo de las personas encargadas de la maniobra. Así se

disminuye la distancia a su centro de gravedad.

- Una persona debería guiar la acción con una voz de mando clara y precisa.
- Se debe procurar una buena coordinación del equipo (Ej.: 1,2,3...mover). Además se debe aprovechar la energía del impulso inicial.
- Existen "superficies deslizantes" diseñadas para reducir la fuerza durante la transferencia lateral desde una superficie a otra.

Reposicionamiento en cama



Esta técnica se utiliza para reposicionar un paciente en una cama.

Recomendaciones:

- Pacientes autovalentes: Si es factible, se puede sugerir y dirigir al paciente para que se re-posicione por sí mismo en la cama. Se pueden ocupar accesorios como superficies de deslizamiento, asas o escalas.
- Pacientes no -autovalentes: Con el propósito de reducir el riesgo de lesiones a la columna durante el reposicionamiento, estos pacientes requieren accesorios, tales como superficies de deslizamiento,

ayudas mecánicas o cubiertas deslizables. La persona encargada de la movilización, debe considerar un apoyo con rodilla en flexión en la cama y otro pie en el piso, espalda recta y adecuado acoplamiento (puede entrelazar las manos alrededor del tronco del paciente).

Transferencia con pivote de dos personas



Esta técnica se utiliza para transferir un paciente de una silla a la cama. Una persona se ubica frente al paciente y utiliza su propio peso para levantarlo mientras la otra guía el paciente entre las dos superficies, utilizando como apoyo la rodilla sobre el borde de la cama.

Recomendaciones:

- El paciente podría utilizar una barra colgada del techo o asas sujetas a la cama cuando intente ponerse de pie.
- Se debería considerar el uso de una ayuda mecánica parado-sentado, si el paciente puede utilizarla en forma segura (el paciente puede mantener el equilibrio, puede sujetarse de las asas y puede posicionar y mantener sus pies sobre el apoya-pie).
- Se pueden ocupar superficies de transferencia lateral y discos giratorios.

Transferencia con pivote de una persona



Esta maniobra es de práctica común en labores clínicas, se utiliza para transferencias silla-cama y viceversa. Su descripción es la siguiente:

1. La silla se posiciona con el respaldo hacia los pies de la cama.
2. El trabajador se posiciona frente al paciente con un pie delante del otro.
3. El paciente pone sus manos en los hombros del trabajador mientras éste lo sujeta de la cintura.
4. El paciente pone los pies en el suelo y el trabajador sujeta con su rodilla más avanzada la rodilla correspondiente del paciente para que no se flexione involuntariamente.
5. El trabajador gira junto al paciente y una vez posicionado frente a la silla, flexiona las rodillas de forma que el paciente pueda bajar y sentarse en la silla.

Recomendaciones:

- El paciente podría utilizar una barra colgada del techo o asas sujetas a la cama cuando intente ponerse de pie.
- Se debería considerar el uso de una ayuda mecánica parado-sentado, si el paciente puede utilizarla en forma segura (el paciente puede mantener el equilibrio, puede sujetarse de las asas y puede posicionar y mantener sus pies sobre el apoya-pie).

Se pueden ocupar superficies de transferencia lateral y discos giratorios.

Esta técnica puede ser mejorada realizando una variación en los puntos de apoyo. En este caso, el trabajador fija con sus propias rodillas las del paciente y realiza el levantamiento tomándolo firmemente de las escápulas. De esta manera se obtiene un mejor control del paciente.



Consideraciones generales acerca del uso de la mecánica corporal

Existe evidencia que indica que el nivel de riesgo dorso-lumbar podría disminuir cuando se aplican principios de manejo manual de carga y mecánica corporal en estas labores (Nussbaum y Torres 2001; Schibye et al. 2003; Hignett y Crumpton 2007). Según este antecedente, resulta importante conocer estos principios, para aplicarlos de manera transversal, independientemente de la técnica de manejo manual de pacientes que se utilice. A continuación se señalan algunos de ellos.

- Proveer base de sustentación amplia, con referencia al ancho de los hombros (pies separados y bien apoyados en el piso).
- Flexionar las piernas y mantener la espalda recta, con moderada inclinación.
- Evitar torsión de tronco, especialmente cuando la espalda está inclinada.
- Mantener al paciente cerca del cuerpo.

- Realizar la tarea lentamente, evitando movimientos bruscos.
- Utilizar el peso del cuerpo como contrapeso.
- Mantener pelvis en retroversión con abdominales contraídos.
- Usar la musculatura fuerte para los procedimientos que generan mayor demanda biomecánica. Por ejemplo, uso de las piernas y brazos en lugar de utilizar los músculos de la espalda para efectuar palancas.
- Sacar ventaja de las palancas fisiológicas (interapoyo - interpotencia - interresistencia). Por ejemplo, cuando se levanta un paciente desde una silla de ruedas realizando flexión de tobillo, rodilla y cadera, manteniendo la espalda recta, utilizamos la sumatoria de estas tres palancas. En consecuencia, se logra una mayor eficiencia mecánica que si se realiza ésta misma maniobra con rodillas extendidas y utilizando sólo la musculatura del tronco para levantar al paciente.
- Aprovechar la energía mecánica del "impulso inicial".
- Manejar el peso a favor de la gravedad.

Una palanca es una máquina simple compuesta por una barra rígida y un punto de apoyo (fulcro). Esta barra puede desplazarse en torno al fulcro, cuando es afectada por la acción de una fuerza.

Existen 3 tipos de palancas, a saber:

1. Interapoyo (o de primer género), donde el fulcro se encuentra entre la resistencia y la potencia (Ej. articulación occipitotoccloidea, balancín, tijeras).
2. Interresistencia (o de segundo género), donde la resistencia se sitúa entre el fulcro y la potencia (Ej. Carretilla, articulación metatarsofalángica).
3. Interpotencia (o de tercer género), donde la potencia se encuentra entre el fulcro y la resistencia. Esta es la palanca más común en el sistema musculoesquelético (Ej. codo, rodilla).

La figura siguiente resume algunos principios de mecánica corporal para la movilización de pacientes.

Figura 5.1
Resumen de algunos principios de mecánica corporal
para la movilización de pacientes



Uso de elementos de ayuda

Se han diseñado distintos dispositivos que reducen el esfuerzo requerido durante el manejo manual de pacientes. El funcionamiento de estos accesorios se rige por los mismos principios del manejo manual de materiales. Por ejemplo, desde el punto de vista biomecánico, en general es más conveniente arrastrar o empujar una carga que levantarla o descenderla (Mital et al.1997).

A continuación se muestran algunos ejemplos de estos elementos.

Elementos de ayuda simples

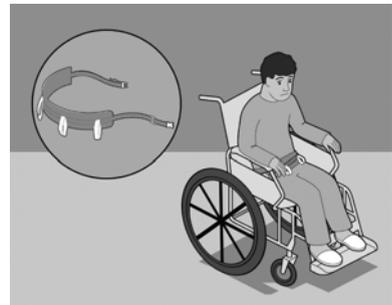


Figura 5.2 Cinturón. Permite mejor acoplamiento mano-carga. Se utiliza para transferir

rencias, incorporaciones y para seguridad en la marcha.

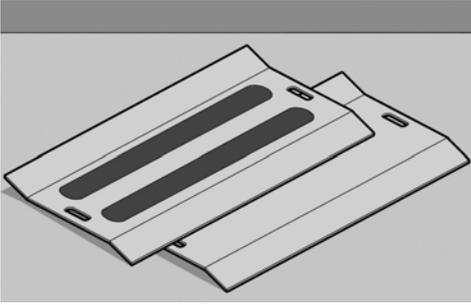


Figura 5.3 Tabla de transferencia. Superficie deslizante con asas que facilita la tarea de transferir pacientes desde una ubicación a otra. Por ejemplo, desde la cama hacia una silla de ruedas o desde una silla de ruedas hacia una silla de baño.

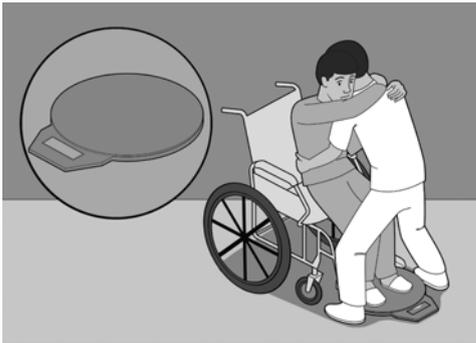


Figura 5.4 Disco giratorio. Disminuye el esfuerzo necesario para girar al paciente de pie.



Figura 5.5. Superficies deslizantes. Diseñadas para transferir pacientes desde una camilla a otra o reposicionarlo en la cama.

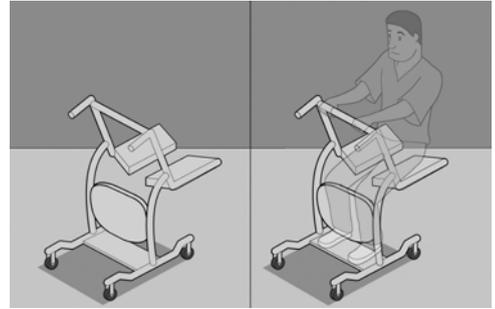


Figura 5.6. Bipedestador simple. Permite un transporte rápido y seguro del paciente. Está indicado en las siguientes situaciones:

- Traslados rápidos al W.C.
- Trayectos muy largos.
- Situaciones de emergencia (incendio, evacuación, etc.).

El requisito mínimo para poder usar este accesorio es que el paciente tenga control de tronco.

Elementos de ayuda mecanizados

Para labores de levantamiento y descenso, existen elementos mecánicos cuyo uso habitual se ha demostrado que disminuye en forma significativa el riesgo de dolor lumbar en personal sanitario. (Zhuang et al 1999).

A continuación se presentan algunos ejemplos de estos elementos.

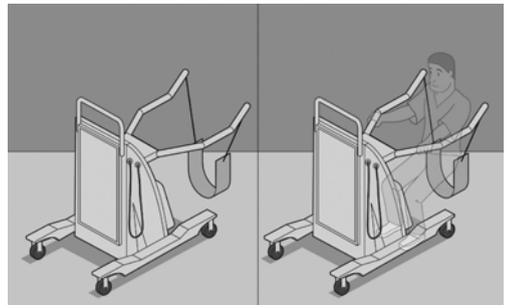


Figura 5.7. Bipedestador mecánico. Presta una asistencia mucho mayor que el bipedestador simple, pues el esfuerzo lo realiza un motor operado con un control. Es una ayuda muy segura que permite colocar en posición bípeda al paciente. Se utiliza con personas que no colaboran, pacientes medianamente inmovilizados, pacientes que mantienen la posición bípeda con ayuda, pero no por sí solos y personas que mantengan cierto control de tronco

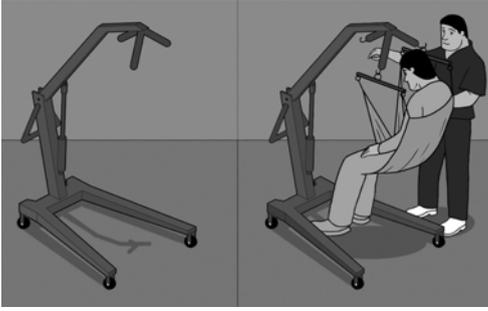


Figura 5.8. Grúa (alzador mecánico). Se utiliza en grandes inmovilizados, con poca o ninguna capacidad de movimiento, por ejemplo enfermos terminales, pacientes muy voluminosos, etc.

Antes de utilizar una grúa se debe considerar lo siguiente:

- Que el paciente tenga un control ortostático previo (evitar mareos).
- Si el paciente posee una artrodesis cervical o toraco lumbar (fijación quirúrgica en la columna), es recomendable que el trabajador sostenga el cuello del paciente durante el traslado (evitar excesiva flexión)
- Si el paciente ha sido operado de la cadera, para el traslado a la silla o sillón o viceversa, es conveniente sujetarle la pierna lesionada para mantener su alineación y evitar dolor.
- Si el paciente ha estado mucho tiempo en cama, asegurarse que no esté cursando una trombosis venosa, pues el arnés genera compresión en la parte posterior de las piernas.

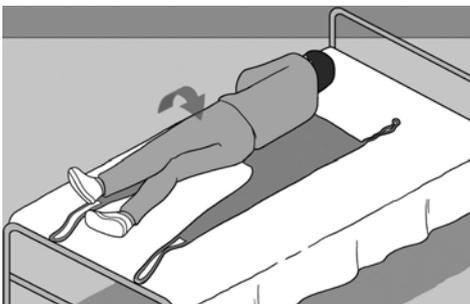


Figura 5.9. Métodos de Colocación del Arnés (en decúbito lateral):

Frenar la cama y colocarla en posición horizontal.

Girar al paciente en decúbito lateral (en pacientes con fractura de cadera, colocar una almohada doblada entre las piernas). Posicionar el arnés, luego hacerlo girar hacia el decúbito contrario y estirar el arnés, como lo indica la figura.

Luego, las bandas de las piernas se pasan por debajo de ambas extremidades y se entrecruzan (la de la pierna derecha para colgar en el gancho izquierdo y la de la pierna izquierda en el gancho derecho).

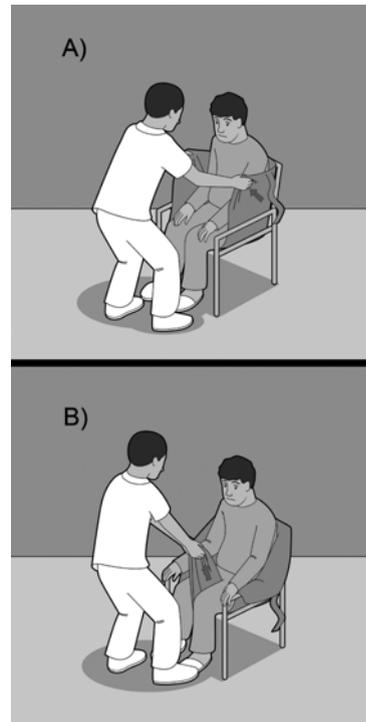


Figura 5.10. Métodos de Colocación del Arnés (Desde la posición sentado):

Incorporar al paciente a la posición sentado. Solicitarle que se incline levemente. Colocar el arnés por su espalda, de arriba hacia abajo, como indica la figura A.

Levantar levemente el paciente para pasar el arnés por debajo.

Hacer pasar las bandas de las piernas, justo por debajo de los muslos y luego cruzarlas como se indica en la figura B.

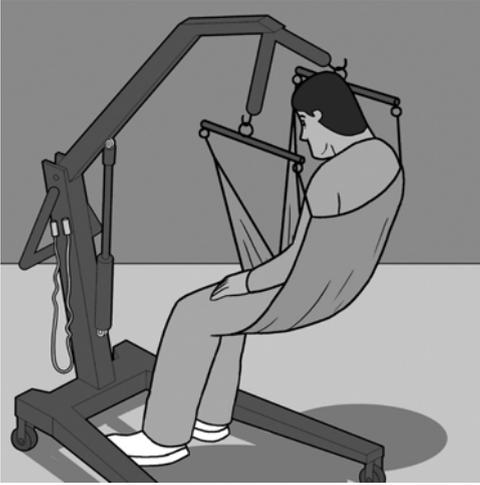


Figura 5.11. Levantamiento seguro:

Una vez dispuesto el arnés, elevar levemente el brazo de la grúa y acercarlo a la cama o silla desde donde se desee movilizar al paciente. Colocar las bandas más cortas (hombros) en los enganches del lado correspondiente. A continuación las bandas más largas (piernas) en la posición más alejada y entrecruzarlas de modo que la derecha se coloque en el enganche izquierdo y la izquierda en el derecho; así el paciente, estará mejor sentado al levantarlo.

Levantar con suavidad, hasta una altura inicial segura. Transportar al paciente hasta su destino. Situar y descender, hasta la posición sentado. Uno de los auxiliares procurará que quede bien sentado tirando de las agarraderas de las que dispone el propio arnés.

El manejo de la grúa requiere capacitación de los trabajadores que la utilizarán. Además, es recomendable protocolizar las acciones, de manera que todo trabajador conozca el uso correcto de la grúa. Esto evitará accidentes tanto de los pacientes como del trabajador.

Opciones básicas de mejoramiento de la organización del trabajo

A continuación se señalan algunos aspectos básicos para el control de los factores de riesgo de naturaleza organizacional, asociados al manejo manual de pacientes:

- *Personal de apoyo:* En todos los hospitales y recintos asistenciales existen períodos críticos donde se debe realizar con mayor frecuencia labores de manejo de pacientes. En estos casos, puede ser útil considerar personal de apoyo (por ejemplo, para los turnos donde se debe levantar y acostar a los pacientes).
- *Disminuir la exposición:* Considerar la asignación de otro tipo de tareas al personal que realiza manejo manual de pacientes.
- *Priorizar:* Sólo si es posible, priorizar la asignación de personal masculino en los turnos donde se realiza con mayor frecuencia manejo manual de pacientes.
- *Supervisión:* Los supervisores juegan un rol importante tanto en corregir técnicas como en la asignación del personal que debe realizar estas labores. En este sentido, una opción es asignar a personal con suficiente entrenamiento y experiencia para movilizaciones más complejas.
- *Capacitación:* Uno de los aspectos fundamentales que debe incluir la capacitación, es el uso adecuado de los elementos de ayuda (simples y mecánicos). Es preciso enfatizar que es preferible dedicar un poco más de tiempo a un paciente y movilizarlo de manera segura, utilizando algún elemento de ayuda mecánico, que hacerlo con una técnica manual, asumiendo riesgos que pueden ser evitados.

BIBLIOGRAFIA

- **Battevi N., Menoni O., Ricci M., Carioli S.** 2006. MAPO index for risk assessment of patient manual handling in hospital wards: a validation study. *Ergonomics*. 49:671-687.
- **Córdova V., Hevia J., Celedón A.** 2006. Boletín Técnico de Ergonomía ACHS N° 3. Ergonomía para el traslado de pacientes. Ediciones ACHS.

- **Córdova V., Hevia J., Pérez E.** 2005. Evaluación ergonómica del sistema de cuarto turno utilizado en el sector de la salud chileno. Proceedings of 2º Simposio Internacional de Prevención de Riesgos Profesionales y Salud Laboral. 30 de noviembre al 2 de diciembre. Santiago de Chile.
- **Coyle A.** 2005. Comparison of the Rapid Entire Body Assessment and the New Zealand Manual Handling 'Hazard Control Record', for assessment of manual handling hazards in the supermarket industry. *Work*. 24, 2.
- **Cremilde A., Radovanovic T., Neusa M., Alexandre C.** 2004. Validation of an instrument for patient handling assessment. *Applied Ergonomics*. 35:321-328.
- **Dawson AP., McLennan SN., Schiller SD., Jull GA., Hodges PW., Stewart S.** 2007. Interventions to prevent back pain and back injury in nurses: a systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*. 64:642-650.
- **Daynard D., Yassi A., Cooper JE., Tate R., Norman R., Wells R.** 2001. Biomechanical analysis of peak and cumulative spinal loads during simulated patient-handling activities: a substudy of a randomized controlled trial to prevent lift and transfer injury of health care workers. *Applied Ergonomics*. 32:199-214.
- **E-FACTS N° 28.** 2007. European Agency for Safety and Health at Work. Patient handling techniques to prevent MSDs in health care.
- **Hignett S., McAtamney L.** 2000. Rapid Entire Body Assessment (REBA). *Applied Ergonomics*. 31:201-205.
- **Hignett S.** 2003. Intervention strategies to reduce musculoskeletal injuries associated with handling patients: a systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*. 60:e6.
- **Hignett S., Crumpton E.** **Competency-based training for patient handling.** 2007. *Applied Ergonomics* 38:7-17.
- **Jang R., Karwowski W., Quesada P., Rodrick D., Sherehiy B., Cronin S., Layer J.** 2007. Biomechanical evaluation of nursing task in a hospital setting. *Ergonomics*. 50(11): 1835-1855.
- **Jensen J.** 1990. Back Injuries among nursing personnel related to exposure. *Applied Occupational and Environmental Hygiene*. 5:38-45.
- **Johnsson C., Kjellberg K., Kjellberg A., Lagerstrom M.** 2004. A direct Observation instrument for assessment of nurses patient transfer technique (DINO). *Applied Ergonomics*. 35: 591-601.
- **Knibbe JJ., Knibbe NE.** 1996. Dolor de espalda. Cómo identificar y prevenir el problema en profesionales de Enfermería. *Rol de Enfermería*. 210:57-64.
- **Marras W., Davis K., Kirking C., Bertsche P.** 1999. A comprehensive analysis of low back disorder risk and spinal loading during the transferring and repositioning of patients using different techniques. *Ergonomics*. 42(7):904-926.
- **Miralles R., Miralles I.** 2007. *Biomecánica Clínica de las patologías del aparato locomotor*. Edit. Masson.
- **Mital A., Nicholson A., Ayoub M.** 1997. *A Guide to Manual Materials Handling*. 2nd edition. Taylor & Francis. London.
- **Nelson A., Lloyd J., Menzel N., Clifford G.** 2003. Preventing Nursing back injuries. *AAOHN Journal*. 51, 3. Health & Medical Complete. Pg.126.
- **Nussbaum MA., Torres N.** 2001. Effects of training in modifying working methods

during common patient-handling activities. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 27:33-41.

- Occupational Safety and Health Administration – OSHA. 2003. Guidelines for Nursing Homes. *Ergonomics for the Prevention of Musculoskeletal Disorders*. U.S. Department of Labor.
- **Schibye B., Hansen A., Knudsen CT., Essendrop M., Böcher M., Skotte J.** 2003. Biomechanical analysis of the effect of changing patient-handling technique. *Applied Ergonomics*. 34:115-123.
- **Work Safe BC.** 2005. High-risk manual of patients in healthcare. *Worker's Compensation of B.C. Canada*.
- **Zhuang Z., Terrence J., Hongwei H., James C., Gerald R.** 1999. Biomechanical evaluation of assistive devices for transferring residents. *Applied Ergonomics*. 30:285-294.

ANEXO 1

Lista de chequeo general para la identificación de factores de riesgo en labores de manejo manual de carga

Introducción

El siguiente material tiene el objetivo de asistir en la identificación de factores de riesgo presentes en labores de manejo manual de carga.

Se trata de un instrumento fundamentalmente cualitativo, de aplicación preliminar al análisis detallado (evaluación cuantitativa), que permite obtener un panorama de riesgo general.

Ocupando como referencia lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 63/2005 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta lista se ha dividido en secciones según se trate de la observación de tareas de levantamiento, descenso, transporte, arrastre o empuje de carga.

Sección 1 Identificación

Empresa / Institución
 Puesto de trabajo
 Nombre del trabajador:Rut:
 Edad:..... Sexo: M/F
 Fecha de la evaluación
 Nombre del analista.....

Descripción de la labor/proceso

Sección 2 Tareas de levantamiento y descenso de carga

En esta sección, la respuesta afirmativa a un ítem, indica que ese factor de riesgo está presente y que se debería realizar acciones para evaluarlo con mayor detalle y proponer acciones de control.

Tarea	Sí/No	Comentarios (Ej. Cuando, dónde, con qué frecuencia ocurre)
El tronco se inclina hacia el lado respecto a la vertical (lateralización).		
Existe torsión (rotación) de tronco.		
Se requiere tomar/dejar objetos bajo la altura de los nudillos.		
Se requiere estirar los brazos para manejar la carga.		
Trabajo en cuclillas, arrodillado o agachado.		
Se trabaja de pie con parte del peso cuerpo apoyado en una pierna.		
Existe movimientos bruscos o rápidos de la carga.		
Existe impactos violentos o acumulación de cargas sobre la espalda.		
Levantamiento/descenso de carga con una sola mano.		

Carga	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
Se manejan objetos cuyo centro de gravedad varía (Ej.: Bolsas semivacias, contenedores con líquidos, etc.).		
Se requiere un control significativo (ajuste fino) en el origen y/o destino de la carga.		
El peso de las cargas manejadas por población adulta es mayor que 25 kg.		
El peso de las cargas manejadas por población adulta femenina es mayor que 20 kg.		

Acoplamiento mano objeto	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
El objeto tiene bordes agudos y/o cortantes.		
Carga voluminosa o difícil de sujetar		

Sección 3

Tareas de transporte de carga (caminar con carga)

En esta sección, la respuesta afirmativa a un ítem, indica que ese factor de riesgo está presente y que se debería realizar acciones para evaluarlo con mayor detalle y proponer acciones de control.

Tarea	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
Las distancias de traslado son mayores a 10 m.		
Se trasladan objetos apoyados sobre un hombro.		
Se trasladan objetos utilizando una sola mano.		

Carga	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
Se mueven objetos cuyo centro de gravedad varía durante el traslado (Ej.: Bolsas semi-vacias, contenedores con líquidos, etc.).		

Carga	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
El peso de las cargas manejadas por población adulta es mayor que 25 kg.		
El peso de las cargas manejadas por población adulta femenina es mayor que 20 kg.		

Acoplamiento mano objeto	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
El objeto tiene bordes agudos y/o cortantes.		
Carga voluminosa o difícil de sujetar		

Sección 4

Tareas de empuje o arrastre de carga

En esta sección, la respuesta afirmativa a un ítem, indica que ese factor de riesgo está presente y que se debería realizar acciones para evaluarlo con mayor detalle y proponer acciones de control.

Tarea	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
Fuerza inicial alta para poner en movimiento la carga.		
Fuerza alta para mantener en movimiento la carga.		
Movimientos bruscos para poner en movimiento, detener o maniobrar la carga.		
Movimientos de torsión de tronco para maniobrar o poner en posición la carga.		
Empuje o tracción con una sola mano.		
Las manos se mantiene bajo la cintura o sobre el nivel de los hombros.		
Desplazamientos de mas de 20 metros sin una pausa.		

Carga	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
Se empujan o arrastran cargas inestables.		
Existe visión restringida sobre o alrededor de la carga.		

Diseño de carros	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
El material del carro es demasiado pesado para la labor donde se utiliza.		
Con problemas de visibilidad.		
En deficientes condiciones de mantención general.		

Ruedas (en caso de carros)	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
Inadecuadas al tipo de terreno (rompen el piso, se frenan).		
Diámetro insuficiente.		
Difíciles de guiar.		
Sin frenos o de frenado difícil.		
En deficientes condiciones de mantención.		

Sección 5

Consideraciones generales (aplicables a cualquier tarea de manejo manual de carga)

En esta sección, la respuesta afirmativa a un ítem, indica que ese factor de riesgo está presente y que se debería realizar acciones para evaluarlo con mayor detalle y proponer acciones de control.

Organización del trabajo	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
Trabajo continuo (no existen períodos de trabajo liviano que permita la recuperación).		
El trabajador está impedido de cambiar su postura durante la jornada laboral.		
El ritmo de trabajo es impuesto por el proceso (el trabajador no puede controlarlo).		
Manejo manual habitual de carga (dedicación permanente, continua o discontinua, a estas labores).		

Espacios de trabajo	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
Los pasillos y zonas de tránsito están obstaculizadas (Ej.: Materiales de trabajo, desperdicios).		
El piso es resbaladizo, húmedo o está deteriorado.		
Trabajo en espacios confinados o estrechos.		
Se requiere circular por rampas, pendientes, escaleras, a través de puertas o superficies inestables.		

Ambiente físico	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
Exposición a frío o calor		
Exposición a cambios bruscos de temperatura.		
La calidad o cantidad del aire son inadecuados.		
Deficientes condiciones de iluminación.		

Otros factores de riesgo	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
Los movimientos o posturas son restringidos por la ropa de trabajo o los elementos de protección personal.		
Manejo manual de carga en equipo.		
Manejo manual de carga en postura sentado.		
El trabajo requiere conocimientos o entrenamiento especial (Ej.: Manejo de sustancias peligrosas).		
La edad, sexo o capacidad física de los trabajadores es un factor que se debería considerar en las labores ejecutadas.		

Capacitación	Si/No	Comentarios (Ej. Cuándo, dónde, con qué frecuencia ocurre)
Capacitación en técnicas de manejo manual de carga.		
Supervisión de las tareas de manejo manual de carga.		

Otros antecedentes específicos:

BIBLIOGRAFIA

- ISO 11228-1 (2003). Ergonomics – Manual handling. Part1: Lifting and carrying.
- SO 11228-2 (2007). Ergonomics – Manual handling. Part2: Pushing and pulling.
- Managing manual handling. A guide for Managers and Heads of Department. Manchester Metropolitan University. Health & Safety Unit. 2006.
- Manual handling inspections. Checklist for safety representatives. Health and Safety Executive (HSE). 2004.

ANEXO 2 Ecuación NIOSH - 1991

1. Introducción

La ecuación NIOSH-1991 es una metodología diseñada para evaluar el riesgo de dolor lumbar asociado a las tareas de levantamiento manual de carga. Se puede aplicar también para evaluar tareas de descenso de carga.

Su desarrollo se basó en tres criterios, que se pueden resumir de la siguiente manera:

- Biomecánico: Límite máximo de fuerza de compresión lumbar de 3.400 Newton.
- Fisiológico: Gasto energético máximo en un rango de 2,2 a 4,7 kcal/min
- Psicofísico: Peso aceptable para el 75% de población trabajadora femenina y cerca de un 99% de la población masculina.

De acuerdo a esta metodología, en condiciones ideales, la máxima cantidad de peso que se podría levantar es 23 kg. Por debajo de este valor, el riesgo de dolor lumbar sería significativamente bajo para la mayoría de la población.

Por condiciones ideales, se entiende que se cumplen todas las siguiente restricciones:

- La distancia horizontal entre las manos y el punto medio que une los tobillos, no es mayor que 25 cm.
- El desplazamiento vertical de la carga no supera los 25 cm.
- La altura a la cual se toma o deja la carga es 75 cm.
- La frecuencia de manejo de carga es ocasional. Es decir, menos de 0,2 levantamientos/minuto.
- Existe un buen acoplamiento mano-objeto.
- El levantamiento se ejecuta sin rotación (torsión) de tronco.

2. Límite de peso recomendado (LPR)

El Límite de Peso Recomendado (LPR) es 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 dolor lumbar. Por trabajador sano entendemos a aquel que está libre de problemas de salud que podrían incrementar su riesgo de daño musculoesquelético.

El LPR se define como sigue:

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

Esta expresión constituye la Ecuación de Levantamiento NIOSH-1991.

Más adelante se define cada uno de los factores.

3. Índice de levantamiento (IL)

El IL es un término que entrega una estimación de riesgo de dolor lumbar en una tarea de levantamiento de carga. Se define como la relación entre el peso de la carga levantada y el Límite de Peso Recomendado, de acuerdo a la siguiente ecuación:

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

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

4. Terminología relacionada con la ecuación NIOSH

Antes de revisar los factores de la ecuación NIOSH - 1991, es necesario definir algunos términos, a saber:

- a) *Tarea de levantamiento:* Acto de asir un objeto, de un tamaño y masa definido, con las dos manos y moverlo verticalmente sin asistencia mecánica.
- b) *Peso Levantado (L):* Peso del objeto a ser cargado, expresado en kilogramos, incluyendo el contenedor.⁽⁷⁾
- c) *Distancia horizontal (H):* Distancia que se mide desde las manos hasta el punto medio de la línea que une los tobillos; expresada en centímetros. Esta distancia se debe medir en el origen y destino del levantamiento. (Ver Figura A21).
- d) *Distancia vertical (V):* Es la distancia de las manos hasta el piso; expresada en centímetros. Este término se debe medir en el origen y destino del levantamiento.
- e) *Distancia vertical de desplazamiento (D):* Es el valor absoluto de la diferencia entre la altura de destino y origen del levantamiento; expresada en centímetros.

(7) En este Anexo las unidades de distancia serán expresadas en centímetros (cm) y las de peso (masa), en kilogramos (kg).

- f) *Angulo de asimetría (A):* Angulo del desplazamiento del objeto respecto del frente del cuerpo del trabajador (plano sagital) en el principio o final del levantamiento. El ángulo debe ser medido en grados sexagesimales, en el origen y destino del levantamiento. (Ver Figura A22).

La línea de asimetría se define como la línea horizontal que une el punto medio de la línea que une los tobillos y el punto proyectado sobre el suelo, directamente bajo el punto medio del agarre del objeto; definido este último por los nudillos de los dedos medios.

La línea sagital se define como aquella que pasa a través del punto medio de la línea que une los tobillos y que pertenece al plano sagital.

- g) *Frecuencia de levantamiento:* Es el número promedio de levantamientos por minuto, medidos a lo menos en un período de 15 minutos.
- h) *Duración del levantamiento:* Clasificación de la duración del levantamiento, especificada por la distribución de los períodos de trabajo y descanso. La duración es clasificada como: corta (una hora o menos), moderada (1 a 2 horas) y larga (2 a 8 horas).
- i) *Clasificación de acoplamiento:* Clasificación de la calidad de la interacción mano-objeto. La calidad del acoplamiento es clasificada en buena, regular o deficiente.

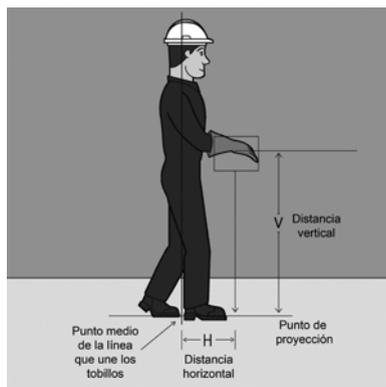


Figura A21.- Variables geométricas del levantamiento.

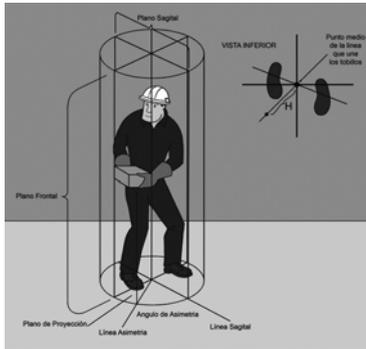


Figura A22.- Variables geométricas del levantamiento. Medición del ángulo de asimetría.

5. La ecuación NIOSH-1991 y sus factores

La ecuación de levantamiento NIOSH-1991 incluye seis factores que hacen decrecer la constante de carga (CC), la cual representa el máximo peso a levantar bajo condiciones ideales. Cada factor de la ecuación NIOSH depende de ciertas variables, como se indica en la Tabla A21.

Tabla A21.

Factores y variables de la ecuación NIOSH-1991

FACTOR	SÍMBOLO	FORMULA
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	Ver Tabla A23
Factor de Acoplamiento	FC	Ver Tabla A25

5.1. Constante de carga (CC)

Como se indicó en la Introducción de este Anexo, la constante de carga de esta metodología se fijó en 23 kg. Por otra parte, la Norma ISO 11228-1(2003), propone el uso de las constantes de carga señaladas en la Tabla A22.

Tabla A22.

Constantes de carga (m_{ref}) propuestas en la Norma ISO 11228-1(2003)

Campos de aplicación	m_{ref} kg	Porcentaje de población usuaria protegida			Grupo de población	
		F y M	F	M		
Uso no ocupacional	5	Datos no disponibles			Niños y ancianos	Población total
	10	99	99	99	Población doméstica general	
Uso profesional	15	95	90	99	Población doméstica general, incluyendo jóvenes y viejos.	Población trabajadora general
	20					
	23					
	25	85	70	95	Población adulta trabajadora	
	30	Ver Nota			Población trabajadora especializada	
35						
40						

F: femenino M : masculino

Nota: Circunstancias especiales. Aunque deben hacerse esfuerzos para evitar las actividades de manejo manual o reducir los riesgos al nivel más bajo posible, pueden existir circunstancias excepcionales en las que la masa de referencia puede exceder los 25 Kg (por ejemplo, cuando el desarrollo tecnológico no esté suficientemente avanzado). En estas circunstancias, deben considerarse y atenderse la educación y entrenamiento de los trabajadores (por ejemplo, conocimiento especializado acerca de la identificación y reducción de los riesgos), las condiciones de trabajo y las capacidades de las personas.

5.2. El factor horizontal

El factor horizontal (FH) depende de la distancia horizontal (H).

Distancia horizontal (H): Se mide desde el punto medio de la línea que une los tobillos (huesos maléolos) hasta el punto que proyecta en el suelo el centro de la línea imaginaria que une los dedos medios (ver Figura A21).

Factor horizontal (FH): Si H es menor o igual que 25 cm, entonces este factor se fija en uno (FH = 1). Si H es superior a 63 cm, entonces se fija en cero (FH = 0). Las expresiones para el cálculo de FH son las siguientes:

1	si	$H \leq 25$
$25/H$	si	$25 < H \leq 63$
0	si	$H > 63$

5.3. El factor vertical

El factor vertical (FV) depende de la distancia vertical (V).

Distancia vertical (V): Es la altura vertical que existe de las manos al piso. Se debe medir desde el piso al punto medio de la línea imaginaria que une los nudillos del dedo medio de ambas manos.

Factor vertical (FV): Para determinar FV, se calcula el valor absoluto de la desviación de V respecto al óptimo de 75 cm. Las expresiones para el cálculo de FV son las siguientes:

$1 - (0,003 V - 75)$	si	$0 \leq V \leq 175$
0	si	$V > 175$

5.4. El factor de desplazamiento

El factor de desplazamiento vertical (FD) depende de la distancia vertical de desplazamiento (D).

Distancia vertical de desplazamiento (D): Es la distancia recorrida por las manos entre

el origen y el destino del levantamiento. Para el levantamiento, D se calcula como la sustracción de la distancia vertical (V) en el origen del levantamiento con la correspondiente V en el destino del levantamiento. Para tareas de descensos, D es igual a V en el origen menos V en el destino.

Factor de desplazamiento (FD): Las expresiones para el cálculo de FD son las siguientes:

1	si	$D \leq 25$
$0,82 + (4,5/D)$	si	$25 < D \leq 175$
0	si	$D > 175$

5.5. El factor de asimetría

La asimetría se refiere al levantamiento que empieza o termina fuera del plano sagital (ver Figura A22). Las expresiones para el cálculo de FA son las siguientes:

$1 - (0,0032A)$	si	$0 \leq A \leq 135$
0	si	$A > 135$

5.6. El factor de frecuencia

El factor de frecuencia (FF) se define en función de las siguientes variables:

A. El número de levantamientos por minuto (frecuencia)

B. El tiempo utilizado en la actividad de levantar (duración)

C. La distancia vertical de levantamiento desde el piso.

A. *Frecuencia:* La frecuencia de levantamiento (F) se refiere al número promedio de levantamiento por minuto, medidos a lo menos en un período de 15 minutos.

B. *Duración:* La duración se clasifica en tres categorías: corta, moderada y larga.

Corta duración: Son aquellas que tienen una duración de una hora o menos, seguidas

por un período de recuperación al menos igual a 1,2 veces el tiempo de trabajo. Es decir, la razón tiempo de recuperación/tiempo de trabajo = $TR/TT \geq 1,2$.

Duración moderada: Son aquellas que tienen una duración de más de una hora, pero no más que dos, seguidas por un período de recuperación al menos igual a 0,3 veces el tiempo de trabajo. Es decir, la razón período de recuperación/período de trabajo = $TR/TT \geq 0,3$.

Larga duración: Son aquellas que tienen una duración entre dos y ocho horas, con descansos estándares establecidos (Por ejemplo, pausa en la mañana, almuerzo, pausa en la tarde).

C. Distancia vertical de levantamiento: El factor de frecuencia también depende de la distancia vertical (V) de las manos. Los valores de FF en función de V son definidos en la Tabla A23.

Tabla A23
Factor de Frecuencia (FF)

Frecuencia (levantamientos/ minuto) (F)	Duración de la tarea					
	≤ 1 hora		$1 < \text{horas} \leq 2$		$2 < \text{horas} \leq 8$	
	V < 75	V \geq 75	V < 75	V \geq 75	V < 75	V \geq 75
≤ 0.2	1.00	1.00	0.95	0.95	0.85	0.85
0.5	0.97	0.97	0.92	0.92	0.81	0.81
1	0.94	0.94	0.88	0.88	0.75	0.75
2	0.91	0.91	0.84	0.84	0.65	0.65
3	0.88	0.88	0.79	0.79	0.55	0.55
4	0.84	0.84	0.72	0.72	0.45	0.45
5	0.80	0.80	0.60	0.60	0.35	0.35
6	0.75	0.75	0.50	0.50	0.27	0.27
7	0.70	0.70	0.42	0.42	0.22	0.22
8	0.60	0.60	0.35	0.35	0.18	0.18
9	0.52	0.52	0.30	0.30	0.00	0.15
10	0.45	0.45	0.26	0.26	0.00	0.13
11	0.41	0.41	0.00	0.23	0.00	0.00
12	0.37	0.37	0.00	0.21	0.00	0.00
13	0.00	0.34	0.00	0.00	0.00	0.00
14	0.00	0.31	0.00	0.00	0.00	0.00
15	0.00	0.28	0.00	0.00	0.00	0.00
> 15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

5.7. El factor de acoplamiento

La naturaleza del acoplamiento mano-objeto puede afectar no sólo la máxima fuerza que el trabajador debe utilizar, sino tam-

bién la distancia vertical durante el levantamiento. El analista debe clasificar el acoplamiento como bueno, regular o deficiente. En la Tabla A24 están definidas estas categorías.

Tabla A24
Clasificación del acoplamiento mano-objeto

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
<p>1. Para contenedores de diseño óptimo, como algunas cajas, cajones, etc.</p> <p>En este caso, el acoplamiento Bueno, es definido en los puntos 1 a 3 de las notas asociadas a esta tabla.</p> <p>2. Para partes sueltas u objetos irregulares, que no están dispuestos en contenedores, tales como materiales componentes de partes mayores.</p> <p>En este caso, el acoplamiento es Bueno si la mano puede envolver fácilmente el objeto (ver punto 6 de las notas).</p>	<p>1. Para contenedores de diseño óptimo, como algunas cajas, cajones, etc., el acoplamiento será Regular si posee asas o perforación en el contenedor, cuyo diseño es menos que óptimo (ver puntos 1 a 4 de las notas).</p> <p>2. Para contenedores de óptimo diseño sin asas o perforaciones o para partes sueltas y objetos irregulares.</p> <p>En este caso, acoplamiento Regular es definido como aquel en el cual la mano puede ser flectada cerca de 90° (Ver punto 4 en las Notas).</p>	<p>1. Para contenedores de diseño menos que óptimo o partes sueltas u objetos irregulares voluminosos, difícil de manejar o con bordes afilados. En este caso acoplamiento Deficiente es definido en el punto 5 de las Notas.</p> <p>2. Para bolsas no rígidas (por ejemplo: bolsas llenas hasta la mitad).</p>

Notas:

1. Asa de diseño óptimo: Es aquella cuyo diámetro está entre 1,9 y 3,8 cm, longitud $\geq 11,5$ cm, con una holgura de 5 cm para ubicar la mano, de forma cilíndrica y de superficie suave, no resbaladiza.
2. Asa de diseño óptimo perforada en el objeto: Ancho $\geq 3,8$ cm, longitud $\geq 11,5$ cm de forma semi-ovalada, holgura ≥ 5 cm de superficie suave, no resbaladiza, con un espesor de más de 0,6 cm en la zona de agarre.
3. Contenedor de diseño óptimo: Es aquel cuya longitud frontal no supera los 40

cm, altura no es superior a 30 cm, de superficie suave, no resbaladiza.

4. El acoplamiento de la carga es tal que la mano queda flexionada 90°, como ocurre con una caja de cartón que se levanta desde el suelo.
5. Contenedor de diseño subóptimo: es aquel cuyas dimensiones no se ajustan a las descritas en el punto 3 o su superficie es rugosa o resbaladiza, su centro de gravedad es asimétrico, posee bordes afilados, su manejo requiere el uso de guantes o su contenido es inestable. Un objeto es considerado voluminoso, si la carga no puede ser fácilmente balanceada.

6. Pieza suelta de fácil acoplamiento mano-objeto: Es aquella que permite ser cómodamente abarcada con la mano sin provocar desviaciones de la muñeca y sin requerir fuerza excesiva.

Basado en la clasificación del acoplamiento y la distancia vertical de levantamiento, el factor de acoplamiento, FC, es definido en la Tabla A25. Por su parte, la Figura A23 esquematiza algunos ejemplos que podrían ser utilizados como guía.

Tabla A25
Factor de Acoplamiento

Tipo de Acoplamiento	Factor de Acoplamiento	
	V < 75 cm	V ≥ 75 cm
Bueno	1.00	1.00
Regular	0.95	1.00
Deficiente	0.90	0.90

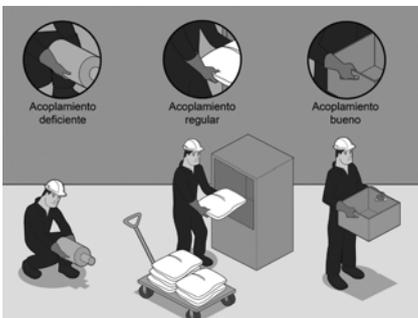


Figura A23. Ejemplos de tipo de acoplamiento

6. Método de cálculo para labores multi-tarea

Una labor de levantamiento manual de carga es definida como multi-tarea cuando sus variables difieren significativamente durante su ejecución. Es el caso, por ejemplo, de una labor de paletizado, donde la altura de origen o destino de la carga varía de una tarea a otra.

En este caso, el promedio simple de los Índices de Levantamiento (IL) de las distintas

tareas (tareas simples), daría lugar a una compensación de efectos que no evaluaría el riesgo real. Por otra parte, la selección del mayor IL para evaluar globalmente la actividad, no tendría en cuenta el incremento del riesgo que aportan el resto de las tareas. En estas circunstancias, NIOSH recomienda el cálculo de un IL compuesto (ILC), cuya fórmula es la siguiente:

$$ILC = ILT_1 + \Delta ILTi$$

La sumatoria del segundo miembro de esta fórmula, representa el incremento acumulado de riesgo asociado a las diferentes tareas simples. Se calcula de la siguiente manera:

$$\sum_{i=2}^n \Delta ILTi = (ILT_2(F_1 + F_2) - ILT_2(F_1)) + (ILT_3(F_1 + F_2 + F_3) - ILT_3(F_1 + F_2)) + \dots + (ILT_n(F_1 + F_2 + F_3 + \dots + F_n) - ILT_n(F_1 + F_2 + F_3 + \dots + F_{(n-1)}))$$

Donde:

- ILT_1 es el mayor Índice de Levantamiento obtenido entre todas las tareas simples.
- $ILTi (F_j)$ es el Índice de Levantamiento de la tarea i , calculado a la frecuencia de la tarea j .
- $ILTi (F_j + F_k)$ es el Índice de Levantamiento de la tarea i , calculado a la frecuencia de la tarea j , más la frecuencia de la tarea k .

El cálculo del Índice de Levantamiento Compuesto (ILC), se debe realizar de la siguiente manera:

- Calcular los Índices de Levantamiento para cada una de las tareas simples (ILT_i). Esto se hace dividiendo el promedio del peso levantado (L) para cada tarea, entre su respectivo Límite de Peso Recomendado.
- Ordenar de mayor a menor los Índices de Levantamiento simples ($ILT_1, ILT_2, ILT_3, \dots, ILT_n$), calculados ocupando la frecuencia respectiva de cada tarea.

- c) Calcular el incremento acumulado de riesgo, asociado a las diferentes tareas simples. Este incremento representa la diferencia entre el riesgo de la tarea simple, a la frecuencia de todas las tareas simples consideradas hasta el momento, incluida la actual, y el riesgo de la tarea simple a la frecuencia de todas las tareas consideradas hasta el momento, menos la actual. Es decir: $ILTi(F_1 + F_2 + F_3 + \dots + F_i) - ILTi(F_1 + F_2 + F_3 + \dots + F_{(i-1)})$.
- d) Calcular el Índice de Levantamiento Compuesto (ILC), de acuerdo a lo indicado.

7. Restricciones de la Ecuación NIOSH-1991

Para ocupar la Ecuación NIOSH-1991 deben cumplirse las siguientes condiciones, a saber:

- Las tareas de manejo de cargas que habitualmente acompañan al levantamiento (transportar, sostener, empujar, etc.), no deben significar un gasto significativo de energía respecto al propio levantamiento. En general, no deben suponer más de un 10% de la actividad desarrollada por el trabajador. La Ecuación será aplicable si estas actividades se limitan a caminar unos pasos o un ligero mantenimiento o transporte de la carga.
- No existe posibilidad de caídas o incrementos bruscos de la carga.
- El ambiente térmico debe ser adecuado, con un rango de temperaturas entre 19 °C y 26 °C y una humedad relativa entre el 35% y el 50%.
- La carga debe ser estable, no debe ser levantada con una sola mano, en posición sentado o arrodillado, ni en espacios reducidos.
- El coeficiente de roce (fricción) entre el suelo y las suelas del calzado del trabajador, debe ser suficiente para impedir resbalones y caídas (debe estar entre 0,4 y 0,5).

- El riesgo del levantamiento y descenso de la carga es similar.
- El levantamiento no es excesivamente rápido (no debe superar los 76 centímetros por segundo).

ANEXO 3

Metodología MAC (Manual handling Assessment Charts – HSE 2003)

1. Introducción

En este Anexo se entrega información para el análisis de tareas de levantamiento, descenso y transporte manual de carga de acuerdo a la metodología MAC (Manual handling Assessment Charts), desarrollada por HSE (Health and Safety Executive – UK) y publicada el año 2003.

Esta metodología, es definida como una "herramienta de inspección", pues fue desarrollada para su uso en terreno por parte de los inspectores de esta institución del gobierno inglés.

La metodología MAC, utiliza una escala cuantitativa para medir el riesgo y un código de colores para calificar cada factor. Está basada en antecedentes de biomecánica, psicofísica y factores del entorno físico del proceso. El enunciado de sus principales atributos se resume a continuación:

- Metodología cuantitativa de evaluación rápida en terreno.
- Escala aditiva para valorar factores de riesgo (suma de los factores de riesgo individuales).
- Orientada hacia un amplio público objetivo (no exclusiva para profesionales de la salud y seguridad ocupacional).

- Estudio comparativo (benchmarking) realizado por HSE con otros modelos (NIOSH, OWAS, REBA, QEC).⁽⁸⁾
- Estudio de validez y usabilidad para profesionales no fiscalizadores realizado por HSE.⁽⁹⁾
- Estudio de validación realizado en Chile (Eyquem et al. 2007).

2. Antes de evaluar una tarea de manejo manual de carga ocupando MAC

- Utilice el tiempo necesario para observar la tarea. Asegúrese que lo observado es representativo del procedimiento normal de trabajo. Consulte detalles del proceso a los asesores en prevención de riesgos, supervisores y trabajadores.
- Seleccione el tipo apropiado de análisis (levantamiento/descenso individual, levantamiento/descenso en equipo o transporte de carga). Si el proceso involucra una combinación de estas tareas, considérelas todas.
- Siga el diagrama de flujo indicado para determinar el nivel de riesgo de cada factor.
- El nivel de riesgo se clasifica como se indica a continuación:

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.

- Pinder A.** Benchmarking of the Manual handling Assessment Charts (MAC). 2002. Human Factors Group. HSL. HSE.
- Lee D., Ferreira JJ.** 2003. Reliability and usability evaluation of the Manual handling Assessment Charts for use by non-regulatory professionals. Human Factors Group. HSL. HSE.

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.

- Utilice este código de colores para identificar aquellos factores de riesgo que requieren atención.
- Obtenga el puntaje total del riesgo sumando los puntajes individuales. Disponer de un puntaje total, le permitirá priorizar acciones correctivas.

3. Evaluación de tareas de levantamiento o descenso de carga ejecutadas por una sola persona

A. Peso manejado y frecuencia

Utilice el Gráfico A31 para determinar el nivel de riesgo asociado a la frecuencia y a la cantidad de peso manejado (levantamiento o descenso). Identifique el valor numérico del riesgo.

B. Distancia horizontal entre las manos y la espalda (región lumbar)

Observe la tarea y examine la distancia horizontal entre las manos del trabajador y su región lumbar. Evalúe siempre la "peor condición de trabajo". Utilice las imágenes siguientes como guía para calificar.



C. Distancia vertical

Observe la posición de las manos del trabajador al inicio y al final de la tarea. Evalúe siempre la "peor condición de trabajo". Utilice las imágenes siguientes como guía para calificar.



La carga se maneja entre la altura de las rodillas y los codos. Brazos en posición vertical.

Nivel = Verde
Riesgo = 0



La carga se maneja en algunos de los siguientes espacios:

- Entre la altura del piso y la rodilla.
- Entre la altura del codo y el hombro.

Nivel = Naranja
Riesgo = 1



La carga se maneja desde el nivel del piso o más abajo.

Nivel = Rojo
Riesgo = 3



La carga se maneja sobre el nivel del hombro o más arriba.

Nivel = Rojo
Riesgo = 3

D. Torsión y lateralización de tronco

Observe la espalda del trabajador durante la tarea.

Si no existe torsión del tronco en relación a los pies ni lateralización mientras se maneja la carga, el nivel de riesgo es verde y su valor numérico es 0.

Si existe torsión de tronco en relación a los pies o bien el trabajador lateraliza el tronco mientras maneja la carga, el nivel de riesgo es naranja y su valor numérico es 1.

Si existe torsión de tronco en relación a los pies y además el trabajador lateraliza el tronco hacia un lado mientras maneja la carga, el nivel de riesgo es rojo y su valor numérico es 2.

Resumen:

No existe torsión ni lateralización de tronco

Nivel = Verde
Riesgo = 0

Existe sólo torsión de tronco

Nivel = Naranja
Riesgo = 1

Existe sólo lateralización de tronco

Nivel = Naranja
Riesgo = 1

Existe torsión y lateralización de tronco

Nivel = Rojo
Riesgo = 2

E. Restricciones posturales

Si los movimientos del trabajador no están restringidos, el nivel de riesgo es verde y su valor numérico es 0.

Si el trabajador adopta posturas incómodas ocasionadas por el poco espacio disponible (Ej.: Espacio estrecho entre el pallet y una tolva de descarga) o diseño del puesto de trabajo (Ej.: Excesiva altura del punto de destino de la carga), el nivel de riesgo es naranja y su valor numérico es 1.

Si la postura es severamente restringida, el nivel de riesgo es rojo y su valor numérico es 3 (Ej.: Trabajo en áreas confinadas).

Resumen:

No existe restricción postural

Nivel = Verde
Riesgo = 0

Existe restricción postural

Nivel = Naranja
Riesgo = 1

Postura severamente restringida

Nivel = Rojo
Riesgo = 3

F. Acoplamiento mano-objeto

Este factor evalúa las propiedades geométricas y de diseño del objeto que se maneja, en cuanto a su interacción con las manos del trabajador, según se indica a continuación.

Contenedores con sistema de sujeción diseñado para este propósito.

Bueno

Nivel = Verde
Riesgo = 0

Materiales en los cuales las manos pueden hacer una "pinza".

Razonable

Nivel = Naranja
Riesgo = 1

Materiales que no incluyen sistema de sujeción.

No se puede hacer una "pinza" con las manos.

Deficiente

Nivel = Rojo
Riesgo = 2

G. Superficie de trabajo

En este factor se evalúan las propiedades de la superficie donde el trabajador camina o permanece de pie, según se indica a continuación.

Pisos secos y limpios, en buenas condiciones de mantención.	Pisos secos pero en deficientes condiciones de mantención (Ej.: Desnivelados, con escombros, etc.)	Pisos húmedos, desnivelados y/o inestables.
Nivel = Verde Riesgo = 0	Nivel = Naranja Riesgo = 1	Nivel = Rojo Riesgo = 3

H. Otros factores ambientales complementarios

Observe el ambiente de trabajo y evalúe 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).

Si ninguno de estos factores está presente el nivel de riesgo es verde y su valor numérico es 0.

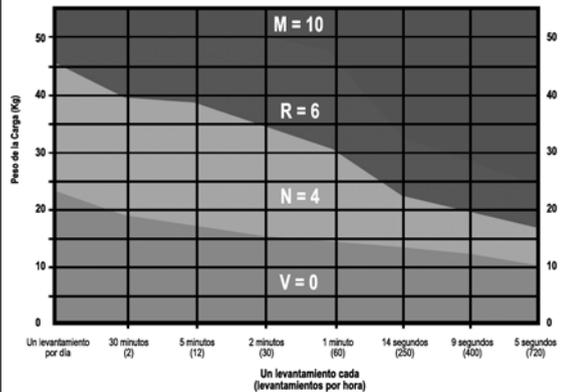
Si uno de los factores descritos está presente califique el riesgo con el valor 1 (naranja).

Si dos o más factores de riesgo están presentes, califique el riesgo con el valor 2 (rojo).

Esta evaluación debería ser realizada utilizando los equipos de medición pertinentes y lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 594/1999 del Ministerio de Salud.

Gráfico A31

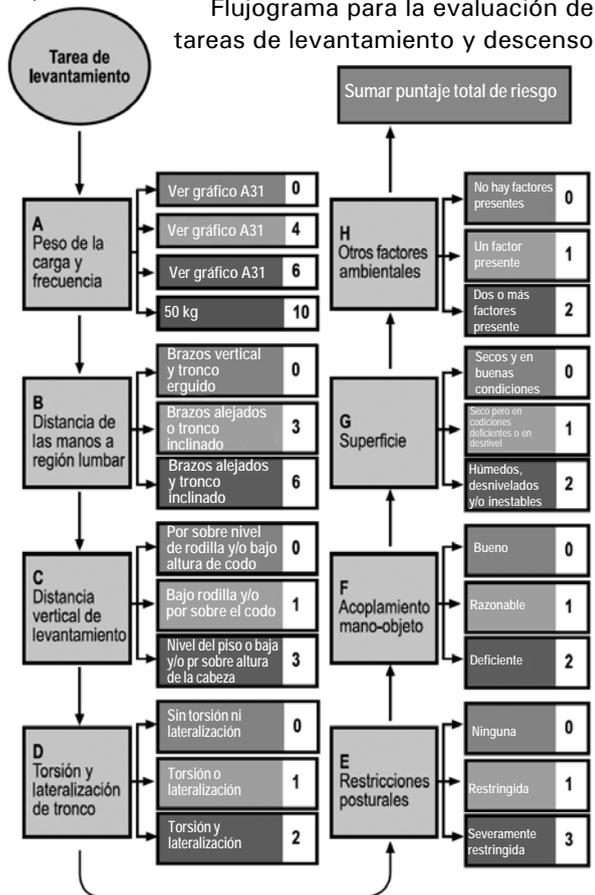
Evaluación del peso de la carga y frecuencia para tareas de levantamiento y descenso



En el Gráfico A31, en el caso que la evaluación sea realizada en población laboral femenina adulta, el nivel de riesgo se calculará ocupando 20 kg como límite máximo en peso.

Figura A31

Flujograma para la evaluación de tareas de levantamiento y descenso



4. EVALUACION DE TAREAS DE TRANSPORTE (CAMINAR CON CARGA)

A. Peso manejado y frecuencia

Utilice el Gráfico A32 para determinar el nivel de riesgo asociado a la frecuencia y a la cantidad de peso transportado. Identifique el valor numérico del riesgo.

B. Distancia entre las manos y la espalda (región lumbar)

Observe la tarea y examine la distancia horizontal entre las manos del trabajador y su región lumbar. Evalúe siempre la "peor condición de trabajo". Utilice las imágenes siguientes como guía para calificar.



C. Carga asimétrica sobre la espalda

La postura del trabajador y la estabilidad de la carga constituyen factores de riesgo asociados con trastornos musculoesqueléticos de espalda. Utilice las imágenes siguientes como guía para calificar.



D. Restricciones posturales

Si los movimientos del trabajador no están restringidos, el nivel de riesgo es verde y su valor numérico es 0.

Si el trabajador adopta posturas incómodas durante el transporte (Ej.: Una vía de tránsito estrecha ocasiona que el trabajador gire o acomode la carga para poder circular con ella) el nivel de riesgo es naranja y su valor numérico es 1.

Si la postura es severamente restringida, el nivel de riesgo es rojo y su valor numérico es 3 (Ej.: caminar inclinado en áreas con techo bajo).

Resumen:

No existe restricción postural	Existe restricción postural	Postura severamente restringida
Nivel = Verde Riesgo = 0	Nivel = Naranja Riesgo = 1	Nivel = Rojo Riesgo = 3

E. Acoplamiento mano-objeto

Este factor evalúa las propiedades geométricas y de diseño del objeto que se transporta, en cuanto a su interacción con las manos del trabajador, según se indica a continuación.



F. Superficie de tránsito

Este factor evalúa las propiedades de la superficie donde el trabajador camina o permanece de pie, según se indica a continuación.

Pisos secos y limpios, en buenas condiciones de mantención.	Pisos secos pero en deficientes condiciones de mantención (Ej.: Desnivelados, con escombros, etc.)	Pisos húmedos, desnivelados y/o inestables.
Bueno	Razonable	Deficiente
Nivel = Verde Riesgo = 0	Nivel = Naranja Riesgo = 1	Nivel = Rojo Riesgo = 2

G. Otros factores ambientales complementarios

Observe el ambiente de trabajo y evalúe 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).

Si ninguno de estos factores está presente el nivel de riesgo es verde y su valor numérico es 0.

Si uno de los factores descritos está presente califique el riesgo con el valor 1 (naranja).

Si dos o más factores de riesgo están presentes, califique el riesgo con el valor 2 (rojo).

Esta evaluación debería ser realizada utilizando los equipos de medición pertinentes y lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 594/1999 del Ministerio de Salud.

H. Distancia de traslado

Observe la tarea y determine la distancia total de traslado de la carga.

Ocupe las siguientes categorías para calificar:

- 2 metros a 4 metros (Nivel de riesgo = Verde; Valor = 0)
- 4 metros a 10 metros (Nivel de riesgo = Naranja; Valor = 1)
- 10 metros o más (Nivel de riesgo = Rojo; Valor = 3)

I. Obstáculos

Observe la ruta seguida durante el transporte. Si no existen obstáculos el nivel de riesgo es verde y su valor numérico es 0.

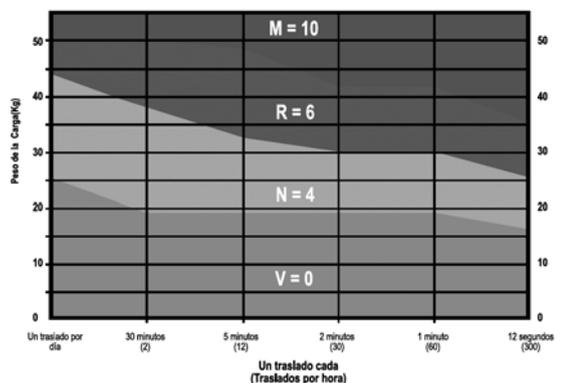
Si el trabajador debe atravesar una rampa, subir un terraplén, cruzar puertas cerradas o pasar cerca de materiales que obstaculizan su camino, el nivel de riesgo es naranja y su valor numérico es 2.

Si la tarea involucra subir escaleras el nivel de riesgo es rojo y su valor numérico es 3.

Si la tarea involucra más de un factor de riesgo (Ej.: atravesar una rampa y entonces subir una escalera), utilice el nivel de riesgo rojo con un valor numérico de 3.

Gráfico A32

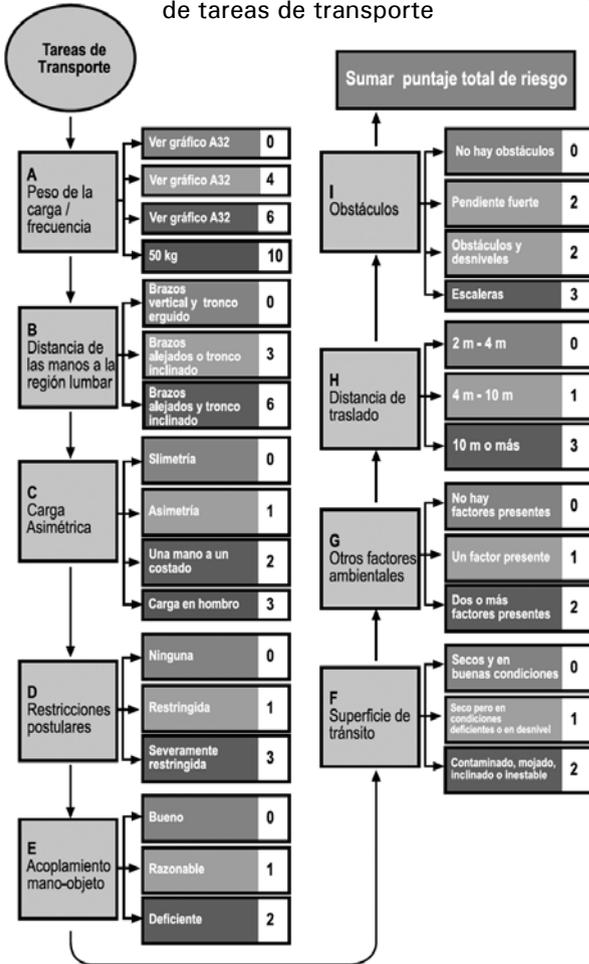
Evaluación del peso de la carga y frecuencia para tareas de transporte



En el Gráfico A32, en el caso que la evaluación sea realizada en población laboral femenina adulta, el nivel de riesgo se calculará ocupando 20 kg como límite máximo de pesos.

Figura A32

Flujograma para la evaluación de tareas de transporte



5. Evaluación de tareas de levantamiento y descenso de carga ejecutadas por un equipo (más de una persona)

A. Peso manejado

Anote el peso de la carga y el número de trabajadores que realiza la tarea. Utilice el Gráfico A33 para determinar el nivel de riesgo y su valor numérico.

B. Distancia entre las manos y la espalda (región lumbar)

Observe la tarea y examine la distancia horizontal entre las manos del trabajador y su

región lumbar. Evalúe siempre la "peor condición de trabajo". Utilice las imágenes siguientes como guía para calificar.

Los brazos están verticalmente alineados y el tronco erguido	Los brazos están alejados del cuerpo y el tronco erguido	Tronco inclinado y brazos en posición vertical	Los brazos están alejados del cuerpo y el tronco inclinado
Nivel = Verde Riesgo = 0	Nivel = Naranja Riesgo = 3	Nivel = Naranja Riesgo = 3	Nivel = Rojo Riesgo = 6

C. Distancia vertical

Observe la posición de las manos del trabajador al inicio y al final de la tarea. Evalúe siempre la "peor condición de trabajo". Utilice las imágenes siguientes como guía para calificar.

La carga se maneja entre la altura de las rodillas y los codos. Brazos en posición vertical.	La carga se maneja en algunos de los siguientes espacios: a. Entre la altura del piso y la rodilla. b. Entre la altura del codo y el hombro.	La carga se maneja desde el nivel del piso o más abajo.	La carga se maneja sobre el nivel del hombro o más arriba.
Nivel = Verde Riesgo = 0	Nivel = Naranja Riesgo = 1	Nivel = Rojo Riesgo = 3	Nivel = Rojo Riesgo = 3

D. Torsión y laterización de tronco

Observe la espalda de cada trabajador durante la tarea.

Si no existe torsión del tronco en relación a los pies ni lateralización mientras se maneja la carga, el nivel de riesgo es verde y su valor numérico es 0.

Si existe torsión de tronco en relación a los pies o bien el trabajador lateraliza el tronco mientras maneja la carga, el nivel de riesgo es naranja y su valor numérico es 1.

Si existe torsión de tronco en relación a los pies y además el trabajador lateraliza el tronco hacia un lado mientras maneja la carga, el nivel de riesgo es rojo y su valor numérico es 2.

Resumen:

No existe torsión ni lateralización de tronco	Existe sólo torsión de tronco	Existe sólo lateralización de tronco	Existe torsión y lateralización de tronco
Nivel = Verde Riesgo = 0	Nivel = Naranja Riesgo = 1	Nivel = Naranja Riesgo = 1	Nivel = Rojo Riesgo = 2

E. Restricciones posturales

Si los movimientos del trabajador no están restringidos, el nivel de riesgo es verde y su valor numérico es 0.

Si el trabajador adopta posturas incómodas ocasionadas por el poco espacio disponible (Ej.: espacio estrecho para el equipo de trabajadores) o diseño del puesto de trabajo (Ej.: excesiva altura del punto de destino de la carga), el nivel de riesgo es naranja y su valor numérico es 1.

Si la postura es severamente restringida, el nivel de riesgo es rojo y su valor numérico es 3 (Ej.: trabajo áreas confinadas y extremadamente estrechas).

No existe restricción postural	Existe restricción postural	Postura severamente restringida
Nivel = Verde Riesgo = 0	Nivel = Naranja Riesgo = 1	Nivel = Rojo Riesgo = 3

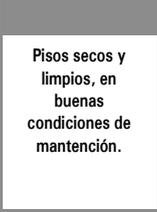
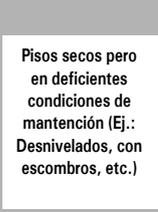
F. Acoplamiento mano-objeto

Este factor evalúa las propiedades geométricas y de diseño del objeto que se maneja, en cuanto a su interacción con las manos del trabajador, según se indica a continuación.

Contenedores con sistema de sujeción diseñado para este propósito.	Materiales en los cuales las manos pueden hacer una "pinza".	Materiales que no incluyen sistema de sujeción. No se puede hacer una "pinza" con las manos.
		
Bueno	Razonable	Deficiente
Nivel = Verde Riesgo = 0	Nivel = Naranja Riesgo = 1	Nivel = Rojo Riesgo = 2

G. Superficie de trabajo

En este factor se evalúan las propiedades de la superficie donde los trabajadores caminan o permanecen de pie, según se indica a continuación.

Pisos secos y limpios, en buenas condiciones de mantención.	Pisos secos pero en deficientes condiciones de mantención (Ej.: Desnivelados, con escombros, etc.)	Pisos húmedos, desnivelados y/o inestables.
		
Bueno	Razonable	Deficiente
Nivel = Verde Riesgo = 0	Nivel = Naranja Riesgo = 1	Nivel = Rojo Riesgo = 2

H. Otros factores ambientales complementarios

Observe el ambiente de trabajo y evalúe 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).

Si ninguno de estos factores está presente el nivel de riesgo es verde y su valor numérico es 0.

Si uno de los factores descritos está presente califique el riesgo con el valor 1 (naranja).

Si dos o más factores de riesgo están presentes, califique el riesgo con el valor 2 (rojo).

Esta evaluación debería ser realizada utilizando los equipos de medición pertinentes y lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 594/1999 del Ministerio de Salud.

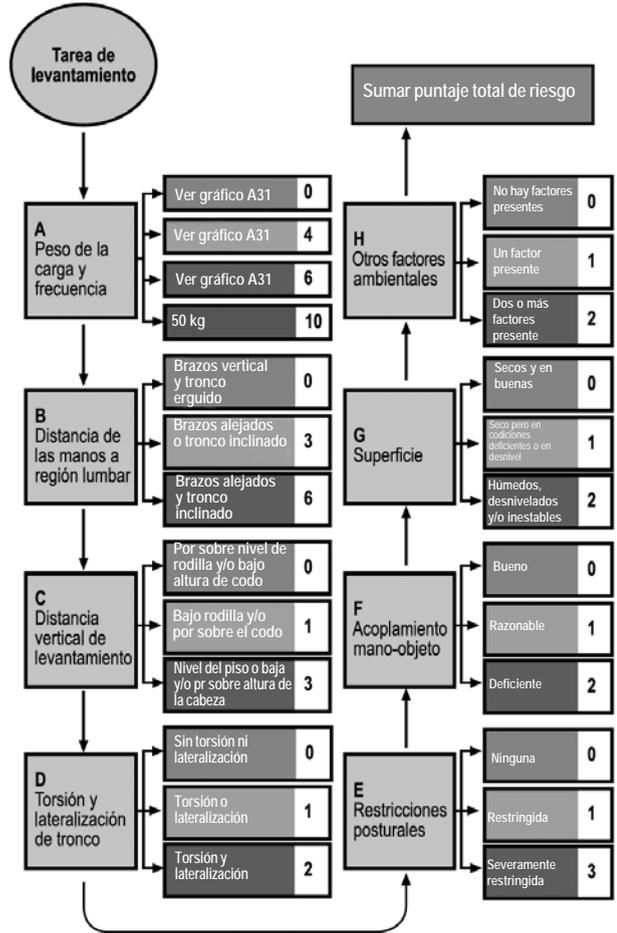
I. Comunicación, coordinación y control

La comunicación es fundamental entre los trabajadores de un equipo durante el manejo de la carga. Un ejemplo de buena comunicación, podría realizar un conteo previo al levantamiento de la carga (Ej.: 1,2,3...levantar). Observe si el equipo tiene control de la carga, que el levantamiento sea lento y simultáneo. Una descoordinación del equipo podría dejar a un miembro sobreexpuesto a esfuerzo.

Resumen:

El equipo tiene buen control de la carga, el levantamiento es lento y simultáneo.	El equipo tiene un control razonable de la carga	El equipo tiene un control deficiente de la carga, el levantamiento no es lento ni simultáneo.
Bueno	Razonable	Deficiente
Nivel = Verde Riesgo = 0	Nivel = Naranja Riesgo = 1	Nivel = Rojo Riesgo = 3

Figura A33.
Flujograma para la evaluación de tareas de levantamiento y descenso en equipo



6. Fichas resumen para evaluación en terreno

Ficha N° 1: Tarea de levantamiento-descenso ejecutada por una sola persona

Inserte el color y puntaje numérico correspondiente para cada factor de riesgo			
	Factores de Riesgo	Color	Valor
A	Peso de la carga y frecuencia		
B	Distancia horizontal de las manos a la región lumbar		
C	Región vertical de levantamiento-descenso		
D	Torsión y lateralización de tronco		
E	Restricciones posturales		
F	Acoplamiento mano objeto		
G	Superficie de trabajo		
H	Factores ambientales (aire, temperaturas, iluminación)		
		Puntaje Total	
		Categoría de Acción	

Conclusión:

Categorías de Acción de acuerdo a Puntaje Total (Pinder, 2002)

Puntaje Total	Categoría de Acción	Significado
0 a 4	1	No se requiere acciones correctivas
5 a 12	2	Se requiere acciones correctivas
13 a 20	3	Se requiere acciones correctivas pronto
21 a 32	4	Se requiere acciones correctivas inmediatamente

FICHA N° 2: Tarea de transporte (caminar con carga)

Inserte el color y puntaje numérico correspondiente para cada factor de riesgo		
Factores de Riesgo	Color	Valor
A	Peso de la carga y frecuencia	
B	Distancia horizontal de las manos a la región lumbar	
C	Carga asimétrica sobre la espalda	
D	Restricciones posturales	
E	Acoplamiento mano objeto	
F	Superficie de tránsito	
G	Factores ambientales (aire, temperaturas, iluminación)	
H	Distancia de traslado	
I	Obstáculos	
Puntaje Total		
Categoría de Acción		

Conclusión:

Categorías de Acción de acuerdo a Puntaje Total (Pinder, 2002)

Puntaje Total	Categoría de Acción	Significado
0 a 4	1	No se requiere acciones correctivas
5 a 12	2	Se requiere acciones correctivas
13 a 20	3	Se requiere acciones correctivas pronto
21 a 32	4	Se requiere acciones correctivas inmediatamente

FICHA N° 3: Tarea de levantamiento-descenso en equipo

Inserte el color y puntaje numérico correspondiente para cada factor de riesgo			
Factores de Riesgo		Color	Valor
A	Peso de la carga y número de trabajadores		
B	Distancia horizontal de las manos a la región lumbar		
C	Región vertical de levantamiento-descenso		
D	Trosión y lateralización de tronco		
E	Restricciones posturales		
F	Acoplamiento mano objeto		
G	Superficie de trabajo		
H	Factores ambientales (aire, temperaturas, iluminación)		
I	Comunicación coordinación y control		
		Puntaje Total	
			Categoría de Acción

Conclusión:

Categorías de Acción de acuerdo a Puntaje Total (Pinder, 2002)

Puntaje Total	Categoría de Acción	Significado
0 a 4	1	No se requiere acciones correctivas
5 a 12	2	Se requiere acciones correctivas
13 a 20	3	Se requiere acciones correctivas pronto
21 a 32	4	Se requiere acciones correctivas inmediatamente

ANEXO 4

Tablas Liberty Mutual

(Para empuje y arrastre de carga)

1. Introducción

Liberty Mutual Research Institute for Safety - USA, ha llevado a cabo distintos estudios con la finalidad de elaborar guías, para la evaluación y diseño de tareas de manejo manual de carga, que consideran las capacidades de los trabajadores.

En 1978 se publicaron unas tablas que recogían los resultados de siete de estos estudios, en las que se proporcionaban los valores máximos aceptables de carga y fuerza para tareas de levantamiento, descenso, transporte, empuje y arrastre (Snook 1978).

Posteriormente se realizaron cuatro nuevos experimentos y en 1991 se publicaron tablas actualizadas que completaron las originales (Snook y Ciriello 1991). A partir de entonces se han publicado diversas investigaciones cuyo objetivo ha sido perfeccionar estas tablas y probar algunas hipótesis asumidas en los trabajos originales (Davis et al. 2000; Ciriello 2002; Lee 2003; Ciriello 2004; Ciriello et al. 2007; Ciriello 2007).

La metodología empleada para el desarrollo de estas tablas (también conocidas como Tablas de Snook), se basa en experimentos de psicofísica, complementados con mediciones de consumo de oxígeno, frecuencia cardíaca y características antropométricas de los sujetos que participan en el estudio (Ayoub y Dempsey 1999). Esta metodología es fundamento de la Norma ISO 11228-2(2007).

2. Las tablas

En este Anexo, los valores máximos aceptables de fuerza (expresados en kilogramos-fuerza; kg-f) aparecen tabulados según el tipo de tarea (empuje o arrastre) y género del trabajador. Estos valores, se muestran para diferentes porcentajes de población laboral protegida (90%, 75%, 50%, 25% y 10%).

Tablas de empuje de carga

Estas tablas entregan los valores límite correspondientes a fuerza inicial (requerida

para poner el objeto en movimiento) y fuerza de sustentación (la necesaria para mantener el objeto en movimiento). En estas tablas se debe considerar lo siguiente:

- Altura (a): Es la distancia vertical medida desde el suelo hasta la posición de las manos. Se tabulan 3 valores distintos para cada género: 144 cm, 95 cm y 64 cm para hombres; y 135 cm, 89 cm y 57 cm para mujeres.
- % (b): Representa el porcentaje de trabajadores para los cuales la fuerza señalada en kg-f es aceptable.
- Distancia de empuje: 2,1 m; 7,6 m; 15,2 m; 30,5 m; 45,7 m y 61,0 m.
- Frecuencia: Un empuje cada 6 s., 12 s., 15 s., 22 s., 25 s., 35 s., 1 min., 2 min., 5 min., 30 min., 8 hr.; según corresponda.

Tablas de arrastre de carga

Estas tablas entregan los valores límite correspondientes a fuerza inicial (requerida para iniciar el movimiento) y fuerza de sustentación (la necesaria para mantener el objeto en movimiento). En estas tablas se debe considerar lo siguiente:

- Altura (a): Es la distancia vertical medida desde el suelo hasta la posición de las manos. Se tabulan 3 valores distintos para cada género: 144 cm, 95 cm y 64 cm para hombres; y 135 cm, 89 cm y 57 cm para mujeres.
- % (b): Representa el porcentaje de trabajadores para los cuales la fuerza señalada en kg-f es aceptable.
- Distancia de arrastre: 2,1 m; 7,6 m; 15,2 m; 30,5 m; 45,7 m y 61,0 m.
- Frecuencia: Un arrastre cada 6 s., 12 s., 15 s., 22 s., 25 s., 35 s., 1 min., 2 min., 5 min., 30 min., 8 hr.; según corresponda.

Procedimiento

El procedimiento que se debe seguir para ocupar estas tablas es el siguiente:

1. Seleccionar la tabla adecuada, según la tarea a evaluar (empuje o arrastre) y género del trabajador (hombre o mujer).
2. Seleccionar la distancia (de empuje o arrastre).
3. Seleccionar la frecuencia (de empuje o arrastre).
4. Seleccionar la altura de aplicación de la fuerza.
5. Encontrar la fuerza máxima aceptable. Considere fuerza inicial y fuerza de sustentación.
6. Los valores en negrita, indican que se excede criterio fisiológico para 8 horas.
7. Es posible interpolar linealmente para estimar valores no tabulados.

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el empuje de carga (hombres)

		Distancia de empuje de 2,1 m						
		Un empuje cada						
Altura	%	6	12	1	2	5	30	8
(a)	(b)	s	s	min	min	min	min	hr
		Fuerza inicial						
144	90	20	22	25	25	26	26	31
	75	26	29	32	32	34	34	41
	50	32	36	40	40	42	42	51
	25	38	43	47	47	50	51	61
	10	44	49	55	55	58	58	70
95	90	21	24	26	28	28	28	34
	75	28	31	34	36	36	36	44
	50	34	38	43	43	45	45	54
	25	41	46	51	51	54	55	65
	10	47	53	59	59	62	63	75
64	90	19	22	24	24	25	26	31
	75	25	28	31	31	33	33	40
	50	31	35	39	39	41	41	50
	25	38	42	46	46	49	50	59
	10	43	48	53	53	57	57	68
		Fuerza de sustentación						
144	90	10	13	15	16	18	18	22
	75	13	17	21	22	24	25	30
	50	17	22	27	28	31	32	38
	25	21	27	33	34	38	40	47
	10	25	31	38	40	45	46	54
95	90	10	13	16	17	19	19	23
	75	14	18	22	22	25	26	31
	50	18	23	28	29	33	34	40
	25	22	28	34	35	40	41	49
	10	26	33	40	41	46	48	57
64	90	10	13	16	16	18	19	23
	75	14	18	21	22	25	26	31
	50	18	23	28	29	32	33	39
	25	22	28	34	35	39	41	48
	10	26	32	39	41	46	48	56

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el empuje de carga (hombres)

		Distancia de empuje de 7,6 m						
		Un empuje cada						
Altura	%	15	22	1	2	5	30	8
(a)	(b)	s	s	min	min	min	min	hr
		Fuerza inicial						
144	90	14	16	21	21	22	22	26
	75	18	20	27	27	28	28	34
	50	23	25	33	33	35	35	42
	25	27	31	40	40	42	42	51
	10	31	35	46	46	48	49	58
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
	25	31	35	45	45	48	48	58
	10	35	40	52	52	55	56	66
64	90	13	14	20	20	21	21	26
	75	16	19	26	26	27	28	33
	50	20	23	32	32	34	35	41
	25	25	28	39	39	41	41	50
	10	28	32	45	45	47	48	57
		Fuerza de sustentación						
144	90	8	9	13	13	15	16	18
	75	10	13	17	18	20	21	25
	50	13	16	22	23	26	27	32
	25	16	20	28	29	32	33	39
	10	19	23	32	33	38	39	46
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
	25	17	21	27	29	32	33	39
	10	20	24	32	33	37	38	45
64	90	8	10	12	13	14	15	18
	75	11	13	17	17	19	20	24
	50	14	17	21	22	25	26	31
	25	17	21	26	27	31	32	37
	10	20	25	30	32	36	37	44

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el empuje de carga (hombres)

		Distancia de empuje de 15,2 m						
		Un empuje cada						
Altura (a)	% (b)	25 s	35 s	1 min	2 min	5 min	30 min	8 hr
		Fuerza inicial						
144	90	16	18	19	19	20	21	25
	75	21	23	25	25	26	27	32
	50	26	29	31	31	33	33	40
	25	31	35	37	37	40	40	48
	10	36	40	43	43	45	46	55
95	90	18	21	22	22	23	24	28
	75	24	27	28	28	30	30	36
	50	29	33	35	35	37	38	45
	25	35	40	42	42	45	45	54
	10	40	46	49	49	52	52	62
64	90	15	17	19	19	20	20	24
	75	19	21	24	24	26	26	31
	50	23	27	30	30	32	33	39
	25	28	32	36	36	39	39	47
	10	32	37	42	42	44	45	54
		Fuerza de sustentación						
144	90	8	9	11	12	13	14	16
	75	11	13	15	16	18	18	22
	50	14	17	20	20	23	24	28
	25	17	20	24	25	28	29	34
	10	20	24	28	29	33	34	40
95	90	8	10	11	12	13	13	16
	75	11	13	15	16	18	18	21
	50	14	17	19	20	23	23	28
	25	18	21	24	25	28	29	34
	10	20	25	28	29	32	33	40
64	90	8	10	11	11	12	13	15
	75	11	13	14	15	17	17	21
	50	14	17	19	19	22	22	27
	25	18	21	23	24	27	28	33
	10	21	25	27	28	31	32	38

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el empuje de carga (hombres)

Distancia de empuje de 30,5 m						
Un empuje cada						
Altura	%	1	2	5	30	8
(a)	(b)	min	min	min	min	hr
Fuerza inicial						
144	90	15	16	19	19	24
	75	19	21	25	25	31
	50	24	27	31	31	38
	25	28	32	37	37	46
	10	32	37	42	42	53
95	90	17	19	22	22	27
	75	21	24	28	28	35
	50	27	30	35	35	44
	25	32	36	42	42	52
	10	37	41	48	48	60
64	90	14	16	19	19	23
	75	18	21	24	24	30
	50	23	26	30	30	37
	25	28	31	36	36	45
	10	32	36	41	41	52
Fuerza de sustentación						
144	90	8	10	12	13	16
	75	11	13	16	18	21
	50	15	17	20	23	28
	25	18	21	25	29	34
	10	21	25	29	33	39
95	90	8	10	12	13	16
	75	11	13	16	18	21
	50	15	17	20	23	27
	25	18	21	25	28	33
	10	21	25	29	33	39
64	90	8	9	11	13	15
	75	11	13	15	17	20
	50	14	16	19	22	26
	25	17	20	24	27	32
	10	20	24	28	32	37

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el empuje de carga (hombres)

		Distancia de empuje de 45,7 m Un empuje cada				
Altura (a)	% (b)	1 min	2 min	5 min	30 min	8 hr
Fuerza inicial						
144	90	13	14	16	16	20
	75	16	18	21	21	26
	50	20	23	26	26	33
	25	24	27	32	32	39
	10	28	31	36	36	45
95	90	14	16	19	19	23
	75	18	21	24	24	30
	50	23	26	30	30	37
	25	27	31	36	36	45
	10	32	36	41	41	52
64	90	12	14	16	16	20
	75	16	18	21	21	26
	50	20	22	26	26	32
	25	24	27	31	31	39
	10	27	31	36	36	44
Fuerza de sustentación						
144	90	7	8	10	11	13
	75	10	11	13	15	18
	50	12	14	17	19	23
	25	15	18	21	24	28
	10	18	21	24	28	33
95	90	7	8	9	11	13
	75	9	11	13	15	18
	50	12	14	17	19	23
	25	15	18	21	24	28
	10	17	20	24	27	32
64	90	7	8	9	11	13
	75	9	11	12	14	17
	50	12	14	16	18	22
	25	14	17	20	23	27
	10	17	20	23	26	31

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el empuje de carga (hombres)

Distancia de empuje de 61,0 m					
Un empuje cada					
Altura	%	2	5	30	8
(a)	(b)	min	min	min	hr
144	90	12	14	14	18
	75	16	18	18	23
	50	20	22	22	28
	25	23	27	27	34
	10	27	31	31	39
95	90	14	16	16	20
	75	18	21	20	26
	50	22	26	26	32
	25	27	31	31	38
	10	31	35	35	44
64	90	12	14	14	17
	75	15	18	18	22
	50	19	22	22	28
	25	23	26	26	33
	10	26	30	30	38
144	90	7	8	9	11
	75	9	11	13	15
	50	12	14	16	19
	25	15	17	20	24
	10	17	20	23	28
95	90	7	8	9	11
	75	9	11	12	15
	50	12	14	16	19
	25	15	17	20	23
	10	17	20	23	27
64	90	7	8	9	10
	75	9	10	12	14
	50	12	14	15	18
	25	14	17	19	22
	10	16	19	22	26

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el empuje de carga (mujeres)

		Distancia de empuje de 2,1 m						
		Un empuje cada						
Altura	%	6	12	1	2	5	30	8
(a)	(b)	s	s	min	min	min	min	hr
		Fuerza inicial						
135	90	14	15	17	18	20	21	22
	75	17	18	21	22	24	25	27
	50	20	22	25	26	29	30	32
	25	24	25	29	30	33	35	37
	10	26	28	33	34	38	39	41
89	90	14	15	17	18	20	21	22
	75	17	18	21	22	24	25	27
	50	20	22	25	26	29	30	32
	25	24	25	29	30	33	35	37
	10	26	28	33	34	38	39	41
57	90	11	12	14	14	16	17	18
	75	14	15	17	17	19	20	21
	50	16	17	20	21	23	24	25
	25	19	20	23	24	27	28	30
	10	21	23	26	27	30	31	33
		Fuerza de sustentación						
135	90	6	8	10	10	11	12	14
	75	9	12	14	14	16	17	21
	50	12	16	19	20	21	23	28
	25	16	20	24	25	27	29	36
	10	18	23	28	29	32	34	42
89	90	6	7	9	9	10	11	13
	75	8	11	13	13	15	16	19
	50	11	15	18	18	20	21	26
	25	14	18	22	23	25	27	33
	10	17	22	26	27	30	32	39
57	90	5	6	8	8	9	9	12
	75	7	9	11	12	13	14	17
	50	10	13	15	16	17	18	23
	25	12	16	19	20	22	23	29
	10	15	19	23	23	26	28	34

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el empuje de carga (mujeres)

		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						
135	90	15	16	16	16	18	19	20
	75	18	19	19	20	22	23	24
	50	21	23	23	24	26	27	29
	25	25	26	27	28	31	32	34
	10	28	30	30	31	34	36	38
89	90	14	15	16	17	19	19	21
	75	17	18	20	20	22	23	25
	50	20	21	23	24	27	28	30
	25	23	25	27	28	31	33	34
	10	26	28	31	32	35	37	39
57	90	11	12	14	14	16	16	17
	75	14	15	17	17	19	20	21
	50	16	18	20	21	23	24	25
	25	19	21	23	24	27	28	29
	10	22	23	26	27	30	31	33
		Fuerza de sustentación						
135	90	6	7	7	7	8	9	11
	75	9	10	11	11	12	13	16
	50	12	14	14	15	16	17	21
	25	15	17	18	18	20	22	27
	10	18	20	21	22	24	26	32
89	90	6	7	8	8	9	9	11
	75	9	10	11	11	13	13	17
	50	12	13	15	15	17	18	22
	25	15	17	19	19	21	23	28
	10	17	20	22	23	25	27	33
57	90	6	7	7	7	8	9	11
	75	8	10	10	11	12	12	15
	50	11	13	14	14	16	17	21
	25	14	17	18	18	20	21	26
	10	17	20	21	21	23	25	31

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el empuje de carga (mujeres)

		Distancia de empuje de 15,2 m						
		Un empuje cada						
Altura	%	25	35	1	2	5	30	8
(a)	(b)	s	s	min	min	min	min	hr
		Fuerza inicial						
135	90	12	14	14	14	15	16	17
	75	15	17	17	17	19	20	21
	50	18	20	20	20	22	23	25
	25	20	23	23	24	26	27	29
	10	23	26	26	26	29	31	32
89	90	11	13	14	14	16	16	17
	75	14	16	17	17	19	20	21
	50	16	19	20	21	23	24	25
	25	19	22	23	24	27	28	29
	10	22	24	26	27	30	31	33
57	90	9	11	12	12	13	14	15
	75	11	13	14	15	16	17	18
	50	14	15	17	18	19	20	21
	25	16	18	20	20	23	24	25
	10	18	20	22	23	25	26	28
		Fuerza de sustentación						
135	90	5	6	6	6	7	7	9
	75	7	8	9	9	10	11	13
	50	10	11	12	12	14	14	18
	25	12	14	15	16	17	18	22
	10	14	17	18	18	20	22	27
89	90	5	6	6	7	7	8	10
	75	7	8	9	10	11	11	14
	50	9	11	13	13	14	15	19
	25	12	14	16	16	18	19	24
	10	14	17	19	19	21	23	28
57	90	5	6	6	6	7	7	9
	75	7	8	9	9	10	10	13
	50	9	11	12	12	13	14	17
	25	12	14	15	15	17	18	22
	10	14	16	17	18	20	21	26

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el empuje de carga (mujeres)

		Distancia de empuje de 30,5 m				
		Un empuje cada				
Altura	%	1	2	5	30	8
(a)	(b)	min	min	min	min	hr
Fuerza inicial						
135	90	12	13	14	15	17
	75	15	16	17	19	21
	50	18	19	21	22	25
	25	20	22	24	26	29
	10	23	25	27	29	33
89	90	12	14	15	16	18
	75	15	16	18	19	21
	50	18	20	21	23	26
	25	21	23	24	26	30
	10	24	26	28	30	33
57	90	11	12	12	13	15
	75	13	14	15	16	18
	50	15	17	18	19	22
	25	18	19	21	22	25
	10	20	22	23	25	28
Fuerza de sustentación						
135	90	5	6	6	6	8
	75	7	8	9	9	12
	50	10	11	12	12	16
	25	13	14	15	15	21
	10	15	17	17	18	25
89	90	5	6	6	7	9
	75	8	9	9	10	13
	50	10	12	12	13	17
	25	13	15	15	16	22
	10	16	18	18	19	26
57	90	5	6	6	6	8
	75	7	8	8	9	12
	50	10	11	11	12	16
	25	12	14	14	15	20
	10	15	16	17	18	24

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el empuje de carga (mujeres)

		Distancia de empuje de 45,7 m Un empuje cada				
Altura (a)	% (b)	1 min	2 min	5 min	30 min	8 hr
Fuerza inicial						
135	90	12	13	14	15	17
	75	15	16	17	19	21
	50	18	19	21	22	25
	25	20	22	24	26	29
	10	23	25	27	29	33
89	90	12	14	15	16	18
	75	15	16	18	19	21
	50	18	20	21	23	26
	25	21	23	24	26	30
	10	24	26	28	30	33
57	90	11	12	12	13	15
	75	13	14	15	16	18
	50	15	17	18	19	22
	25	18	19	21	22	25
	10	20	22	23	25	28
Fuerza de sustentación						
135	90	5	5	5	6	8
	75	7	8	8	8	11
	50	9	10	11	11	15
	25	11	13	13	14	19
	10	14	15	16	17	22
89	90	5	6	6	6	8
	75	7	8	8	9	12
	50	10	11	11	12	16
	25	12	14	14	15	20
	10	14	16	17	18	24
57	90	5	5	5	6	7
	75	7	7	8	8	11
	50	9	10	10	11	15
	25	11	13	13	14	19
	10	13	15	16	16	22

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el arrastre de carga (mujeres)

		Distancia de empuje de 45,7 m Un empuje cada				
Altura (a)	% (b)	1 min	2 min	5 min	30 min	8 hr
Fuerza inicial						
135	90	12	13	14	15	17
	75	15	16	17	19	21
	50	18	19	21	22	25
	25	20	22	24	26	29
	10	23	25	27	29	33
89	90	12	14	15	16	18
	75	15	16	18	19	21
	50	18	20	21	23	26
	25	21	23	24	26	30
	10	24	26	28	30	33
57	90	11	12	12	13	15
	75	13	14	15	16	18
	50	15	17	18	19	22
	25	18	19	21	22	25
	10	20	22	23	25	28
Fuerza de sustentación						
135	90	5	5	5	6	8
	75	7	8	8	8	11
	50	9	10	11	11	15
	25	11	13	13	14	19
	10	14	15	16	17	22
89	90	5	6	6	6	8
	75	7	8	8	9	12
	50	10	11	11	12	16
	25	12	14	14	15	20
	10	14	16	17	18	24
57	90	5	5	5	6	7
	75	7	7	8	8	11
	50	9	10	10	11	15
	25	11	13	13	14	19
	10	13	15	16	16	22

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el arrastre de carga (hombres)

		Distancia de arrastre de 2,1 m						
		Un arrastre cada						
Altura (a)	% (b)	6 s	12 s	1 min	2 min	5 min	30 min	8 hr
		Fuerza inicial						
144	90	14	16	18	18	19	19	23
	75	17	19	22	22	23	24	28
	50	20	23	26	26	28	28	33
	25	24	27	31	31	32	33	39
	10	26	30	34	34	36	37	44
95	90	19	22	25	25	27	27	32
	75	23	27	31	31	32	33	39
	50	28	32	36	36	39	39	47
	25	33	37	42	42	45	45	54
	10	37	42	48	48	51	51	61
64	90	22	25	28	28	30	30	36
	75	27	30	34	34	37	37	44
	50	32	36	41	41	44	44	53
	25	37	42	48	48	51	51	61
	10	42	48	54	54	57	58	69
		Fuerza de sustentación						
144	90	8	10	12	13	15	15	18
	75	10	13	16	17	19	20	23
	50	13	16	20	21	23	24	28
	25	15	20	24	25	28	29	34
	10	17	22	27	28	32	33	39
95	90	10	13	16	17	19	20	24
	75	13	17	21	22	25	26	30
	50	16	21	26	27	31	32	37
	25	19	26	31	33	37	38	45
	10	22	29	36	37	42	43	51
64	90	11	14	17	18	20	21	25
	75	14	19	23	23	26	27	32
	50	17	23	28	29	32	34	40
	25	20	27	33	35	39	40	48
	10	23	31	38	40	45	46	54

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el arrastre de carga (hombres)

		Distancia de arrastre de 7,6 m						
		Un arrastre cada						
Altura (a)	% (b)	15 s	22 s	1 min	2 min	5 min	30 min	8 hr
		Fuerza inicial						
144	90	11	13	16	16	17	18	21
	75	14	15	20	20	21	21	26
	50	16	18	24	24	25	26	31
	25	19	21	28	28	29	30	36
	10	21	24	31	31	33	33	40
95	90	15	18	23	23	24	24	29
	75	19	21	28	28	29	30	36
	50	23	26	33	33	35	35	42
	25	26	30	39	39	41	41	49
	10	30	33	43	43	46	47	56
64	90	18	20	26	26	27	28	33
	75	21	24	31	31	33	34	40
	50	25	29	37	37	40	40	48
	25	30	34	44	44	46	47	56
	10	33	38	49	49	52	53	63
		Fuerza de sustentación						
144	90	6	8	10	11	12	12	15
	75	8	10	13	14	16	16	19
	50	10	13	16	17	19	20	23
	25	12	15	20	20	23	24	28
	10	14	17	22	23	26	27	32
95	90	8	10	13	14	16	16	19
	75	11	13	17	18	20	21	25
	50	13	17	21	22	25	26	31
	25	16	20	26	27	30	31	37
	10	18	23	29	31	34	36	42
64	90	9	11	14	15	17	17	20
	75	11	14	19	19	22	22	26
	50	14	18	23	24	27	28	33
	25	17	21	27	28	32	33	39
	10	19	24	31	32	37	38	45

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el arrastre de carga (hombres)

		Distancia de arrastre de 15,2 m						
		Un arrastre cada						
Altura (a)	% (b)	25 s	35 s	1 min	2 min	5 min	30 min	8 hr
Fuerza inicial								
144	90	13	15	15	15	16	17	20
	75	16	18	19	19	20	20	24
	50	19	21	22	22	24	24	29
	25	22	25	26	26	28	28	33
	10	24	28	29	29	31	31	38
95	90	18	20	21	21	23	23	28
	75	22	25	26	26	28	28	33
	50	26	29	31	31	33	33	40
	25	30	34	36	36	38	39	46
	10	33	38	41	41	43	44	52
64	90	20	23	24	24	26	26	31
	75	24	28	29	29	31	32	38
	50	29	33	35	35	37	38	45
	25	34	39	41	41	43	44	52
	10	38	43	46	46	49	49	59
Fuerza de sustentación								
144	90	7	8	9	9	10	11	13
	75	9	10	12	12	14	14	17
	50	11	13	14	15	17	17	20
	25	13	15	17	18	20	21	24
	10	14	17	19	20	23	24	28
95	90	9	10	12	12	14	14	17
	75	11	14	15	15	18	18	22
	50	14	17	19	19	22	23	27
	25	17	20	22	23	26	27	32
	10	19	23	26	27	30	31	37
64	90	9	11	12	13	15	15	18
	75	12	14	16	17	19	19	23
	50	15	18	20	21	23	24	28
	25	18	21	24	25	28	29	34
	10	20	24	27	28	32	33	39

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el arrastre de carga (hombres)

		Distancia de arrastre de 30,5 m				
		Un arrastre cada				
Altura (a)	% (b)	1 min	2 min	5 min	30 min	8 hr
Fuerza inicial						
144	90	12	13	15	15	19
	75	14	16	19	19	23
	50	17	19	22	22	27
	25	20	22	26	26	32
	10	22	25	29	29	37
95	90	16	18	21	21	26
	75	20	22	26	26	32
	50	24	27	31	31	38
	25	27	31	36	36	45
	10	31	35	40	40	50
64	90	18	21	24	24	30
	75	22	25	29	29	36
	50	27	30	35	35	43
	25	31	35	41	41	50
	10	35	39	46	46	57
Fuerza de sustentación						
144	90	7	8	9	11	13
	75	9	10	12	14	16
	50	11	13	15	17	20
	25	13	15	18	20	24
	10	15	17	20	23	27
95	90	9	10	12	14	17
	75	12	13	16	18	21
	50	14	17	19	22	26
	25	17	20	23	27	32
	10	19	23	27	31	36
64	90	9	11	13	15	18
	75	12	14	17	19	23
	50	15	18	21	24	27
	25	18	21	25	28	33
	10	21	24	28	32	38

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el arrastre de carga (hombres)

		Distancia de arrastre de 45,7 m				
		Un arrastre cada				
Altura	%	1	2	5	30	8
(a)	(b)	min	min	min	min	hr
Fuerza inicial						
144	90	10	11	13	13	16
	75	12	14	16	16	20
	50	15	16	19	19	24
	25	17	19	22	22	28
	10	20	22	25	25	31
95	90	14	16	18	18	23
	75	17	19	22	22	28
	50	20	23	27	27	33
	25	24	27	31	31	38
	10	27	30	35	35	43
64	90	16	18	21	21	26
	75	19	22	25	25	31
	50	23	26	30	30	37
	25	27	30	35	35	43
	10	30	34	39	39	49
Fuerza de sustentación						
144	90	6	7	8	9	10
	75	7	9	10	11	14
	50	9	11	12	14	17
	25	11	13	15	17	20
	10	12	14	17	19	23
95	90	7	9	10	12	14
	75	10	11	13	15	18
	50	12	14	16	19	22
	25	14	17	19	22	26
	10	16	19	22	25	30
64	90	8	9	11	12	15
	75	10	12	14	16	19
	50	13	15	17	20	23
	25	15	18	21	24	28
	10	17	20	24	27	32

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el arrastre de carga (hombres)

Distancia de arrastre de 61,0 m					
Un arrastre cada					
Altura	%	2	5	30	8
(a)	(b)	min	min	min	hr
144	90	10	11	11	14
	75	12	14	14	17
	50	14	16	16	20
	25	16	19	19	24
	10	18	21	21	27
95	90	13	16	16	19
	75	16	19	19	24
	50	20	23	23	28
	25	23	26	26	33
	10	26	30	30	37
64	90	15	18	18	22
	75	19	21	21	27
	50	22	26	26	32
	25	26	30	30	37
	10	29	34	34	42
Fuerza de sustentación					
144	90	6	6	7	9
	75	7	8	10	11
	50	9	10	12	14
	25	11	12	14	17
	10	12	14	16	19
95	90	7	9	10	12
	75	9	11	13	15
	50	12	14	16	18
	25	14	16	19	22
	10	16	19	21	25
64	90	8	9	10	12
	75	10	12	13	16
	50	12	14	16	20
	25	15	17	20	23
	10	17	20	23	27

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el arrastre de carga (mujeres)

Fuerza máxima aceptable en el kg-f para el arrastre de carga (mujeres)

		Distancia de arrastre de 7,6 m						
		Un arrastre cada						
Altura	%	15	22	1	2	5	30	8
(a)	(b)	s	s	min	min	min	min	hr
		Fuerza inicial						
135	90	13	14	16	16	18	19	20
	75	16	17	19	19	21	22	24
	50	19	20	22	23	25	26	28
	25	21	23	25	26	29	30	32
	10	24	26	28	29	32	34	36
89	90	14	15	16	17	19	20	21
	75	17	18	19	20	22	23	25
	50	19	21	23	24	26	27	29
	25	22	24	26	27	30	31	33
	10	25	27	29	30	33	35	37
57	90	15	16	17	18	20	21	22
	75	17	19	20	21	23	24	26
	50	20	22	24	25	28	29	30
	25	23	25	27	29	32	33	35
	10	26	28	31	32	35	37	39
		Fuerza de sustentación						
135	90	7	8	9	9	10	11	13
	75	9	11	12	12	13	14	18
	50	12	13	15	16	17	18	22
	25	14	16	18	19	21	22	27
	10	16	19	21	22	24	26	32
89	90	7	8	9	9	10	10	13
	75	9	10	11	12	13	14	17
	50	11	13	15	15	16	18	22
	25	14	16	18	18	20	22	27
	10	16	18	21	21	23	25	31
57	90	6	7	8	8	9	10	12
	75	8	9	11	11	12	13	16
	50	10	12	13	14	15	16	20
	25	13	15	16	17	19	20	24
	10	15	17	19	20	22	23	28

Fuerza máxima aceptable en el kg-f para el arrastre de carga (mujeres)

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el arrastre de carga (mujeres)

Distancia de arrastre de 30,5 m						
Un arrastre cada						
Altura	%	1	2	5	30	8
(a)	(b)	min	min	min	min	hr
Fuerza inicial						
135	90	12	13	14	15	17
	75	14	16	17	18	20
	50	17	18	20	21	24
	25	19	21	23	24	27
	10	22	24	25	27	31
89	90	13	14	15	16	18
	75	15	16	18	19	21
	50	18	19	21	22	25
	25	20	22	24	25	29
	10	23	25	26	28	32
57	90	13	14	15	17	19
	75	16	17	18	20	22
	50	18	20	22	23	26
	25	21	23	25	27	30
	10	24	26	28	30	34
Fuerza de sustentación						
135	90	6	7	7	8	10
	75	8	9	10	10	14
	50	11	12	12	13	17
	25	13	15	15	16	21
	10	15	17	17	18	25
89	90	6	7	7	7	10
	75	8	9	9	10	13
	50	10	12	12	13	17
	25	12	14	15	15	21
	10	15	16	17	18	24
57	90	6	6	6	7	9
	75	7	8	9	9	12
	50	9	11	11	12	16
	25	11	13	13	14	19
	10	13	15	16	16	22

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el arrastre de carga (mujeres)

Distancia de arrastre de 45,7 m						
Un arrastre cada						
Altura (a)	% (b)	1 min	2 min	5 min	30 min	8 hr
Fuerza inicial						
135	90	12	13	14	15	17
	75	14	16	17	18	20
	50	17	18	20	21	24
	25	19	21	23	24	27
	10	22	24	25	27	31
89	90	13	14	15	16	18
	75	15	16	18	19	21
	50	18	19	21	22	25
	25	20	22	24	25	29
	10	23	25	26	28	32
57	90	13	14	15	17	19
	75	16	17	18	20	22
	50	18	20	22	23	26
	25	21	23	25	27	30
	10	24	26	28	30	34
Fuerza de sustentación						
135	90	6	6	7	7	9
	75	8	8	9	9	12
	50	10	11	11	12	16
	25	12	13	14	14	19
	10	14	15	16	17	23
89	90	5	6	6	7	9
	75	7	8	9	9	12
	50	9	11	11	12	15
	25	11	13	13	14	19
	10	13	15	16	16	22
57	90	5	6	6	6	8
	75	7	8	8	8	11
	50	9	10	10	11	14
	25	11	12	12	13	17
	10	12	14	14	15	20

Fuerza máxima aceptable en kg-f para el arrastre de carga (mujeres)

Distancia de arrastre de 61,0 m					
Un arrastre cada					
Altura (a)	% (b)	2 min	5 min	30 min	8 hr
135	90	12	13	14	15
	75	14	15	16	18
	50	16	18	19	21
	25	19	20	22	25
	10	21	23	24	27
89	90	12	13	14	16
	75	15	16	17	19
	50	17	18	20	22
	25	20	21	23	26
	10	22	24	25	29
57	90	13	14	15	17
	75	15	16	18	20
	50	18	19	21	23
	25	21	22	24	27
	10	23	25	27	30
Fuerza de sustentación					
135	90	5	5	5	7
	75	7	7	7	10
	50	8	9	9	12
	25	10	11	11	15
	10	12	12	13	17
89	90	5	5	5	7
	75	6	7	7	9
	50	8	8	9	12
	25	10	10	11	15
	10	12	12	13	17
57	90	4	5	5	6
	75	6	6	6	9
	50	8	8	8	11
	25	9	10	10	13
	10	11	11	12	16

BIBLIOGRAFIA

- **Ayoub MM., Dempsey PG.** 1999. The psychophysical approach to manual materials handling task design. *Ergonomics* 42(1):17-31.
- **Ciriello VM., Dempsey PG., Maikala RV., O'Brien NV.** 2007. Revisited: Comparison of two techniques to establish maximum acceptable forces of dynamic pushing for male industrial workers. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 37:977-882.
- **Ciriello VM.** 2002. The effects of distance on psychophysically determined pushing and pulling tasks. *Proceeding of the Human Factors and Ergonomics Society 46th Annual Meeting*. September 23-27. Santa Monica, CA. USA. 1142-1146.
- **Ciriello VM.** 2004. Comparison of two techniques to establish maximum acceptable forces of dynamic pushing for female industrial workers. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 34:93-99.
- **Ciriello VM.** 2007. The effects of container size, frequency and extended horizontal reach on maximum acceptable weights of lifting for female industrial workers. *Applied Ergonomics*. 38: 1-5.
- **Davis KG., Jorgensen MJ., Marras WS.** 2000. An investigation of perceived exertion via whole body exertion and direct muscle force indicators during the determination of the maximum acceptable weight of lift. *Ergonomics*. 43(2):143-159.
- **ISO 11228-2 (2007).** *Ergonomics - Manual handling. Part2: Pushing and pulling.*
- **Lee TH.** 2003. Minimal acceptable handling time intervals for lifting and lowering tasks. *Applied Ergonomics*. 34:629-634.
- **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.

ANEXO 5

**Metodología REBA
(Rapid Entire Body Assessment)**

Este método permite analizar posturas asociadas al manejo de cargas animadas (personas). Fue desarrollado por Hignett y McAtamney (2000).

Ocupa un sistema de análisis que incluye factores de carga postural dinámica y estática, la interacción persona-carga y un concepto que incorpora "la gravedad asistida" para el mantenimiento de la postura de las extremidades superiores. Es decir, la ayuda que supone la fuerza de gravedad para mantener la postura (Por ejemplo, es más difícil mantener el brazo levantado que hacia abajo, aunque la postura sea forzada).

Como cualquier otra técnica de evaluación, la aplicación efectiva de esta metodología requiere capacitación y entrenamiento de los usuarios.

Un resumen de esta metodología se presenta a continuación.

1. Atributos del método REBA

- Es un método observacional.
- Permite un análisis postural sensible para factores de riesgo musculoesqueléticos.
- Divide el cuerpo en segmentos para codificarlos individualmente, con referencia a los planos de movimiento.
- Entrega un sistema de puntuación para la actividad muscular, debida a posturas estáticas (segmento corporal o una parte del

cuerpo), dinámicas (acciones repetidas, excepto caminar), inestables o por cambios inesperados o bruscos de la postura.

- Evalúa si la interacción entre la persona y la carga es importante en el manejo manual.
- Incluye una variable de acoplamiento mano-carga.
- Entrega un nivel de acción a través de una puntuación final.

2. Aplicación del método REBA

El método REBA evalúa el riesgo de posturas específicas, de forma independiente. Por lo tanto, para evaluar una tarea se deben seleccionar sus posturas más representativas, ya sea por su repetición o por su exigencia.

La información fundamental requerida por este método es la siguiente:

- Los ángulos formados por las diferentes partes del cuerpo (tronco, cuello, piernas, brazo, antebrazo, muñeca) con respecto a determinadas posiciones de referencia. Estas mediciones pueden realizarse directamente sobre el trabajador o bien ocupando fotografías.

- La carga o fuerza manejada por el trabajador al adoptar la postura evaluada, expresada en kilogramos.
- El tipo de acoplamiento de la carga manejada manualmente.
- Las características de la actividad muscular desarrollada por el trabajador (estática, dinámica o sujeta a posibles cambios bruscos).

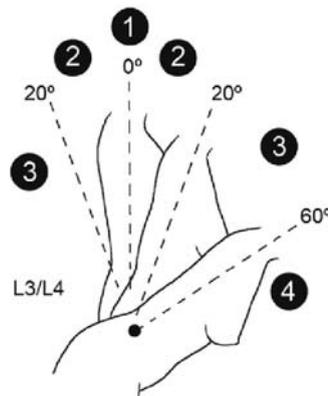
Para la definición de los segmentos corporales de REBA, se analizaron una serie de tareas simples con variaciones en la carga y los movimientos. El estudio se realizó aplicando metodologías publicadas en la literatura técnica, tales como la Ecuación NIOSH (Waters et al. 1993), la Escala de Percepción de Esfuerzo (Borg 1985), el método OWAS (Karhu et al. 1977), la técnica BPD (Corlett y Bishop 1976) y el método RULA (McAtamney y Corlett 1993). La aplicación del método RULA fue básica para la elaboración de los rangos de las distintas partes del cuerpo que REBA codifica y valora.

Los resultados de estos análisis, se utilizaron para establecer los rangos de las partes del cuerpo mostrados en dos diagramas. El Grupo A (Ver Figura A51), incluye tronco, cuello y piernas y el Grupo B, incluye brazos, antebrazos y muñecas (Ver Figura A52).

Figura A51
Grupo A (tronco, cuello y piernas)

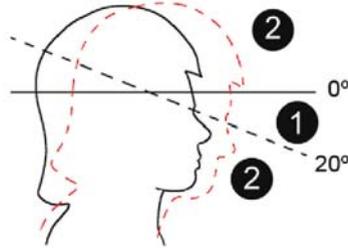
TRONCO

Posición	Puntuación	Corrección
Erguido	1	
0° - 20° flexión 0° - 20° extensión	2	Añadir:
20° - 60° flexión > 20° extensión	3	+1 si hay torsión o inclinación lateral.
> 60° flexión	4	



CUELLO

Posición	Puntuación	Corrección
0° - 20° flexión	1	Añadir:
20° flexión o extensión	2	+1 si hay torsión o inclinación lateral.



PIERNAS

Posición	Puntuación	Corrección
Soporte bilateral, caminando o sentado.	1	Añadir: +1 si hay flexión de rodillas entre 30 y 60°
Soporte unilateral, soporte ligero o postura inestable.	2	+2 si las rodillas están flexionadas más de 60° (salvo postura sedente)

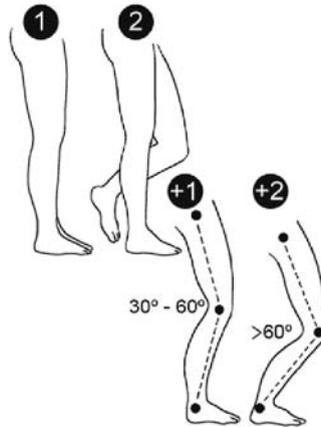
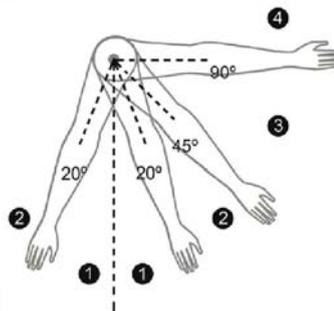


Figura A52

Grupo B (Brazos, antebrazos y muñecas)

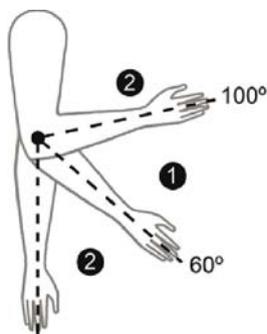
BRAZOS

Posición	Puntuación	Corrección
0° - 20° flexión / extensión	1	Añadir:
> 20° extensión 20 - 45° flexión	2	+1 si hay abducción o rotación
45 - 90° flexión	3	+1 elevación de hombro
> 90° flexión	4	-1 si hay apoyo o postura a favor de la gravedad

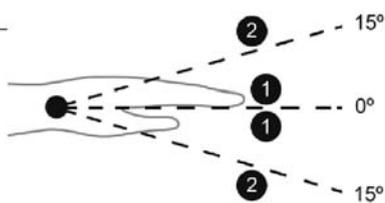


Antebrazos

Posición	Puntuación
60° - 100° flexión	1
<60° flexión >100° extensión	2

**MUÑECAS**

Posición	Puntuación	Corrección
0° - 15° flexión / extensión	1	Añadir.
>15° flexión / extensión	2	+1 si hay torsión o desviación lateral.



El Grupo A tiene un total de 60 combinaciones posturales para el tronco, cuello y piernas. La puntuación obtenida en la Tabla A estará comprendida entre 1 y 9. A este valor se le debe añadir la puntuación resultante de la carga/ fuerza cuyo rango está entre 0 y 3 (Ver Figura A53).

El Grupo B tiene un total de 36 combinaciones posturales para brazo, antebrazo y muñecas. La puntuación final de este grupo, tal como se indica en la tabla B, está entre 0 y 9. A este resultado se le debe añadir el obtenido de la tabla de acoplamiento (0 a 3 puntos, Ver Figura A54).

Los resultados A y B se combinan en la Tabla C para dar un total de 144 posibles combinaciones. Finalmente se añade el re-

sultado de la actividad para obtener el puntaje REBA que indicará el nivel de riesgo y el nivel de acción (Ver Figura A55).

La puntuación que hace referencia a la actividad (+1) se añade en las siguientes situaciones:

- Una o más partes del cuerpo permanecen estáticas (Por ejemplo, postura sostenida durante más de un minuto).
- Repeticiones cortas de una tarea. Por ejemplo, más de cuatro veces por minuto (no se incluye caminar).
- Acciones que causen grandes y rápidos cambios posturales.
- Cuando la postura sea inestable.

Figura A53. Tabla A y Tabla carga/ fuerza

		Cuello												
		1				2				3				
Piernas		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
		1	1	2	3	4	1	2	3	4	3	3	5	6
Tronco		2	2	3	4	5	3	4	5	6	4	5	6	7
		3	2	4	5	6	4	5	6	7	5	6	7	8
		4	3	5	6	7	5	6	7	8	6	7	8	9
		5	4	6	7	8	6	7	8	9	7	8	9	9

TABLA CARGA / FUERZA			
0	1	2	+1
Inferior a 5 kg	5-10 kg	10 kg	La fuerza es aplicada bruscamente

Figura A54. Tabla B y Tabla acoplamiento

		Antebrazo						
		1			2			
Muñeca		1	2	3	1	2	3	
		1	1	2	2	1	2	3
Brazo		2	1	2	3	2	3	4
		3	3	4	5	4	5	5
		4	4	5	5	5	6	7
		5	6	7	8	7	8	8
	6	7	8	8	8	9	9	

ACOPLAMIENTO			
0 - Bueno	1 - Regular	2 - Malo	3 - Inaceptable
Buen acoplamiento y fuerza de sujeción	Acoplamiento aceptable	Acoplamiento posible pero no aceptable	Incómodo, sin acoplamiento manual. Aceptable usando otras partes del cuerpo.

Figura A55. Tabla C y Puntuación de la actividad

		Puntuación B												
Puntuación A		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
		1	1	1	1	2	3	3	4	5	6	7	7	7
		2	1	2	2	3	4	4	5	6	6	7	7	8
		3	2	3	3	3	4	5	6	7	7	8	8	8
		4	3	4	4	4	5	6	7	8	8	9	9	9
		5	4	4	4	5	6	7	8	8	9	9	9	9
		6	6	6	6	7	8	8	9	9	10	10	10	10
		7	7	7	7	8	9	9	9	10	10	11	11	11
		8	8	8	8	9	10	10	10	10	10	11	11	11
		9	9	9	9	10	10	10	11	11	11	12	12	12
		10	10	10	10	11	11	11	11	12	12	12	12	12
		11	11	11	11	11	12	12	12	12	12	12	12	12
		12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Actividad		+1: Una o más partes del cuerpo estáticas (Por más de 1 min).												
		+1: movimientos repetitivos (Repetición superior a 4 veces/min).												
		+1: Cambios posturales importantes o posturas inestables.												

3. Puntuación final

La puntuación final REBA estará comprendida en un rango de 1 a 15. Este pun-

taje indicará el riesgo que supone desarrollar la tarea analizada y los niveles de acción necesarios en cada caso (Ver Figura A56).

Figura A56.
Niveles de riesgo y acción

Nivel de Acción	Puntuación	Nivel de Riesgo	Intervención y posterior análisis
0	1	Inaceptable	No necesario
1	2-3	Bajo	Puede ser necesario
2	4-7	Medio	Necesario
3	8-10	Alto	Necesario pronto
4	11-15	Muy alto	Actuación inmediata

BIBLIOGRAFIA

- **Corlett EN., Bishop RP.** 1976. A technique for assessing postural discomfort. *Ergonomics* 19(2):175 -182.
- **Hignett S., McAtamney L.** 2000. Rapid Entire Body Assessment (REBA). *Applied Ergonomics*. 31:201-205.
- **Karhu O., Kansi P., Kuorinka L.** 1977, Correcting working postures in industry: A practical method for analysis. *Applied Ergonomics*. 8:199-201.
- **McAtamney L., Corlett EN.** 1993. RULA: A survey method for the investigation of work-related upper limb disorders. *Applied Ergonomics*. 24:91-99.
- **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.

ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

La formación de una organización sindical es un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras, consagrado y reconocido en la Constitución Política de la República, así como por distintos instrumentos internacionales.

Los trabajadores(as), sin distinción ni autorización previa del empleador(a) o de autoridad alguna, pueden constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse o desafiliarse de ellas, sólo cumpliendo lo señalado en la ley y en los estatutos que ellos(as) mismos se han dado.

El derecho a conformar sindicatos es de la esencia de la libertad sindical. Sin ella no puede haber diálogo social ni progreso hacia la justicia social.

TIPOS DE ORGANIZACIONES

Sindicato de empresa: agrupa a trabajadores(as) de una misma empresa.

Sindicato interempresa: agrupa a trabajadores(as) de dos o más empleadores(as) distintos.

Sindicato trabajadores(as) eventuales o transitorios: agrupa a quienes realizan labores bajo dependencia y subordinación, en períodos cíclicos o intermitentes.

Sindicato trabajadores(as) independientes: congrega a aquellos(as) que no dependen de empleador(a) alguno.

Otro tipo de sindicatos.

Federación: unión de tres o más sindicatos.

Confederación: unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos.

Central: conformada indistintamente por sindicatos, federaciones, confederaciones, asociaciones de funcionarios públicos, municipales y asociaciones de pensionados, con personalidad jurídica.

QUORUM

Para constituir una organización sindical se debe cumplir con el quórum exigido por la ley (número de trabajadores y trabajadoras que participan en ella) y disponer de los estatutos que regirán a la organización.

La Inspección del Trabajo cuenta con estatutos tipo a disposición de los interesados.

Los quórum en un sindicato empresa son los siguientes:

Empresa con más de 50 trabajadores(as): mínimo 25 trabajadores(as) que representen, a lo menos, el 10% del total de los que prestan servicios en la empresa.

Empresa con más de 50 trabajadores(as), sin sindicato vigente: mínimo ocho trabajadores. Se debe completar el quórum antes indicado (25) en el plazo máximo de un año.

Empresa con cincuenta o menos trabajadores(as): pueden constituir sindicato ocho de ellos. En el plazo de un año deben regularizar la cantidad de socios.

Empresa con más de un establecimiento: pueden constituir sindicato los trabajadores(as) de cada uno de ellos, con un mínimo de 25 trabajadores(as) que represente, a lo menos, el 30% de los dependientes de dicho establecimiento.

Cualquiera sea el porcentaje que representen, pueden constituir sindicato 250 o más trabajadores(as) de una misma empresa.

Otro tipo de sindicatos: mínimo de 25 trabajadores(as).

CONSTITUCION

Cumpliendo con el quórum, deberá realizarse una asamblea constituyente ante la presencia de un ministro de fe (Inspector del Trabajo, notario, Oficial del Registro Civil o un funcionario de la Administración del Estado designado en calidad de tal por la Dirección del Trabajo); leer y aprobar los estatutos, y proceder a la elección de los dirigentes en votación secreta y personal.

Dentro de los tres días hábiles siguientes, los dirigentes(as) electos deben informar a la empresa la constitución de la organización, indicando solamente el nombre de los dirigentes que resultaron electos.

En el plazo de 15 días corridos, contados desde la asamblea constitutiva, los dirigentes(as) deben depositar el acta original y dos copias de los estatutos, certificadas por el ministro de fe, en la Inspección del Trabajo. Efectuado este trámite, la organización adquiere personalidad jurídica. En caso de no realizarse el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.

Los trabajadores(as) que participaron en la constitución del sindicato cuentan con fuero –no pueden ser despedidos sin autorización previa del Tribunal competente– desde 10 días antes y hasta 30 días después de realizada la asamblea, en el caso de un sindicato de empresa o interempresa. Si se trata de uno eventual o transitorio, los trabajadores(as) gozan de fuero hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva.

DIRECTORIO

Los sindicatos son libres para determinar los requisitos necesarios para ser director(a)

y el número de ellos. Sin perjuicio de ello, sólo gozan de fuero, permisos y licencias, las más altas mayoría relativas, conforme a las siguientes reglas:

- *Sindicato de menos de 25 trabajadores(as):* un director(a)
- *Sindicato entre 25 y 249 trabajadores(as):* tres directores(as)
- *Sindicato entre 250 y 999 trabajadores(as):* cinco directores(as)
- *Sindicato entre 1.000 y 2.999 trabajadores(as):* siete directores(as)
- *Sindicato de 3.000 y más trabajadores(as):* nueve directores(as). Si el sindicato de empresa tiene presencia en dos o más regiones, el número de directores aumenta en dos.

El mandato de los directores(as) sindicales durará no menos de dos y no más de cuatro años, y pueden ser reelegidos indefinidamente.

Los directores(as) sindicales gozan de fuero desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo. Asimismo, durante este plazo el empleador(a) no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de ellos las facultades que establece el artículo 12 del Código del Trabajo. En el caso de los directores de un sindicato de trabajadores(as) eventuales o transitorios cuyo contrato sea a plazo fijo o por obra o faena determinada, gozarán de fuero sólo hasta la vigencia de su contrato.

Con el propósito de poder desarrollar su labor sindical fuera del lugar de trabajo, la ley ordena que los empleadores(as) deben conceder a los directores(as) sindicales que gozan de fuero, un permiso de seis horas semanales por cada director, si la organización reúne hasta 249 trabajadores(as), o de ocho horas semanales por cada uno, si el sindicato está conformado por 250 o más miembros.

La ley ampara y protege la actividad sindical. El empleador(a) no podrá impedir o dificultar la afiliación del trabajador(a) a un sindicato.

Son consideradas prácticas desleales o antisindicales, entre otras, negarse en forma injustificada a recibir a los dirigentes(as); amenazar con el cierre de la empresa, pérdida del empleo; actos discriminatorios o perseguir o perjudicar al trabajador(a), o realizar cualquier

amenaza por la constitución de un sindicato o su pertenencia al mismo.

Si la empresa posee más de un año de antigüedad, el sindicato de empresa o establecimiento de ella puede presentar un proyecto de negociación colectiva a su empleador(a), rigiéndose por las normas del Código del Trabajo.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

OTORGA BONO ESPECIAL PARA LOS SECTORES DE MENORES INGRESOS^(*)

LEY N° 20.262

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

Proyecto de ley:

Artículo 1°.- Concédese, por una sola vez, un bono especial de \$ 20.000, que se pagará en una sola cuota, el mes siguiente al de publicación de esta ley en el Diario Oficial, junto con los subsidios, beneficios o remuneraciones, según corresponda, a las familias registradas en el Sistema de Protección Social "Chile Solidario" al 31 de marzo del año 2008; a los beneficiarios de subsidio familiar establecido en la Ley N° 18.020, y a los trabajadores señalados en las letras a), b) y c) del artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que perciban el beneficio de asignación familiar establecido en el referido decreto con fuerza de ley y cuyo ingreso mensual a marzo de 2008 sea igual o inferior a \$ 250.000. Para estos efectos, se considerarán ingresos mensuales los señalados en el artículo 2° de la Ley N° 18.987.

El bono especial establecido en este artículo será de cargo fiscal y se pagará a quienes tengan alguna de las calidades señaladas en el inciso precedente al 31 de marzo de 2008.

El referido bono no constituirá remuneración ni renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

El pago de este bono especial se efectuará por el Instituto de Normalización Previsional. En el caso de los trabajadores beneficiarios de asignación familiar, el bono será pagado por el respectivo empleador, aplicándose las normas sobre pago y recuperación de las asignaciones familiares establecidas en el citado Decreto con Fuerza de Ley N° 150.

Cada beneficiario tendrá derecho sólo a un bono especial, aun cuando revista más de alguna de las calidades indicadas para acceder al mismo. Si tuviere más de una calidad de beneficiario y una de ellas fuera ser una familia registrada en el Sistema de Protección Social "Chile Solidario", se le otorgará el bono como beneficiario de dicho Sistema de Protección.

A quienes perciban maliciosamente el bono especial que otorga este artículo, se les aplicarán las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Artículo 2°.- Concédese, por una sola vez, a los beneficiarios a que se refiere el artículo 22 de la Ley N° 20.233, un bono complementario de \$ 13.044.- que se pagará en el mes de mayo de 2008 conjuntamente con el beneficio contemplado en el artículo 22 de dicha ley. El bono a que se refiere este artícu-

(*) Publicada en el Diario Oficial de 23.04.08.

lo será de cargo fiscal, no constituirá renta ni remuneración para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

Artículo único transitorio.- El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley durante el año 2008, se financiará mediante transferencias de la partida presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del presente año, entendiéndose incrementada en el equivalente a dicho mayor gasto la suma del valor neto a que se refiere el inciso primero del artículo 4º de la Ley N° 20.232.”.

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 18 de abril de 2008.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, María Olivia Recart Herrera, Subsecretaria de Hacienda.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

MODIFICA DECRETO N° 57, DE 1990^(*)

DECRETO N° 13

Núm. 13.- Santiago, 14 de abril de 2008.-
Vistos: Lo dispuesto en la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado ha sido fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.563, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la Ley N° 19.880, de 2003, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Organos de la Administración del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 25, de 1959, del Ministerio de Hacienda; en el Decreto Ley N° 3.500 de 1980, y sus modificaciones posteriores; en la Ley N° 20.255; en el Decreto Supremo N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en la Resolución N° 520, de 1996, sobre Exención de Toma de Razón de la Contraloría General de la República; y la facultad conferida por el N° 6 del artículo 32 de la Constitución Política de la República de Chile.

Considerando: Que en el marco de los contenidos y objetivos trazados por la Ley N° 20.255 sobre Reforma Previsional se estableció la creación de un Consejo Técnico de Inversiones, cuyo objeto será velar por la adecuada rentabilidad y seguridad de las inversiones realizadas con los Fondos de Pensiones a los que se refiere el Decreto Ley N° 3.500, de 1980,

Decreto:

Artículo único. Agrégase el siguiente Título XII al D.S. N° 57 de 1990, del Ministerio del

Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación del Decreto Ley N° 3.500, de 1980:

“TITULO XII DEL CONSEJO TECNICO DE INVERSIONES

Artículo 103. El Consejo Técnico de Inversiones a que se refiere el artículo 167 de la ley, deberá efectuar informes, propuestas y pronunciamientos respecto de las inversiones de los Fondos de Pensiones, y las demás funciones que establece la ley, con el objeto de procurar el logro de una adecuada rentabilidad y seguridad para los Fondos.

Párrafo 1°

De las funciones y atribuciones

Artículo 104. El Consejo tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- 1) Pronunciarse sobre el contenido del Régimen de Inversión a que se refiere el artículo 45 de la ley, y sobre las modificaciones que la Superintendencia de Pensiones proponga efectuar al mismo. Para estos efectos, el Consejo deberá emitir un informe que contenga su opinión técnica en forma previa a la dictación de la resolución que apruebe o modifique dicho régimen;
- 2) Emitir opinión técnica en todas aquellas materias relativas a inversiones de los Fondos de Pensiones contenidas en el Régimen de Inversión, y en especial respecto de la estructura de límites de inver-

(*) Publicado en el Diario Oficial de 5.05.08.

sión de los Fondos de Pensiones, de los mecanismos de medición del riesgo de las carteras de inversión y de las operaciones señaladas en la letra l) del artículo 45 de la ley que efectúen los Fondos de Pensiones;

- 3) Efectuar propuestas y emitir informes en materia de perfeccionamiento del régimen de inversiones de los Fondos de Pensiones en aquellos casos en que el Consejo lo estime necesario o cuando así lo solicite la Superintendencia de Pensiones;
- 4) Pronunciarse sobre las materias relacionadas con las inversiones de los Fondos de Pensiones que les sean consultadas por los Ministerios de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social;
- 5) Entregar una memoria anual de carácter público al Presidente de la República, correspondiente al ejercicio del año anterior, a más tardar dentro del primer cuatrimestre de cada año. Copia de dicha memoria deberá enviarse a la Cámara de Diputados y al Senado, y
- 6) Encargar la realización de estudios técnicos con relación a las inversiones de los Fondos de Pensiones.

Párrafo 2º

De los miembros del Consejo

Artículo 105. El Consejo estará integrado por las siguientes personas:

- a) Un miembro designado por el Presidente de la República. La designación deberá recaer en una persona que haya desempeñado el cargo de Ministro de Hacienda o de Superintendente o directivo de las Superintendencias de Pensiones, de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, o de consejero o gerente del Banco Central de Chile;
- b) Un miembro designado por el Consejo del Banco Central de Chile. La designación

deberá recaer en un profesional de reconocido prestigio por su experiencia y conocimiento en materias financieras y de mercado de capitales;

- c) Un miembro designado por las Administradoras de Fondos de Pensiones. La designación deberá recaer en un profesional que posea al menos seis años de experiencia laboral en empresas que administren carteras de inversión y que haya sido gerente general, gerente de finanzas o gerente de inversiones, o haya ejercido otros cargos de nivel superior en alguna empresa del sector financiero;
- d) Dos miembros designados por los decanos de las Facultades de Economía o de Economía y Administración de Universidades que se encuentren acreditadas de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 20.129, de acuerdo a lo siguiente:
 - 1) Un miembro deberá ser un académico reconocido por su experiencia y conocimiento en materias financieras y de mercado de capitales, para lo cual deberá haber desarrollado labores de investigación o consultoría, o contar con publicaciones sobre estas materias.
 - 2) Un miembro deberá ser un académico de reconocido prestigio por su experiencia y conocimiento de macroeconomía, para lo cual deberá haber desarrollado labores de investigación o consultoría, o contar con publicaciones sobre estas materias.

Artículo 106. Junto con la designación de cada una de las personas a que se refiere el artículo precedente, deberá también designarse un miembro suplente, quien reemplazará al respectivo titular en caso de ausencia o impedimento de éste. Las personas que hayan sido nombradas como miembros suplentes deberán cumplir con los mismos requisitos y se regirán por las mismas normas que el respectivo miembro titular.

El Superintendente de Pensiones dictará una resolución que dé cuenta de la conformación del Consejo Técnico de Inversiones, la que se publicará en el Diario Oficial.

Párrafo 3°

De la designación de los miembros del Consejo

Artículo 107. Los miembros designados de conformidad a lo previsto en las letras c) y d) del artículo 105°, deberán ser nominados a lo menos 30 días antes de la fecha de cesación en el cargo de los consejeros cuyo período finaliza.

Artículo 108. Las Administradoras de Fondos de Pensiones acordarán el procedimiento para llevar a cabo la designación del miembro que deberán nombrar, como asimismo para acreditar el cumplimiento de los requisitos que para tales efectos la ley y este reglamento exigen para el ejercicio de este cargo, sin perjuicio de las instrucciones que imparta la Superintendencia de Pensiones para tal efecto. Del mismo modo lo harán los decanos de las Facultades de Economía o de Economía y Administración, para designar a los dos miembros del Consejo que a ellos les corresponde.

Artículo 109. Con una antelación de a lo menos 90 días a la fecha de cesación en el cargo de los miembros del Consejo, el Superintendente de Pensiones comunicará tal circunstancia a las autoridades y entidades señaladas en el artículo 105°, a fin de que adopten las medidas tendientes a efectuar la designación de los miembros del Consejo, para el nuevo período.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso precedente, el Superintendente de Pensiones solicitará previamente al Ministerio de Educación que informe cuáles son, a la fecha de aquella solicitud, las Facultades de Economía o de Economía y Administración de Universidades que se encuentren acreditadas de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 20.129, nómina que será considerada para el respectivo proceso de designación de consejeros. Se

considerarán universidades acreditadas aquellas que cuenten con acreditación institucional en los ámbitos a que se refiere el inciso primero del artículo 17 de dicho cuerpo legal.

Artículo 110. Con a lo menos 15 días de anticipación a la fecha en que inicien sus funciones, las entidades llamadas a efectuar las designaciones a que se refiere el artículo 107° informarán a la Superintendencia de Pensiones el nombre de las personas designadas como miembros del Consejo, y sus respectivos suplentes.

Artículo 111. En caso que en el plazo señalado en el artículo 107 no se hubiere designado alguno de los miembros del Consejo a que se refiere la letra d) del artículo 105, la Superintendencia de Pensiones podrá citar directamente a los decanos de las Facultades de Economía o de Economía y Administración de las Universidades acreditadas de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 20.129 e informadas a la referida Superintendencia según lo señalado en el inciso final del artículo 109, para que los asistentes designen por mayoría a los académicos que cumplan con los requisitos señalados en la ley y en este reglamento.

Párrafo 4°

De las incompatibilidades e inhabilidades

Artículo 112. Los miembros del Consejo Técnico de Inversiones no podrán ser gerentes, administradores o directores de una Administradora de Fondos de Pensiones, ni de alguna de las entidades del grupo empresarial a la cual pertenezca, mientras dure su mandato.

El cumplimiento de la exigencia a que se refiere el inciso anterior, se acreditará a través de una declaración jurada, prestada ante Notario Público, por el respectivo miembro del Consejo, la cual se entregará al Secretario Técnico del mismo para su registro.

Cualquier inhabilidad sobreviniente en que incurra un miembro del Consejo deberá infor-

marse al Secretario Técnico, dentro de un plazo de cinco días de acontecido el hecho, o antes de la siguiente sesión, según el plazo que resulte menor. El Secretario Técnico informará al Consejo dicha circunstancia.

Tratándose de las causales de cesación a que se refieren las letras b) y d) del inciso séptimo del artículo 168 de la ley, el Consejo dejará constancia de su ocurrencia en la sesión inmediatamente posterior a haberse tomado conocimiento de las mismas por parte del Secretario Técnico. Las causales establecidas en las letras c) y e) de la misma norma, serán declaradas mediante acuerdo adoptado por la mayoría de los miembros del Consejo, en el que no tendrá derecho a voto el consejero respecto del cual se pretendan hacer efectivas.

Si un miembro del Consejo cesa en sus funciones, será reemplazado por la persona que designe la autoridad o entidad que corresponda por el plazo que restare para completar su período, siempre que dicho período sea superior a 6 meses. Con todo, habiéndose constatado o declarado alguna causal de cesación respecto de un consejero, asumirá inmediatamente en funciones su respectivo suplente.

Corresponderá a la Superintendencia de Pensiones adoptar las medidas necesarias para que el respectivo reemplazo se concrete en el menor tiempo posible, de conformidad a las normas establecidas en la ley y el presente reglamento.

Artículo 113. Los miembros del Consejo Técnico de Inversiones deberán inhabilitarse cuando en la sesión respectiva se traten asuntos que los involucren o cuando se traten o resuelvan materias en que puedan tener interés. Para efectos de calificar la inhabilidad planteada, el Consejo deberá aplicar las normas y procedimientos que establezca sobre esta materia''.

Artículo transitorio. Para la conformación del primer Consejo Técnico de Inversiones, la

Superintendencia de Pensiones comunicará, mediante resolución publicada en el Diario Oficial, a las entidades indicadas en el artículo 167 de la ley, que la designación de consejeros se llevará a cabo conforme a las normas contenidas en el presente artículo y, en lo no previsto por éste, por las normas contenidas en el párrafo 3° del Título XII del Decreto Supremo N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El proceso de designación deberá estar finalizado dentro de los diez días siguientes a la comunicación a que se refiere el inciso anterior.

Si en el plazo señalado en el inciso precedente no se hubieren designado los miembros a que se refiere la letra d) del artículo 105 del Decreto Supremo N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Superintendente de Pensiones citará directamente a los decanos de las Facultades de Economía o de Economía y Administración de las universidades acreditadas de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 20.129 e informadas a la referida Superintendencia según lo señalado en el inciso final del artículo 109 del referido decreto supremo, para que la mayoría de los asistentes designen a los académicos que cumplan con los requisitos señalados en la ley y en el correspondiente reglamento.

El Superintendente de Pensiones dictará una resolución que dé cuenta de la conformación del Consejo Técnico de Inversiones, la que se publicará en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda a la Contraloría General de la República.- Edmundo Pérez Yoma, Vicepresidente de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

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

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

DICTA GUIA TECNICA DE EVALUACION DE RIESGOS DE MANEJO O MANIPULACION MANUAL DE CARGA^(*)

RESOLUCION EXENTA N° 195

Núm. 195 exenta.- Santiago, 9 de abril de 2008.- Visto: Lo dispuesto en la Ley N° 20.001 y en el artículo 14 del D.S. N° 63, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en el D.F.L. N° 25, de 1959, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; y lo informado según Oficio N° 134, de 27 de marzo de 2008 de la Comisión Ergonómica Nacional.

Considerando:

- 1° Que, conforme al artículo 14 del D.S. N° 63, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el procedimiento de evaluación de los riesgos que contempla el artículo 13° del citado Reglamento, se regirá por una Guía Técnica de Evaluación de Riesgos de Manejo o Manipulación Manual de Carga, que será dictada mediante resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- 2° Que, según lo informado por la Comisión Ergonómica Nacional, la Guía desarrollada por este Ministerio da cumplimiento con los requerimientos técnicos para recibir aplicación general en Chile.

Resolución:

- 1° Díctase y téngase por aprobada la Guía Técnica de Evaluación de Riesgos de

Manejo o Manipulación Manual de Carga a que se refiere el artículo 14 del D.S. N° 63, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- 2° Un ejemplar del texto oficial de la Guía Técnica de Evaluación de Riesgos de Manejo o Manipulación Manual de Carga, autorizado con la firma del Subsecretario de Previsión Social, se depositará en esa Subsecretaría y a él deberán ajustarse las copias que se otorguen así como las publicaciones que se efectúen.
- 3° La Subsecretaría de Previsión Social difundirá por medios impresos y digitales el texto de la Guía Técnica de Evaluación de Riesgos de Manejo o Manipulación Manual de Carga.
- 4° Téngase como parte integrante de esta resolución el texto íntegro de la Guía Técnica de Evaluación de Riesgos de Manejo o Manipulación Manual de Carga.
- 5° La presente resolución entrará en vigencia a contar del día primero del mes siguiente a la fecha de la publicación de esta resolución.

Anótese, comuníquese y publíquese.-
Oswaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 28.04.08.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL
INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL

FIJA SALARIO MEDIO DE PENSIONES PARA EL AÑO 2007, Y PENSION MINIMA DE ORFANDAD Y LA PENSION A LA MADRE LEGITIMA DEL IMPONENTE^(*)

RESOLUCION EXENTA N° 263

Núm. 263 exenta.- Santiago, 17 de abril de 2008.

Vistos:

1. Lo dispuesto en los artículos 7° y 26, de la Ley N° 10.662, de ex Triomar; el D.F.L. N° 278, de 1960; el D.L. N° 3.502, de 1980; la Ley N° 18.689, y las facultades que me otorga el D.F.L. N° 17, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social.
2. El artículo N° 48, de la Ley N° 19.880, de 2003, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos.

Considerando:

1. El P.I. SDPCG N° 02/2008, de 13 de febrero de 2008 del Subdepartamento de Planificación y Control de Gestión de la Dirección Regional INP, Valparaíso, en el que se determina el monto del Salario Medio de Pensiones, para el año 2007, Pensión Mínima de Orfandad y Pensión a

la Madre Legítima del Imponente para el año 2008, ex Triomar, de acuerdo al procedimiento que contempla el artículo 7° y 26, de la Ley Orgánica N° 10.662 y sus modificaciones.

2. El ordinario SDLE N° 13.423, de fecha 31 de marzo de 2008, del Subdepartamento Legal de la Dirección Regional INP V Región, a través del cual presta su aprobación al cálculo del citado Salario Medio de Pensiones.
3. La providencia N° 206, de 2 de abril de 2008, de la Dirección Regional INP Valparaíso, mediante la cual solicita la emisión de la presente resolución,

Resuelvo:

1. Fíjase para el año 2007 en \$ 284.090.- (Doscientos ochenta y cuatro mil noventa pesos) el Salario Medio de Pensiones, ex Triomar, hoy Instituto de Normalización Previsional.
2. Fíjense para el año 2008, en \$ 56.818.- (Cincuenta y seis mil ochocientos dieciocho pesos), la Pensión Mínima de Orfan-

(*) Publicada en el Diario Oficial de 26.04.08.

dad y la Pensión a la Madre Legítima del Imponente ex Triomar, hoy Instituto de Normalización Previsional, que equivale al 20% del Salario Medio de Pensiones correspondiente al año 2007.

3. Reliquídense los beneficios de la especie, cursados en el presente año, en conformidad a lo establecido en el Resuelvo N°s. 1 y 2, precedentes.
4. Publíquese en el Diario Oficial la presente resolución, a través de la División Comu-

nicaciones del Instituto de Normalización Previsional.

Comuníquese al Departamento Legal; a la División Auditoría y Control, División Secretaría General y División Comunicaciones; Dirección Regional INP V Región, Valparaíso, a los Subdepartamentos Legal y Operaciones. Distribúyase por Secretaría General.

Anótese y comuníquese.- Rafael del Campo Mullins, Director Nacional.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

MODIFICA DECRETO N° 19, DE 2007, QUE ESTABLECE OBJETIVOS, LINEAS DE ACCION Y PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE DIALOGO SOCIAL DE LA SUBSECRETARIA DEL TRABAJO^(*)

DECRETO N° 37

Núm. 37.- Santiago, 10 de marzo de 2008.- Vistos: Lo dispuesto en el D.F.L. N° 1/19.653, de 13 de diciembre de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en el D.F.L. N° 1 de 1967, Orgánico de la Subsecretaría del Trabajo; en la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República, sobre Exención de Trámite de Toma de Razón, y sus modificaciones posteriores; en la Ley N° 19.880, de 2003, que Establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los órganos de la Administración del Estado, y en la glosa 04 asociada a la partida 15-0101-24-01-432 de la Ley N° 20.232 de Presupuesto del Sector Público para el año 2008; y

Considerando:

1. Que, mediante el Decreto N° 19, de 24 de enero modificado por el Decreto N° 108, de 4 de junio, ambos de 2007, se establecieron los objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del Programa Diálogo Social.

2. Que, es de vital importancia mantener una política que promueva la generación de instancias para el desarrollo del diálogo social en el país, y especialmente apoyar todas las iniciativas que den las herramientas necesarias para que los trabajadores puedan realizar una labor sindical moderna respecto de la interacción constante y necesaria que debe existir entre trabajadores y empleadores, gobierno y participantes activos de las relaciones socio-laborales,

Decreto:

1. Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto Supremo N° 19, de fecha 24 de enero, modificado por el Decreto N° 108, de 4 de junio, ambos de 2007, que establece los objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del Programa de Diálogo Social, Subsecretaría del Trabajo:

1. Agrégase la siguiente letra g) en el numeral 3 del Decreto N° 19, del siguiente tenor
g) Fomentar la creación, constituir, desarrollar y difundir actividades

(*) Publicada en el Diario Oficial de 20.05.08.

de formación laboral y sindical, de cualquier naturaleza y formato, apoyando y colaborando en todos los niveles y prestando los soportes necesarios para que sean ejecutadas en torno a materias laborales, a fin de sentar las bases mínimas para un desarrollo homogéneo e igualitario de los contenidos asociados al mundo de las relaciones laborales y sindicales.

2. Agrégase un inciso tercero, nuevo, al numeral 7 del Decreto N° 19, del siguiente tenor:

A fin de dar cumplimiento a lo establecido en el literal g) del numeral tercero del presente decreto, la ejecución de dichas actividades deberá estar a cargo de instituciones de reconocido prestigio y trayectoria. Los fondos a adjudicar se concursarán mediante licitación pública.

Anótese, tómese razón, regístrese 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, Mauricio Jélvez Maturana, Subsecretario del Trabajo.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISION JURIDICA

SUBCONTRATACION (LEY N° 20.123). SIMULACION DE CONTRATOS
A TRAVES DE TERCEROS. FACULTADES DIRECCION DEL TRABAJO

Recursos de Protección deducido por don Alfredo Valdés Rodríguez,
en representación de la empresa "Administradora de Fondos de Pensiones
Provida S.A." de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago

Doctrina

La Corte de Apelaciones de Santiago rechaza el recurso de protección deducido por la AFP Provida en atención a que estima que la Dirección del Trabajo tiene facultades para fiscalizar, facultades que no son cuestionadas por la recurrente, puesto que sus argumentos aluden al alcance de las atribuciones que le han sido conferidas por la ley. Agrega que, no parece lógico que las facultades que le han sido conferidas sólo adquieren su razón de ser en función del objetivo que se persigue, cual es preservar la observancia de la legislación laboral y propiciar que ella sea cumplida, por lo que ningún sentido tendría las facultades conferidas a la Dirección del Trabajo si no van aparejadas de mecanismos compulsivos o de persuasión, no pudiendo agotarse sus facultades en una mera constatación de hechos. Estima que no debe llamar la atención que en su labor fiscalizadora la Dirección del Trabajo, en cumplimiento de sus obligaciones, lleve a cabo una labor de subsunción, de manera que la misma es inherente a la potencialidad sancionadora.

Descarta también la arbitrariedad en el actuar del Servicio, al considerar que todo acto administrativo está amparado por una presunción de legitimidad y el solo hecho que la empresa recurrente evidencie un conocimiento e inteligencia de la situación planteada, le permite sostener que la resolución cuestionada está provista de fundamentos y razones necesarias que excluyen el mero arbitrio o capricho.

La Corte Suprema con fecha 13 de mayo de 2008 confirma el fallo.

Sentencia de la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago.

Santiago, 3 de abril de 2008.

Recurso 7125/2007 - Resolución: 38530
- Secretaría: Especial.

Vistos:

A fojas 6, don Alfredo Valdés Rodríguez, en representación de Administradora de Fondos

de Pensiones Provida S.A. interpone recurso de protección en contra de don Marcelo Faúndez Saavedra, en su calidad de Fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago por estimar que ha incurrido en una actuación arbitraria e ilegal con motivo del dictado de la Resolución N° 3.444.07.091-1, de fecha 4 de diciembre de 2007, que impuso una multa administrativa de 90 UTM a su representada por una supuesta infracción a la ley de subcontratación, artículo 183-A del

Código del Trabajo, en relación con el artículo 478 del mismo cuerpo legal.

Señala que la resolución es del siguiente tenor: Simular la contratación de trabajadores a través de la empresa Altura S.A., RUT 96.913.890-5, aparentando trabajo en régimen de subcontratación, toda vez que los hechos constatados en la fiscalización, se estableció que el empleador A.F.P. Provida, es quien ejerce el vínculo de subordinación y dependencia, situación que afecta a los siguientes trabajadores: Carolina Luna, Isis Lara, Evelyn Amigo y Evelyn Cabezas, quienes se desempeñan en el Depto. de Control, Digitación, siendo supervisadas por una funcionaria de Provida, Sra. Carmen Jara; Jorge Peñaloza y Angelo Lucaveche, quienes se desempeñan en el Depto. de Control de Recaudación, siendo supervisados por un funcionario de Provida, Sr. Luis Aliaga (los trabajadores firmaron contrato con Altura S.A.).

Estima el recurrente que el acto administrativo de la fiscalización resulta ilegal por cuanto infringe normas legales expresas que regulan las facultades del organismo fiscalizador y los principios fundamentales que regulan los actos de la administración. Concluye que de la lectura de las normas que regulan la materia y de la resolución que se impugna, la Dirección del Trabajo ejerció la facultad de fiscalización, facultad que a su juicio se limita a la mera constatación de los hechos, pero que en caso alguno puede significar la calificación jurídica de los mismos. Agrega que nuestro ordenamiento jurídico positivo no reconoce a la Dirección del Trabajo ni a sus dependientes la facultad de calificar jurídicamente un hecho ni menos interpretar contratos civiles, ya que en la especie su mandante habría celebrado contrato con la empresa contratista y esta, a su vez, es quien mantiene una relación laboral con sus trabajadores.

Estos dos vínculos jurídicos contractuales, al parecer del recurrente, son los que se

pretende alterar y destruir a través de la resolución impugnada, en circunstancias que esta materia es de competencia exclusiva y excluyente de los Tribunales de Justicia. A juicio del recurrente el fiscalizador estableció, como si tuviera jurisdicción para ello, la supuesta existencia de un vínculo de subordinación y dependencia entre los trabajadores de la empresa contratista y su representada, negando la existencia real de los contratos individuales de trabajo celebrados entre éstos y su respectivo empleador; calificando estas relaciones contractuales entre particulares, lo que le llevó a imponer una multa, la que califica de arbitraria e ilegal, y que constituyen una perturbación y amenaza de derechos constitucionales que le asisten a su representada.

Añade que la indeterminación de los fundamentos de hechos en la resolución pone a su representada en la más absoluta indefensión frente a la imputación que se le formula, lo que constituye una arbitrariedad. Por lo anterior, señala que se han infringido las garantías constitucionales que le asisten, contempladas en el inciso cuarto del N° 3, N° 16 y N° 24, todos del artículo 19 de la Constitución Política de la República, las que han sido amenazadas y perturbadas en su ejercicio legítimo, por causa de la actuación del Fiscalizador recurrido. Solicita se acoja el recurso, con costas, y se deje sin efecto la resolución que le ha impuesto una multa.

A fojas 38, informando el recurso el abogado Reinaldo Enrique Rudloff Muñoz, por su patrocinado don Marcelo Faúndez Saavedra, fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago, señala que la actuación recurrida se ha efectuado dentro del marco legal, por lo que no ha sido ilegal ni arbitraria, solicitando por lo mismo el rechazo del recurso, con costas.

En primer lugar alega improcedencia del recurso en atención a la naturaleza del acto recurrido, toda vez que el recurso de protec-

ción tiene como finalidad restablecer el imperio del derecho, constituyendo un remedio o solución urgente ante una vulneración real y efectiva en el ejercicio de un legítimo derecho indubitado, lo que no se daría en la especie, ya que el amparo que solicita la recurrente se opone a la presunción legal de veracidad de los hechos constatados por el fiscalizador actuante, de acuerdo al artículo 23 del D.F.L. N° 2 del año 1967. Agrega que la recurrente cuenta con una amplia gama de procedimientos especiales para reclamar la multa cursada, por lo que su derecho constitucional al debido proceso se encuentra suficientemente resguardado. Por todo lo expuesto solicita se declare la improcedencia del recurso interpuesto.

En subsidio de lo anterior, alega la improcedencia del recurso en atención a la falta de los requisitos constitucionales para su interposición, ya que el acto recurrido no es arbitrario ni ilegal, sino que fue dictado en atención a las facultades expresamente conferidas al Servicio por los artículos 474 y 476 del Código del Trabajo y artículo 1° del D.F.L. N° 2 de 1967. Añade que la resolución tampoco es arbitraria pues fue razonada, argumentada y fundada conforme a derecho, teniendo su fundamento en hechos constatados personalmente por el fiscalizador actuante. En cuanto al fondo del asunto, la recurrida informa que la visita inspectiva del día 4 de diciembre de 2007 tuvo como origen una denuncia de fecha 7 de noviembre de 2007 efectuada por un grupo de trabajadores en contra de la empresa A.F.P. Provida S.A. En esta visita, el fiscalizador Marcelo Faúndez Saavedra habría constatado in situ, previa entrevista con doña Carmen Jara y don Luis Aliaga, dependientes de la A.F.P. Provida S.A. y supervisores directos de los trabajadores nominados, además de otros antecedentes recabados, la simulación de contrato laboral. Agrega que el fiscalizador constató en terreno que la empresa A.F.P. Provida S.A. se beneficia directamente de los servicios de los trabajadores contratados por la empresa Altura S.A., que

estos servicios se hacen bajo subordinación y dependencia de ejecutivos de A.F.P. Provida S.A. a través de los supervisores doña Carmen Jara y don Luis Aliaga, pues son éstos los que les entregan instrucciones y los supervigilan. La función específica de los trabajadores nominados es la de ingresar datos al sistema computacional de la empresa Provida S.A., datos proporcionados diaria y directamente por los funcionarios de A.F.P. Provida S.A. y que se ingresan en la forma y condiciones establecidas por los supervisores de A.F.P. Provida S.A., labores todas estas realizadas en el Departamento de Control de Recaudaciones, en calle Bandera N° 287, 5° piso en la comuna y ciudad de Santiago. Dado lo antes expuesto, la recurrida expone que en virtud de los hechos constatados se sancionó a la recurrente de protección por simular la contratación de trabajadores a través de la empresa Altura S.A. toda vez que en los hechos constatados en la fiscalización se estableció que el empleador es A.F.P. Provida S.A. quien ejerce el vínculo de subordinación y dependencia. Esta situación afecta a los trabajadores Carolina Luna, Isis Lara, Evelyn Amigo y Evelyn Cabezas, lo que infringe lo establecido en los artículos 183-A en relación al artículo 478 y 477 del Código del Trabajo.

A juicio de la recurrida la Resolución de Multa N° 34444/07/091-1 tuvo como fundamento la fiscalización realizada y los hechos en ella constatados, cuales son que la empresa principal (Provida S.A.) no cumplía con la legislación laboral vigente al no tener contrato escrito con la empresa contratista (Altura S.A.), no cumplir con normas de orden público laboral, artículo 183-A del Código del Trabajo, realizar los trabajos subcontratados por su cuenta y riesgo, depender la subordinación y dependencia de los trabajadores subcontratados directamente de la empresa principal y realizar esta simulación en la contratación de trabajadores a través de terceros.

Continúa sus alegaciones la recurrida formulando observaciones generales sobre los

antecedentes de la ley que rige la materia y ya en cuanto al fondo analizando el artículo 183-A del Código del Trabajo y el dictamen de la Dirección del Trabajo Ord. N° 141/05 de 10.01.07, todo lo cual le lleva a concluir en la legitimidad del obrar administrativo.

De igual forma se refiere al principio de inexcusabilidad administrativa y rol colaborador de la Dirección del Trabajo en la normativa laboral, emanado de la Ley N° 19.880 sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Organos de la Administración del Estado, a las facultades específicas de la Dirección del Trabajo en el ámbito de la Ley N° 20.123 y la función fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, a su competencia para aplicar multas por simulación conforme al artículo 183-A inciso 2° del Código del Trabajo. Concluye aseverando que la resolución administrativa recurrida no viola los derechos garantía establecidos en el artículo 19 en sus N° 3 inciso 4°, N° 16 y N° 24 de la Constitución Política de la República por todo lo cual solicita el rechazo del recurso de protección, con costas, por no existir actuación ilegal o arbitraria que lo haga procedente.

A fojas 66 se ordenó traer los autos en relación y a fojas 67 se dispuso su agregación extraordinaria.

Considerando:

Primero: De los antecedentes reunidos consta que el día 4 de diciembre de 2007 el fiscalizador dependiente de la Dirección del Trabajo, don Marcelo Faúndez Saavedra, realizó una visita inspectiva a las dependencias de la empresa A.F.P. Provida S.A. ubicadas en calle Bandera N° 287, pisos 5°, 6° y 7° de la comuna y ciudad de Santiago. Según se dejara constancia en el acta respectiva, pudo constatar que los trabajadores Carolina Luna, Isis Lara, Evelyn Amigo y Evelyn Cabezas desempeñaban labores consistentes en ingresar datos al sistema computacional de la empresa Provida S.A., datos proporcionados diaria y directamente por funcionarios de esta

empresa, en la forma y condiciones establecidas por sus supervisores;

Segundo: El fiscalizador, ante los hechos constatados, concluyó que se estaba en presencia de una simulación, toda vez que los trabajadores ya individualizados figuraban como contratados por la empresa Altura S.A., empresa distinta de aquélla en la cual laboraban, desempeñando sus labores bajo dependencia y subordinación de Provida S.A. Así, le resultó manifiesto que la empleadora era efectivamente Provida S.A. y no Altura S.A., de modo que se cursó la correspondiente multa, por infracción al artículo 183 A del Código del Trabajo, en relación a su artículo 478;

Cuarto: De la revisión de los fundamentos del recurso se advierte que en él no se desconoce las facultades de fiscalización que el ordenamiento jurídico laboral concede a la Dirección recurrida. Antes bien, sus cuestionamientos apuntan al alcance de esas atribuciones. En efecto, la argumentación esencial de la recurrente consiste en atribuir ilegalidad a la actuación del organismo recurrido, por estimar que en su actividad sólo estaría facultada para constatar hechos sin que pueda efectuar calificaciones jurídicas ni menos interpretaciones de contratos. Como lo hiciera en este caso, afirma, invade atribuciones exclusivas de los tribunales de justicia;

Quinto: Si de atribuciones se trata, cabe recordar que de acuerdo con lo prescrito en el artículo 2° del Código del Trabajo, es misión del Estado velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios. Sigue a ello precisar que, en directa relación con lo anterior, el artículo 476 (505) del mismo cuerpo legal entrega a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación;

Sexto: Parece inconcuso que tales atribuciones solo adquieren su razón de ser en función del objetivo que se persigue: preservar la observancia de la legislación laboral y, desde luego, propiciar que ella sea cumplida, merced a la rectificación de las conductas

contrarias a ese ordenamiento. Ningún sentido tendrían las facultades conferidas al organismo fiscalizador, si ellas no van aparejadas de mecanismos compulsivos o de persuasión. De ahí que las infracciones tengan asignada una sanción y la Dirección aludida, el poder para imponerlas;

Séptimo: Si ello es así, no puede decirse que las facultades otorgadas a dicho órgano del Estado se agoten en la mera constatación de hechos. Aceptarlo importaría cercenarlas de modo esencial, hasta hacerlas inocuas, inoperantes e ineficaces. Por lo tanto, amén de la verificación de hechos, la Dirección del Trabajo no puede sino estar facultada para determinar cuando menos preliminarmente si los constatados por ella se avienen con la legislación que los regula y, según ello, obrar en consecuencia, imponiendo multas o señalando las medidas de corrección, en su caso. Desde esa perspectiva, no debiera llamar la atención que, en el cumplimiento de sus obligaciones, dicha dirección tenga que llevar a cabo alguna labor de subsunción, de momento que la misma es inherente a la potencialidad sancionatoria;

Octavo: Cuestión muy diferente es si se comparte o se discrepa de la apreciación que pueda efectuar ese organismo acerca de los hechos que ha verificado; el juicio que pueda tenerse sobre el mérito, adecuación y justificación de la medida adoptada. Empero, ello solo puede ser materia de los procedimientos especiales que la misma ley ha consultado al efecto, resultando del todo ajenos al ámbito de una acción de naturaleza eminentemente cautelar;

Noveno: Así las cosas, resulta que la resolución recurrida, la N° 3444.07.091-1 dictada por el fiscalizador don Marcelo Faúndez Saavedra, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago que impone una multa administrativa de 90 UTM a la empresa Provida S.A. es un acto realizado dentro de las funciones fiscalizadoras que la ley entrega a la Inspección del Trabajo por los artículos 1°, 5°, 20 y 23 del D.F.L. N° 2 de 1967 del

Ministerio del Trabajo y Previsión Social y artículo 476 del Código del Trabajo;

Décimo: Se aduce también en el recurso que la actuación reprochada sería arbitraria porque el agente que la origina lo hizo ex profeso contra legem y por su total falta de fundamentación. A ese respecto, cabe indicar que todo acto administrativo está amparado por una presunción de legitimidad que no se advierte superada en este caso y, enseguida, que la sola circunstancia de que el recurrente evidencie conocimiento e inteligencia de la situación, permite sostener que la resolución cuestionada está provista de los fundamentos y razones necesarias, que excluyen el mero arbitrio o capricho;

Undécimo: En atención a todo lo antes expuesto, al no existir acto arbitrario e ilegal en la actuación impugnada, cabe rechazar el presente recurso de protección.

Duodécimo: Al margen de lo expresado, es pertinente enfatizar que no se exhibió ni se acompañó a estos autos el contrato que invoca la recurrente, supuestamente celebrado entre ella, Provida S.A., y Altura S.A.

Por estas consideraciones y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre tramitación y fallo del recurso de protección, se rechaza el deducido a fs. 6 por don Alfredo Valdés Rodríguez en representación de Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A.

Redactó el Ministro señor Astudillo y el Abogado Integrante señor Enrique Pérez.

Regístrese y, en su oportunidad, archívese.

Pronunciada por la Quinta Sala de esta ltma. Corte de Apelaciones de Santiago, presidida por el Ministro señor Omar Astudillo Contreras, e integrada por la Ministro señora Adelita Ravanales Arriagada y Abogado Integrante señor Enrique Pérez Levetzow. No firma la Minis-

tro señora Ravanales, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo del fallo, por encontrarse en comisión de servicios.

Rol N° 7.125-2007.

Sentencia de la Excma. Corte Suprema.

Recurso 2175/2008 - Resolución: 12075 - Secretaría: Unica.

Santiago, 13 de mayo de 2008.

No ha lugar a los alegatos solicitados en el otrosí de fojas 83.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de tres de abril último, escrita a fojas 70.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por la Tercera Sala de esta Corte Suprema, integrada por los Ministros señores Adalis Oyarzún, Pedro Pierry, señora Sonia Araneda y los Abogados Integrantes señores Oscar Carrasco y Juan Carlos Cárcamo.

Autorizado por la Secretario suplente de esta Corte señora Beatriz Pedrals García de Cortázar.

Rol N° 2.175-2008.

Marta Donaire Matamoros

Abogado

Unidad de Coordinación

y Defensa Judicial

División Jurídica

DEL DIARIO OFICIAL

23 Abril

- Ley N° 20.262. Otorga bono especial para los sectores de menores ingresos (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

26 Abril

- Resolución N° 263 exenta, de 17.04.08, del Instituto de Normalización Previsional. Fija salario medio de pensiones para el año 2007, y pensión mínima de orfandad y la pensión a la madre legítima del imponente ex Triomar, hoy Instituto de Normalización Previsional (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

28 Abril

- Resolución N° 195 exenta, de 9.04.08, de la Subsecretaría de Previsión Social. Dicta Guía Técnica de Evaluación de Riesgos de Manejo o Manipulación Manual de Carga (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

3 Mayo

- Extracto de Resolución N° 53 exenta, de 30.04.08, del Servicio de Impuestos Internos. Define procedimiento, solicitud, certificado, registro y envío de información del Impuesto de Timbres y Estampillas al servicio, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.259.

5 Mayo

- Decreto N° 13, de 14.04.08, de la Subsecretaría de Previsión Social. Agrega Título XII sobre nuevo Consejo Técnico de Inversiones establecido en el marco de la reforma previsional, al D.S. N° 57 de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación del Decreto Ley N° 3.500, de 1980 (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

6 Mayo

- Extracto de Circular N° 27, de 30.04.08, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre impuesto adicional que grava el pago o abono en cuenta por concepto de intereses de créditos otorgados desde el exterior por instituciones bancarias o financieras extranjeras o internacionales, concepto de institución financiera extranjera o internacional, para efectos de lo previsto en el artículo 59 N° 1, letra b) de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

- Decreto N° 133, de 31.01.08, del Ministerio de Educación. Fija remuneración total mínima para los profesionales de la Educación del Sector Municipal y Particular Subvencionado para el año 2008.
- Decreto N° 191, de 4.03.08, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 173, de 2004, que crea becas de capacitación monitores ayudantes de profesores de primer año de enseñanza básica de establecimientos educacionales adscritos al Programa de Educación Básica.
- Resolución N° 416 exenta, de 5.05.08, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Da inicio al proceso de designación de los miembros que integrarán el Consejo Técnico de Inversiones.

7 Mayo

- Resolución N° 249 exenta, de 29.04.08, de la Subsecretaría de Salud Pública. Modifica Resolución N° 176 exenta, de 1999, que aprueba el Arancel de Prestaciones de Salud del Libro II del D.F.L. N° 01/2005 del Ministerio de Salud.
- Resolución N° 253 exenta, de 29.04.08, del Fondo Nacional de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud del Libro II D.F.L. N° 1 de 2005, del Ministerio de Salud, en la modalidad de Libre Elección.
- Resolución N° 254 exenta, de 29.04.08, del Fondo Nacional de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud del Libro II del D.F.L. N° 1 de 2005, del Ministerio de Salud, en la modalidad de Atención Institucional.
- 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 mayo de 2008 y 9 de junio de 2008.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio (TIP) mensual y quincenal para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

9 Mayo

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 5/2008. Determina interés corriente por el lapso que indica.

10 Mayo

- Decreto N° 545, de 18.04.08, del Ministerio de Hacienda. Determina el aporte que indica al Fondo de Reserva de Pensiones establecido mediante la Ley N° 20.128.

12 Mayo

- Decreto N° 6, de 22.02.08, de la Subsecretaría de Previsión Social. Establece traspasos, aportes y uso de fondos de los organismos administradores del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el año 2008.

14 Mayo

- Decreto N° 132, de 31.01.08, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 66, de 2006, que fija el mecanismo de medición y ponderación de los factores establecidos en el artículo 16 de la Ley N° 19.410.
- Decreto N° 797 exento, de 9.04.08, del Ministerio de Educación. Fija monto unitario regional de alimentación e internado para el año 2008, a los establecimientos educacionales subvencionados.

17 Mayo

- Extracto de Resolución exenta N° 59 de 14.05.08, del Servicio de Impuestos Internos. Establece Registro Voluntario de Instituciones Financieras Extranjeras e Internacionales, formulario y procedimiento de inscripción, para efectos de lo previsto en el artículo 59 N° 1, letra b), de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

20 Mayo

- Decreto N° 37, de 10.03.08, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Decreto N° 19, de 2007, que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del Programa de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo (*se publicará en la edición de julio 2008 del Boletín Oficial*).

23 Mayo

- Ley N° 20.265. Elimina el componente fijo del impuesto específico que grava la utilización de los combustibles gas natural comprimido y gas licuado de petróleo.
- Decreto N° 96, 26.02.08, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el acuerdo entre el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de los Estados Unidos de América relativo al Programa Beca Igualdad de Oportunidades.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Descanso compensatorio. Procedencia	1.823/029	30.04.08	98
Empresas de servicios transitorios. Contrato de trabajo de servicios transitorios. Calificación	1.965/034	12.05.08	113
Estatuto de Salud. Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Oportunidad de pago	1.961/030	12.05.08	100
Estatuto de Salud. Asignación de experiencia. Base de cálculo .	1.967/036	12.05.08	119
Estatuto de Salud. Bonificación especial por retiro Ley N° 20.250. Incremento. Plazo	1.964/033	12.05.08	108
Estatuto de Salud. Bonificación especial por retiro Ley N° 20.250. Incremento. Personal con 60 y 65 años de edad a la entrada en vigencia de la ley. Plazo	1.964/033	12.05.08	108
Estatuto de Salud. Bonificación especial por retiro Ley N° 20.250. Plazo. Cómputo	1.964/033	12.05.08	108
Estatuto de Salud. Bonificación por retiro voluntario	1.969/038	12.05.08	128
Estatuto de Salud. Categoría. Acceso nivel superior	1.967/036	12.05.08	119
Estatuto de Salud. Concurso Público Interno. Requisitos	1.961/030	12.05.08	100
Estatuto de Salud. Concurso Público. Bases. Requisitos	1.961/030	12.05.08	100
Estatuto de Salud. Contrato de reemplazo. Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño	1.967/036	12.05.08	119
Estatuto de Salud. Contrato de plazo fijo. Derechos	1.967/036	12.05.08	119
Estatuto de Salud. Experiencia. Reconocimiento. Oportunidad	1.967/036	12.05.08	119
Estatuto Docente. Bonificación de reconocimiento pro- fesional. Contrato de reemplazo. Cálculo	1.966/035	12.05.08	116
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Benefi- cios de la prórroga. Servicios continuos. Alcance	1.962/031	12.05.08	105
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Benefi- cios de la prórroga. Requisitos	1.962/031	12.05.08	105
Estatuto Docente. Unidad de Mejoramiento Profesional. Rebaja. Procedimiento	1.968/037	12.05.08	125
Estatuto Docente. Unidad de Mejoramiento Profesional. Rebaja. Monto	1.968/037	12.05.08	125
Gastos de traslado del trabajador y su familia. Proce- dencia. Cambio estado civil	1.963/032	12.05.08	107
Intermediación o enganchadores agrícolas. Inscripción Registro especial	1.683/028	21.04.08	97

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

INTERMEDIACION O ENGANCHADORES AGRICOLAS. INSCRIPCION REGISTRO ESPECIAL.

1.683/028, 21.04.08.

Los contratistas de esquila y los dueños o administradores de comparsas de esquila –cual fuese su denominación– y sean personas naturales o jurídicas, en su condición de intermediarios de trabajadores que tienen el carácter de agrícolas, se encuentran obligados a inscribirse en el Registro especial que llevan las respectivas Inspecciones del Trabajo, conforme al artículo 92 bis del Código del Trabajo.

Fuentes: Artículo 92 bis del Código del Trabajo.

Concordancias: Dictámenes N°s. 886/79, de 7.03.2000, y 4.375/99, de 26.10.2007.

Por Oficio Ordinario del antecedente, esa Dirección Regional requiere un pronunciamiento que deje establecida la obligación de inscribirse en el Registro especial a que se refiere el artículo 92 bis del Código del Trabajo, que tienen las personas –naturales y jurídicas– que se desempeñan como “*contratistas de esquila*”, y también, quienes se arrojan la propiedad y administran las denominadas “*comparsas de esquila*”, todo ello en el ámbito de la ganadería ovina. Destaca el señor Director Regional, la importancia de esta actividad económica en la zona, que reúne a más del 50% de la masa ganadera ovina del país.

Sobre la materia, cabe recordar que los incisos 1° y 2° del artículo 92 bis del Código del Trabajo establecen:

“Las personas que se desempeñen como intermediarias de trabajadores agrícolas y de aquellos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, deberán inscribirse en un Regis-

tro especial que para esos efectos llevará la Inspección del Trabajo respectiva”.

“Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de empresas contratistas no inscritas en la forma que señala el inciso precedente, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 477”.

Conforme a las normas transcritas, se establece la obligación de inscribirse en un Registro especial, para todas las personas naturales o jurídicas que desempeñen labores de intermediarias de trabajadores agrícolas y de dependientes que trabajen en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la madera o similares. Asimismo, se multa conforme al artículo 477 del Código del Trabajo, a las empresas que empleen intermediarios o empresas contratistas que no se encuentren debidamente registradas.

Ahora bien, es preciso recordar, como lo consigna el Dictamen N° 886/79, de 7.03.2000, que “*son trabajadores agrícolas todos los dependientes que laboran en la crianza de aves, vacunos, porcinos y, en general, especies animales para consumo humano. Así se ha resuelto en Ordinarios N°s. 3.450, de 11.09.79, 2.993, de 4.07.83, y 2.117/99, de 18.03.87”.*

Más precisamente aún, esta Dirección por Dictamen N° 4.375/99, de 25.10.2007, párrafo 5), dejó establecido que, *“Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o enganchadores, de empresas contratistas o subcontratistas, deberán hacerlo sólo con aquellos que se encuentren inscritos en el Registro especial que lleva la respectiva Inspección del Trabajo, ya que de lo contrario incurrirán en infracción al inciso 2° del artículo 92 bis del Código del Trabajo, sancionable de conformidad al artículo 477 del mismo Código”*.

En este orden de ideas, en la situación que se examina se encuentran involucrados trabajadores a los que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección les atribuye el carácter de agrícolas y que se desempeñan efectivamente en empresas *“derivadas de la agricultura”*, como literalmente señala la ley. Así, los *“contratistas de esquila o comparsas de esquila”* –como los identifica esa Dirección Regional– son modalidades de trabajo

que responden justamente a las labores que el legislador ha denominado en el inciso 1° del artículo 92 bis transcrito, como *“intermediarias de trabajadores”*.

Se infiere entonces, que estas organizaciones destinadas al trabajo de esquila, sea como contratista o dueño o mero administrador de comparsa, y jurídicamente, como persona natural o jurídica, se encuentran en la obligación de registrarse tal como lo ha prescrito la ley.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales precedentes, cúmpleme manifestar a Ud. que los contratistas de esquila y los dueños o administradores de comparsas de esquila –cual fuese su denominación– y sean personas naturales o jurídicas, en su condición de intermediarios de trabajadores que tienen el carácter de agrícolas, se encuentran obligados a inscribirse en el Registro especial que llevan las respectivas Inspecciones del Trabajo, conforme al artículo 92 bis del Código del Trabajo.

DESCANSO COMPENSATORIO. PROCEDENCIA.

1.823/029, 30.04.08.

Confirma Dictamen N° 1.832/37, de 15.05.2007.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.175/363, de 24.11.97, 882/78, de 7.03.2000 y 1.832/37, de 15.05.2007.

Por la presentación del antecedente..., Minera Candelaria solicita la reconsideración del Dictamen individualizado en la materia, que se pronunció en el sentido que esa empresa minera *“se ha encontrado siempre en la obligación de compensar a sus dependientes los días domingo y festivos trabajados, sin*

límites ni restricciones, puesto que no es aplicable a su sistema de jornada de trabajo, descansos y turnos, el Dictamen N° 882/78, de 7.03.2000”.

Entre las razones que invoca la recurrente para que se reconsidere el referido pronunciamiento –la principal– es que las partes en los hechos, habrían entendido y aplicado de tal manera lo contratado, que se configuraría un caso de regla de la conducta en los términos del inciso final del artículo 1564 del Código Civil, esto es, que en la situación que

se examina, las cláusulas de los respectivos contratos de trabajo deben interpretarse *“por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra”*.

En vista de la importancia de esta argumentación para la minera recurrente, por Ordinario N° 4.897, de 29.11.2007, del Departamento Jurídico del Servicio, se solicitó fiscalización adicional que examinara –especialmente– si las partes han aplicado de común acuerdo que el festivo trabajado sólo se retribuye en la medida que exceda de uno en el ciclo.

Practicada la fiscalización correspondiente, el funcionario fiscalizador señor Marcos Vivar Jara concluye: *“Que las partes no han entendido recíprocamente que sólo debía compensarse el festivo en el caso que fuera más de uno en el ciclo. Lo anterior, fundado en el hecho que los trabajadores y el sindicato nunca han estado conformes y lo han reclamado tanto a la empresa como a la Dirección del Trabajo. Por tanto la aplicación de este sistema por parte de la empresa no ha contado con la aprobación de los trabajadores y sindicato”*.

Esta fiscalización adicional, confirma que ha mediado un largo tiempo desde que los trabajadores de Minera Candelaria –representados por su organización sindical– iniciaron sus gestiones encaminadas a obtener el reconocimiento del derecho a ser compensados legalmente por la totalidad de su desempeño en día festivo. Tal es así, que agotadas las diligencias realizadas por la parte laboral ante su empleador y otras de orden administrativo ante la Inspección respectiva, se consultó directamente sobre esta materia ante esta Dirección Nacional a fines del año pasado, oportunidad en que se emitió el pronunciamiento cuya reconsideración se solicita.

En tales circunstancias, fluye con claridad que no ha existido en el caso en examen una común y recíproca comprensión y aplicación práctica de una norma, que pudiese configurar una situación de regla de la conducta. No existe además una regulación convencio-

nal expresa sobre la compensación de los días festivos, como sí ocurría en la situación tratada en el Dictamen N° 882/78, de 7.03.2000.

Sin perjuicio de lo anterior, esta Dirección ha emitido el Dictamen N° 7.175/363, de 24.11.97, que se pronuncia respecto a una idéntica jornada de trabajo convencional 6x2 exceptuada del descanso en domingo y festivos, el cual dejó establecido que: *“el derecho a dicho descanso adicional por parte de los referidos dependientes no tiene una fuente de origen legal, sino convencional, esto es, el acuerdo de voluntad de las partes en orden a distribuir su jornada laboral en seis días seguidos de dos consecutivos de descanso, sin que sea procedente, por ello, imputar a dicho día el descanso compensatorio que, conforme a la ley, les habría correspondido impetrar por el día festivo laborado comprendido en el señalado período”*.

Es decir, al igual que el caso en estudio, en ambos se está en presencia de una jornada 6x2 convencionalmente pactada, pero sin regular en la convención la compensación de los festivos, debiendo en las dos situaciones existir un mismo criterio sobre la compensación de los festivos distintos al domingo trabajados dentro del ciclo.

Así entonces, es dable concluir que en la especie no ha habido regla de la conducta, más aún, la jurisprudencia administrativa en un idéntico caso –anterior al pronunciamiento cuya reconsideración se pide– previno expresamente que en una jornada convencional de tipo 6x2, el día domingo o festivo no es imputable al segundo día de descanso pactado, y de trabajarse alguno de ellos, el día compensatorio correspondiente debía pagarse como trabajo extraordinario.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones precedentes, cúmpleme manifestar que se confirma en todas sus partes el Dictamen N° 1.832/37, de 15.05.2007.

ESTATUTO DE SALUD. CONCURSO PUBLICO INTERNO. REQUISITOS. ASIGNACION DE DESARROLLO Y ESTIMULO AL DESEMPEÑO COLECTIVO. OPORTUNIDAD DE PAGO. BASES. REQUISITOS.

1.961/030, 12.05.08.

- 1) **Para participar en el concurso interno que establece el artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157, los funcionarios deben acreditar que han prestado o están prestando en calidad de contratados a plazo fijo a lo menos tres años continuos o discontinuos anteriores a la fecha de publicación de la ley, independientemente de la duración del contrato durante esos años.**
- 2) **Debe pagarse en su totalidad la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que prevé la Ley N° 19.813, aun cuando la entidad no haya recibido los aportes y no se haya notificado la dotación del año siguiente.**
- 3) **Resulta improcedente incorporar en las bases de un concurso público el impedimento a los postulantes para presentar los antecedentes a más de un cargo, si el concurso se convoca en tres establecimientos de salud primaria municipal.**

Fuentes: Ley N° 20.157, artículo sexto transitorio. Ley N° 19.813, artículos 1° y 3°. Ley N° 19.378, artículo 34.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.990/79, de 12.07.2005 y 1.579/023, de 11.04.2006.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento sobre las siguientes materias:

- 1) ¿Cuál es la periodicidad y la forma de interpretar el cómputo de los años servidos que señala el artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157, si haciendo el cómputo por días como lo ha hecho la Corporación Municipal de Calama, o como año calendario según lo estiman los directores de la asociación de funcionarios de salud de la misma entidad?
- 2) ¿Cómo se debe pagar la Asignación al Desempeño Colectivo que se otorga proporcionalmente al cumplimiento de las metas sanitarias, cuando el funcionario termina la relación laboral y consideran-

do que los recursos son percibidos cada tres meses, particularmente si se retira antes de que se notifique la dotación en enero del año siguiente, en tal caso se debe pagar la asignación del año trabajado en su totalidad aun cuando no se hayan recepcionado los aportes?

- 3) ¿En un concurso público para proveer el cargo de Director de establecimiento, pueden establecerse en las bases todas las exigencias que se estime pertinentes para la ocupación de los cargos siempre que se respete lo indicado por la ley del ramo, como limitar las oportunidades de los concursantes, por ejemplo, impedir que un interesado presente sus antecedentes a más de un cargo si el concurso fuera para tres establecimientos?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las preguntas:

- 1) En relación con la primera consulta, el artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157, dispone:

“Las entidades administradoras de salud municipal que, a la fecha de publicación de esta ley, tengan en su dotación un porcentaje superior al 20% de funcionarios en calidad de contratados a plazo fijo, deberán llamar a concurso interno para incorporar a dichos funcionarios en calidad de contratados indefinidos, para ajustarse a lo estipulado en el artículo 14 de la Ley N° 19.378. El concurso deberá estar resuelto a más tardar el 30 de junio de 2007.

“Podrán participar en este concurso interno los funcionarios que hayan pertenecido a la dotación de la respectiva entidad administradora de salud municipal en calidad de contratados a plazo fijo a la fecha de publicación de esta ley y que hayan servido en ésta durante a lo menos tres años continuos o discontinuos anteriores a dicha fecha”.

De la norma transitoria citada se desprende en primer lugar, que el legislador ordena a las entidades administradoras de salud primaria municipal, ajustar su dotación de las horas contratadas a plazo fijo al límite establecido por el inciso tercero del artículo 14 de la Ley N° 19.378, es decir, que el número total de horas contratadas por esta modalidad no puede ser superior al 20%, ajuste dotacional que debe cumplirse a más tardar el 30 de junio de 2007.

Por otra, se establece que para participar en este concurso interno los funcionarios deben haber pertenecido o pertenecer a la dotación de la respectiva entidad en calidad de contratados a plazo fijo a la fecha de publicación de la ley del ramo y que, además, hayan servido en esa entidad durante, a lo menos, tres años continuos o discontinuos anteriores a esa fecha.

En esta consulta, se requiere saber específicamente si el cómputo de los años a que se refiere la disposición transitoria en estudio, debe realizarse por

días, semanas o meses hasta completar la anualidad o debe considerarse como año calendario independientemente del número de días servidos.

A su turno, mediante informe de 31.03.2008, la Sra. Ministra de Salud ha señalado en lo pertinente:

“El artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157 establece la posibilidad de que funcionarios con trato a plazo fijo en las entidades administradoras de salud municipal accedan a la calidad de contratados indefinidos con cargo a la dotación de horas fijada para los establecimientos de atención primaria de salud municipal. Para dicho efecto, la norma señalada establece la realización de un concurso interno y, en lo pertinente a su consulta, exige que los funcionarios que puedan tomar parte en estos concursos internos “...hayan pertenecido a la dotación de la respectiva entidad administradora de salud municipal en calidad de contratados a plazo fijo a la fecha de publicación de esta ley –5 de enero de 2007– y que hayan servido en ésta durante a lo menos tres años continuos o discontinuos anteriores a dicha fecha”.

“Al respecto, corresponde señalar que el requisito de tiempo de servicio exigido puede ser satisfecho mediante la suma de diversos períodos de servicio, independientemente de la extensión de cada período y de los años en que hayan tenido lugar, en tanto sean anteriores al 5 de enero de 2007, siendo útiles para la presentación al concurso interno en la medida en que concurran los demás presupuestos que la norma exige. En consecuencia, no es necesario que los años sean año calendario completo y, en cambio, sí lo es que el conjunto de los períodos de servicio, corresponda a un total de tiempo de tres años”.

En este contexto, y de acuerdo con lo dispuesto en la parte final del inciso se-

gundo del artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157, pueden participar en el concurso interno que ordena la ley del ramo, los funcionarios que hayan prestado servicios a lo menos tres años continuos o discontinuos en la respectiva entidad, sin que se haya señalado en la ley si el cómputo debe realizarse considerando el año calendario, es decir, haber prestado servicios dentro del período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año respectivo, o de la anualidad, es decir, desde la fecha de contratación hasta completar doce meses, como tampoco se ha precisado si se trata de años completos de servicios.

Ello es así, porque del tenor literal de la norma transitoria que nos ocupa, se desprende que la voluntad del legislador es que para participar en el concurso interno, los funcionarios deben acreditar que han prestado o están prestando servicios en calidad de contratados a plazo fijo a lo menos tres años continuos o discontinuos anteriores a la fecha de publicación de la ley, independientemente de la duración del contrato durante esos años.

Por otra parte, el inciso segundo del artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157, no exige que la prestación de los años de servicios sea por años completos, porque cuando el legislador ha querido que en el sistema de salud primaria el cómputo sea por años completos de prestación de servicios, lo ha establecido expresamente como ocurre, por ejemplo, en el inciso segundo del artículo 1° de la Ley N° 19.813.

En otros términos, y como lo precisa el informe invocado, para realizar el cómputo en cuestión corresponde sumar los períodos de servicio independientemente de la duración de los contratos y de los años en que hayan tenido lugar, por lo que no es necesario que los períodos de servicio sean de calendario completo, pero el conjunto de esos períodos deben co-

rresponder a un total de tiempo de tres años.

De consiguiente, para participar en el concurso interno que establece el artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157, los funcionarios deben acreditar que han prestado o están prestando servicios en calidad de contratados a plazo fijo a lo menos tres años continuos o discontinuos anteriores a la fecha de publicación de la ley, independientemente de la duración del contrato durante esos años.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, los artículos 1° y 3°, incisos primero, segundo y tercero, respectivamente, de la Ley N° 19.813, cuyo texto actual fue fijado por los artículos 1° y 4° transitorio, de la Ley N° 20.157, disponen:

“Establécese para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de la Ley N° 19.378, una asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Dicha asignación estará asociada al cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud.

“Corresponderá esta asignación a los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y que se encuentren además en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.

“La asignación se pagará en cuatro cuotas, en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre de cada año.

“El monto de cada cuota ascenderá al valor acumulado en el período respectivo, como resultado de la aplicación mensual de la asignación.

“El personal que deje de prestar servicios antes de completarse un período tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados”.

De acuerdo con las normas transcritas y en lo pertinente, los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378 tienen derecho a percibir una asignación denominada de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, en las condiciones y con los requisitos que la norma en estudio precisa.

Pero esta misma norma señala que cuando un funcionario deja de prestar servicios antes de que termine el período de evaluación que se considera para los efectos de ese pago, entonces el beneficio debe pagarse en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

En la especie, se consulta si en el caso de un funcionario que termina la relación laboral, particularmente si se retira antes de que se notifique la dotación en enero del año siguiente y considerando que los recursos son percibidos cada tres meses, la entidad debe pagar la asignación del año trabajado en su totalidad, aun cuando no se hayan recepcionado los aportes.

Según la norma en estudio, en este aspecto el legislador advirtió la posibilidad de que el trabajador terminara su contrato antes de que completara el período crítico de evaluación y, en tal caso, la ley utiliza la operación aritmética de la proporcionalidad, calculada según los meses completos que efectivamente el funcionario hubiere alcanzado a trabajar antes de terminar el contrato, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictámenes N°s. 2.990/79, de 12.07.2005 y 1.579/023, de 11.04.2006.

En otros términos, el pago proporcional de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, que otorga la Ley N° 19.813, procede solamente cuan-

do el funcionario deja de prestar servicios antes de completar un período de evaluación, esto es, un año completo de evaluación del cumplimiento de metas.

Por lo anterior, si el funcionario se retira y deja de prestar servicios antes de la notificación de la dotación del período siguiente, la entidad administradora debe pagar dicha asignación correspondiente al año completo de evaluación de cumplimientos de metas que hubiere trabajado el funcionario, porque este último ha cumplido con el requisito para percibir el pago del beneficio.

No altera esa afirmación la falta de notificación de la dotación del año siguiente o que no se hayan percibido los recursos correspondientes, porque estas circunstancias no están contempladas por la ley como causas para impedir el pago en cuestión ni para pagarlo en forma proporcional.

- 3) En lo que se refiere a la consulta asignada con este número, el artículo 34 de la Ley N° 19.378, establece:

“Todo concurso deberá ser suficientemente publicitado en un diario o periódico de los de mayor circulación nacional, regional o provincial, si los hubiere, sin perjuicio de los demás medios de difusión que se estime conveniente adoptar, y con una anticipación no inferior a 30 días.

“La cobertura de la publicación guardará relación con la cantidad y relevancia de los cargos a llenar”.

Por su parte, el artículo 23 del Decreto N° 1.889, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal afecto a la Ley N° 19.378, señala:

“El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que permitirá evaluar los antecedentes presentados por los postulantes en relación con el perfil ocupacio-

nal y requisitos definidos para los cargos a llenar y contribuya a la selección del más idóneo. Ellos serán amplios, públicos y abiertos a todo concursante que cumpla con los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones del cargo de que se trate”.

De las disposiciones legal y reglamentaria citadas, es posible colegir, en primer lugar, que el concurso público de antecedentes en el sistema de salud primaria municipal, es un procedimiento técnico y objetivo, que tiene por objeto evaluar los antecedentes de los postulantes y seleccionar al personal más idóneo, a fin de proveer los cargos o funciones respectivos, y deberá ser debidamente publicitado en diarios o periódicos o en otros medios de difusión masiva, que garantice la mayor transparencia de su convocatoria.

En la especie, la ocurrente consulta si en las bases del concurso, puede establecerse todas las exigencias que la entidad estime pertinentes para llenar los cargos como sería limitar las oportunidades de los postulantes, por ejemplo, impedir que un concursante presente sus antecedentes a más de un cargo, si el concurso fuera para llenar cargos o funciones en tres establecimientos.

De acuerdo con la normativa legal y reglamentaria invocadas, para la validez del concurso público de antecedentes en el sistema de salud primaria municipal, se requiere que sea suficientemente publicitado por los medios de difusión que establece la ley, que sean amplios, públicos y abiertos, que se desarrollen en un procedimiento técnico y objetivo que permita evaluar los antecedentes presentados por los postulantes en relación con el perfil ocupacional y requisitos definidos para los cargos o funciones a llenar y cumplir este ejercicio funcionario para seleccionar al más idóneo.

En ese contexto jurídico, el impedimento de presentar los antecedentes a más de un

cargo si el concurso fuere para tres establecimientos, que se pretende imponer en las bases, no tiene ninguna relación con el perfil ocupacional ni los requisitos que se puedan establecer para los cargos o funciones a llenar, ni contribuye como elemento a considerar para seleccionar al o los postulantes más idóneos y, en tales circunstancias, no puede incorporarse aquella circunstancia como base del llamado a concurso público.

Por ello, resulta improcedente incorporar en las bases de un concurso público, el impedimento a los postulantes para presentar los antecedentes a más de un cargo, si el concurso se convoca en tres establecimientos de salud primaria municipal.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, reglamentarias y administrativas, cúmpleme informar que:

- 1) Para participar en el concurso interno que establece el artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157, los funcionarios deben acreditar que han prestado o están prestando servicios en calidad de contratados a plazo fijo a lo menos tres años continuos o discontinuos anteriores a la fecha de publicación de la ley, independientemente de la duración del contrato durante esos años.
- 2) Debe pagarse en su totalidad la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que prevé la Ley N° 19.813, aun cuando la entidad no haya recibido los aportes y no se haya notificado la dotación del año siguiente.
- 3) Resulta improcedente incorporar en las bases de un concurso público, el impedimento a los postulantes para presentar los antecedentes a más de un cargo, si el concurso se convoca en tres establecimientos de salud primaria municipal.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. BENEFICIOS DE LA PRORROGA. SERVICIOS CONTINUOS. ALCANCE. REQUISITOS.**1.962/031, 12.05.08.**

- 1) Para los efectos de la aplicación del beneficio de la prórroga contemplado en el artículo 41 bis del Estatuto Docente, debe entenderse por servicios continuos un período calendario de más de seis meses sin que exista entre ellos intermisión de tiempo.**
- 2) Para la aplicación del referido beneficio el contrato debe estar vigente un día cualquiera del mes de diciembre.**

Fuentes: Estatuto Docente, artículo 45 bis.

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

- 1) Se determine lo que se entiende por servicios continuos para los efectos del beneficio de la prórroga del contrato de trabajo contemplado en el artículo 41 bis del Estatuto Docente.
- 2) Si para la aplicación del referido beneficio el contrato vigente al mes de diciembre debe estarlo a un día de dicho mes o al 31 de diciembre.

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

- 1) En lo que dice relación con esta consulta cabe hacer presente que el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070, inserto en el Título III, relativo al contrato de los profesionales de la educación en el sector municipal, entre los cuales se encuentran comprendidos aquellos que prestan servicios en establecimientos dependientes de las corporaciones municipales, establece:

"Los profesionales de la educación con contrato vigente al mes de diciembre, tendrán derecho a que éste se prorrogue

por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo municipio o corporación educacional municipal empleador".

Del precepto legal preinserto se colige que la prórroga del contrato de trabajo que la norma establece exige que el docente cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Que tenga contrato vigente en el mes de diciembre;
- 2) Que haya prestado servicios continuos para el mismo empleador por un período superior a seis meses.

Por lo tanto, en conformidad a la disposición legal transcrita, el contrato de un docente que reúna las dos condiciones mencionadas precedentemente, se entiende prorrogado por los meses de enero y febrero de cada año, por el solo ministerio de la ley.

En relación con el segundo de los requisitos indicados, cabe señalar a la luz de expuesto, que por servicios continuos, para los efectos re-

feridos debe entenderse un período calendario de más de seis meses sin que exista entre ellos intermisión de tiempo.

De esta forma se cumplirá con dicho requisito si el mencionado período queda cubierto por un solo contrato de plazo fijo que abarque dicho lapso o por más de uno suscritos sucesivamente, sin que medie entre ello ningún día, incluidos los domingo, festivos o sábado, cuando estos últimos no formaren parte de la distribución de la jornada convenida por las partes.

- 2) En lo que respecta con esta consulta cabe hacer presente que del tenor del artículo 41 bis de la Ley N° 19.070, ya citado y analizado con ocasión de la primera consulta planteada, se desprende que el contrato de trabajo de un profesional de la educación que reúna los requisitos copulativos a que se ha hecho mención precedentemente, se entiende prorrogado por los meses de enero y febrero por el solo ministerio de la ley, bastando para dar cumplimiento al requisito signado con el N° 1 de la pregunta que antecede que el

contrato llegue vigente a cualquier día del mes de diciembre.

Es necesario precisar que en la situación indicada al profesional le asiste el derecho, producto de la prórroga, a percibir remuneraciones por el período de interrupción de actividades en forma completa y solo la correspondiente a los días trabajados del mes de diciembre, toda vez que de no ser así existiría un enriquecimiento sin causa.

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

- 1) Para los efectos de la aplicación del beneficio de la prórroga contemplado en el artículo 41 bis del Estatuto Docente, debe entenderse por servicios continuos un período calendario de más de seis meses sin que exista entre ellos intermisión de tiempo.
- 2) Para la aplicación del referido beneficio el contrato debe estar vigente un día cualquiera del mes de diciembre.

GASTOS DE TRASLADO DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA. PROCEDENCIA. CAMBIO ESTADO CIVIL.**1.963/032, 12.05.08.****Sobre la aplicabilidad del artículo 53 del Código del Trabajo en la situación que indica.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 53.

Mediante la presentación del antecedente Ud. solicita que esta Dirección determine si el artículo 53 del Código del Trabajo resulta aplicable a la situación de un trabajador que es soltero al momento de cambiar de residencia en razón de la prestación de servicios y que se encuentra casado cuando se produce la terminación de su contrato de trabajo en virtud de la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del mismo cuerpo legal.

Se requiere, asimismo, se informe si la disposición del mencionado artículo 53 comprende los enseres de propiedad del trabajador y su grupo familiar.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 53 del Código del Trabajo dispone:

“El empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos razonables de ida y vuelta si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia, lo que no constituirá remuneración. Se comprende en los gastos de traslado del trabajador, los de su familia que viva con él. No existirá la obligación del presente artículo cuando la terminación del contrato se produjere por culpa o por la sola voluntad del trabajador”.

Del precepto legal transcrito se infiere que el empleador se encuentra en la obligación de pagar los gastos razonables de traslado del trabajador que para prestar sus servi-

cios debió cambiar residencia, beneficio que, al tenor de la norma en comento, incluye los gastos de la familia del dependiente que viva con él.

El legislador expresa, además, que no existirá la obligación antedicha cuando la terminación del contrato de trabajo se produjere por culpa o por voluntad del trabajador, única situación, a juicio de la suscrita, en que el empleador puede eximirse de pagarle los gastos que irrogue el traslado de él y su familia cuando el cambio de residencia se produce en razón de la prestación de servicios y la terminación del contrato no obedece a una causal imputable al dependiente.

Cabe hacer presente, por otra parte, que la obligación del empleador, comprende, en opinión de este Servicio, el traslado de los enseres de propiedad del trabajador y su familia, entendiéndose por éstos, en conformidad a la acepción contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, los utensilios, muebles, instrumentos necesarios en una casa o para una profesión. Ello en atención a que el legislador se refiere no solamente a los gastos del traslado propiamente dicho sino a los gastos razonables que originen el cambio de residencia y el nuevo domicilio del trabajador.

En estas circunstancias, aclarado que el pago por parte del empleador de los gastos razonables de ida y vuelta del trabajador y su familia es la regla general que rige la materia y atendido que en el caso por el que se consulta la terminación del contrato de trabajo se produjo por una causal totalmente ajena

a la voluntad del trabajador, cual es la prevenida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, cabe concluir que nada obsta a la aplicabilidad del artículo 53 en análisis a la situación materia del presente informe.

En consecuencia sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que el artículo 53 del Código del Trabajo resulta aplicable

a la situación de un trabajador que es soltero al momento de cambiar de residencia en razón de la prestación de servicios y que se encuentra casado cuando se produce la terminación de su contrato de trabajo en virtud de la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo.

Por consiguiente, en tal evento, el empleador deberá pagarle los gastos de traslado, a él y su familia que viva con él, incluidos los enseres de su propiedad.

ESTATUTO DE SALUD. BONIFICACION ESPECIAL POR RETIRO LEY N° 20.250. INCREMENTO. PLAZO. PERSONAL CON 60 Y 65 AÑOS DE EDAD A LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY. PLAZO. COMPUTO.

1.964/033, 12.05.08.

- 1) **El plazo para acogerse al incremento de la bonificación especial por retiro voluntario que establece el artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.250, es dentro del plazo fatal de los noventa días siguientes a cumplir 65 años de edad en el caso de los hombres y, en el caso de las mujeres, desde que cumplan 60 años de edad y hasta los 65 años y, en ambos casos, las edades aludidas deberán cumplirse a más tardar el 31 de diciembre de 2010.**
- 2) **Los hombres y mujeres que tienen 65 o más años de edad a la fecha de publicación de la Ley N° 20.250, para acceder al incremento de la bonificación especial por retiro voluntario, el plazo de noventa días para dejar de pertenecer a la dotación de salud municipal, se computará desde el 9 de febrero de 2008, fecha de publicación de la Ley N° 20.250, según se establece en la parte final del inciso segundo del artículo primero transitorio del mismo cuerpo legal.**
- 3) **En la expresión "el plazo de noventa días se computará desde la data de la referida publicación", contenida en la parte final del inciso segundo del artículo primero transitorio de la Ley N° 20.250, se hace directa alusión al 9 de febrero de 2008, fecha de publicación del citado cuerpo legal.**

Fuentes: Ley N° 20.250, artículo 1° transitorio. Ley N° 20.157, artículo 1° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento para que en el marco de las Leyes N°s. 20.157 y 20.250, se determine:

- 1) ¿El plazo para acogerse al incremento de la bonificación por retiro voluntario se limita tan sólo a 90 días desde que el hombre cumple 65 años y, por tanto, se trata de un plazo fatal?
- 2) ¿El mismo plazo de 90 días se aplica también a la mujer cuando ha cumplido 60 años, y también sería un plazo fatal?

- 3) ¿Los hombres y las mujeres que superan los 65 años de edad no acceden bajo ningún respecto al incremento del beneficio?
- 4) ¿En relación a lo señalado en el inciso segundo (del artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.250), a saber “respecto a quienes a la fecha de publicación de la presente ley se hubieren acogido a la bonificación especial de retiro a que se refiere el artículo primero transitorio de la Ley N° 20.157 o tuvieran 65 años de edad, sean hombres o mujeres, el plazo de noventa días se computará desde la data de la referida publicación, la data a que se refiere es el 5.01.2007, fecha de publicación de la Ley N° 20.157?

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

- 1) En relación con las consultas asignadas con los números 1) y 2), el artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.157, cuyo texto actualizado fue fijado por el numeral 1) del artículo 2° de la Ley N° 20.250, dispone:

“El personal regido por la Ley N° 19.378 que tenga o cumpla sesenta o más años de edad si es mujer, o sesenta y cinco o más años de edad si es hombre, y que desde los 60 días siguientes a la publicación de esta ley y hasta el 31 de diciembre de 2010, deje de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirve, tendrá derecho a percibir una bonificación por retiro voluntario equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados en establecimientos de salud públicos, municipales o corporaciones de salud municipal, con un máximo de diez meses. La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será el promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que

le haya correspondido al funcionario durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, actualizada según el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

“Las funcionarias tendrán derecho a un mes adicional de bonificación por retiro voluntario.

“Esta bonificación no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será compatible con cualquier otro beneficio homologable que se origine en una causal de similar otorgamiento, quedando sujeta a las condiciones que se establezcan para dicho otro beneficio.

“Los funcionarios que cesen en sus empleos por aplicación de lo dispuesto en este artículo, no podrán ser nombrados ni contratados en una entidad administradora de salud primaria municipal o Municipalidad, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables.

“Un reglamento dictado por el Ministerio de Salud, el que también será suscrito por el Ministro de Hacienda, determinará los mecanismos, la periodicidad y las demás disposiciones necesarias para la implementación de esta bonificación”.

Del precepto transcrito, es posible desprender que el personal regido por la Ley N° 19.378, que tenga o haya cumplido 60 o más años de edad si es mujer, o 65 o más años de edad si es hombre, tendrá derecho a percibir la denominada Bonificación por Retiro Voluntario si renuncia voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirve, equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año y fracción

superior a seis meses, beneficio que podrá ejercer a contar de los 60 días siguientes a la publicación de esta ley y hasta el 31 de diciembre de 2010, beneficio respecto del cual las mujeres tendrán derecho a un mes adicional de bonificación, pago que no será imponible ni tributable y será compatible con cualquier otro beneficio que tenga una causal de similar otorgamiento según las condiciones que para ello se establezcan.

Por su parte, el artículo primero transitorio de la Ley N° 20.250, señala:

“El personal que se acoja a la bonificación especial de retiro a que se refiere el artículo primero transitorio de la Ley N° 20.157, tendrá derecho, por una sola vez, a un incremento de la referida bonificación equivalente a diez meses y medio adicionales, a los que conforme a esa norma le corresponda, en la medida que dejen de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirven dentro de los noventa días siguientes a cumplir 65 años de edad los hombres y, en el caso de las mujeres, desde que cumplan 60 años de edad y hasta los 65 años. Con todo, las edades referidas precedentemente deberán cumplirse a más tardar al 31 de diciembre de 2010.

“Respecto a quienes a la fecha de la publicación de la presente ley se hubieren acogido a la bonificación especial de retiro a que se refiere el artículo primero transitorio de la Ley N° 20.157 o tuvieran 65 años de edad, sean hombres o mujeres, el plazo de noventa de días se computará desde la data de la referida publicación.

“Con todo, el personal que no renuncia voluntariamente al total de horas que sirva en los períodos antes indicados se entenderá que renuncia irrevocablemente al incremento que trata este artículo.

“El personal que desempeñe funciones en más de un establecimiento sólo podrá incrementar su bonificación especial de retiro, de conformidad al inciso primero de este artículo, una sola vez, y hasta por un máximo de cuarenta y cuatro horas.

“Las exigencias, restricciones y modalidades previstas para el otorgamiento y pago de este beneficio quedarán sujetas a las mismas reglas establecidas en el artículo primero transitorio de la Ley N° 20.157 así como en el reglamento de la referida ley, contenido en el Decreto Supremo N° 47, de 2007, del Ministerio de Salud, para la bonificación por retiro voluntario”.

De esta norma citada, en lo pertinente, es posible desprender que el personal afecto a la bonificación especial de retiro en estudio, tendrá derecho por una sola vez a un *incremento* de este beneficio equivalente a diez meses y medio adicionales a los que corresponde originalmente, si deja de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirve, dentro de los noventa días siguientes a cumplir 65 años de edad los hombres y, en el caso de las mujeres, desde que cumplen 60 años de edad y hasta los 65 años y, en todo caso, las edades indicadas deberán cumplirse a más tardar al 31 de diciembre de 2010.

En la especie, se solicita que se determine si el plazo para acogerse al *incremento* del pago de la asignación en cuestión previsto por la Ley N° 20.250, en el caso de los hombres se limita a los noventa días desde que cumple los 65 años, y si el plazo de 90 días para acogerse al beneficio también se aplica a la mujeres y, en ambos casos, si se trata de un plazo fatal.

Previamente, resulta necesario señalar que de acuerdo con lo dispuesto por el

artículo 49 del Código Civil, plazo fatal es aquel que se extingue por el solo transcurso del lapso indicado por la ley, sin que se necesite de un pronunciamiento especial al efecto, y el hecho de que el plazo tenga el carácter de fatal implica que el acto a realizarse dentro de dicho lapso, es improrrogable y solo vale si se ejecuta antes de la medianoche en que termina el último día del plazo establecido.

En ese contexto jurídico, es posible derivar que de acuerdo con la normativa invocada, el plazo para acogerse al *incremento* de la bonificación por retiro voluntario que concede el artículo 1º transitorio de la Ley N° 20.250, en el caso de los hombres se trata de un plazo fatal de 90 días siguientes a cumplir 65 años, dentro del cual dejen de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal.

Respecto de las mujeres, en cambio, la norma prefiere un plazo distinto, al establecer que para acceder el incremento del beneficio el plazo, también fatal, se cuenta desde que cumplan 60 años y hasta los 65 años.

En otros términos, el plazo para acogerse al incremento de la bonificación especial por retiro voluntario que establece el artículo 1º transitorio de la Ley N° 20.250, es dentro del plazo fatal de los noventa días siguientes a cumplir 65 años de edad los hombres y en el caso de las mujeres, al cumplir 60 años y hasta los 65 años y, en ambos casos, las edades aludidas deberán cumplirse a más tardar el 31 de diciembre de 2010.

- 2) En lo que respecta a la consulta asignada con el numeral 3), y de acuerdo con lo dispuesto por el inciso primero del artículo 1º transitorio de la Ley N° 20.250 ya transcrito, cabe señalar que tienen derecho a percibir el incremento de la bonificación especial por retiro voluntario, los trabajadores de salud primaria municipal

que renuncian voluntariamente a una dotación de salud municipal por el total de las horas que sirven *“dentro de los noventa días siguientes a cumplir 65 años de edad los hombres y, en el caso de las mujeres, desde que cumplan 60 años de edad y hasta los 65 años. Con todo, las edades referidas precedentemente deberán cumplirse a más tardar el 31 de diciembre de 2010”*.

De acuerdo con el claro tenor de la norma citada, el propósito legislativo consiste en que el plazo de noventa días para dejar de pertenecer voluntariamente a la dotación de salud municipal, empieza a correr a contar de la fecha en que se cumplen los 65 años en el caso de los hombres y respecto de la mujeres desde la fecha que cumplen 60 años de edad y hasta los 65 años y, en todo caso, estas edades deberán cumplirse como fecha tope a más tardar el 31 de diciembre de 2010.

Dicho de otro modo, no es la edad de 65 años en los hombres ni la edad de 60 años en las mujeres, la que determina la procedencia del beneficio, sino que estas edades constituyen el momento en que empieza a correr el plazo de noventa días para renunciar y dejar de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal, para acceder al pago de la bonificación especial de retiro que nos ocupa.

De ello se deriva entonces, que los hombres y mujeres que tienen 65 años o más de edad, tienen derecho a percibir el pago del incremento de la bonificación especial por retiro, pero en este caso el plazo de noventa días para dejar de pertenecer voluntariamente a una dotación municipal, se computará desde la fecha de publicación de la Ley N° 20.250, como lo establece expresamente la parte final del inciso segundo del artículo primero transitorio del mismo cuerpo legal, es decir, el sábado 9 de febrero de 2008.

- 3) En relación con la última consulta, el inciso segundo del artículo primero transitorio de la Ley N° 20.250, prevé:

“Respecto a quienes a la fecha de la publicación de la presente ley se hubieren acogido a la bonificación especial de retiro a que se refiere el artículo primero transitorio de la Ley N° 20.157 o tuvieran 65 años de edad, sean hombres o mujeres, el plazo de noventa días se computará desde la data de la referida publicación”

Según el tenor literal del precepto transcrito, la expresión *“el plazo de noventa días se computará desde la data de la referida publicación”*, se refiere a la fecha de publicación de la Ley N° 20.250, toda vez que al comienzo del inciso segundo del artículo primero transitorio de este cuerpo legal, donde está inserta la expresión que nos ocupa, se señala *“Respecto a quienes a la fecha de la publicación de la presente ley”*, es decir, la Ley N° 20.250, y en la parte final se señala que *“se computará desde la data de la referida publicación”*, de donde se desprende claramente que se hace directa alusión a la publicación de la Ley N° 20.250.

Por consiguiente, la expresión *“el plazo de noventa días se computará desde la data de la referida publicación”*, contenida en la parte final del inciso segundo del artículo primero transitorio de la Ley N° 20.250, se hace directa alusión al 9 de febrero de 2008, fecha de publicación de este cuerpo legal.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúmpleme informar lo siguiente:

- 1) El plazo para acogerse al incremento de la bonificación especial por retiro voluntario, que establece el artículo primero transitorio de la Ley N° 20.250, es dentro de los noventa días siguientes a cumplir 65 años de edad en el caso de los hombres y, en el caso de las mujeres, desde que cumplan 60 años de edad y hasta los 65 años y, en ambos casos, la edades aludidas deberán cumplirse a más tardar el 31 de diciembre de 2010.
- 2) Los hombres y mujeres que tienen 65 o más años de edad a la fecha de publicación de la Ley N° 20.250, para acceder al incremento de la bonificación especial por retiro voluntario, el plazo de noventa días para dejar de pertenecer a la dotación de salud municipal, se computará desde el 9 de febrero de 2008, fecha de publicación de la Ley N° 20.250, según se establece en la parte final del inciso segundo del artículo primero del mismo cuerpo legal.
- 3) En la expresión *“el plazo de noventa días se computará desde la data de la referida publicación”*, contenida en la parte final del inciso segundo del artículo primero transitorio de la Ley N° 20.250, se hace directa alusión al 9 de febrero de 2008, fecha de publicación del citado cuerpo legal.

EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS. CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS. CALIFICACION.**1.965/034, 12.05.08.**

La puesta a disposición de trabajadores en una empresa usuaria da lugar al contrato de trabajo de servicios transitorios a que se refiere el artículo 183-R del Código del Trabajo, aun cuando los servicios prestados se extiendan por breve tiempo, debiendo en todo caso respetarse los plazos máximos establecidos en el artículo 183-O del mismo Código.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 183-F y sgtes.

Mediante presentación del Ant. se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento sobre la procedencia de aplicar el Párrafo 2º *"De las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios"* del Título VII del Libro I del Código del Trabajo a los servicios señalados en el artículo 183-Ñ del mismo, cuando se prestan sólo durante dos o menos días.

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

El artículo 183-R del Código del Trabajo dispone:

"El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código.

La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorpora-

ción del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios".

Por su parte el artículo 183-N citado en la presentación que nos convoca, establece respecto del contrato de puesta a disposición entre la EST y la usuaria:

"La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, deberá constar por escrito en un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, que deberá indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo siguiente, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma y el precio convenido.

Asimismo, el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá señalar si los trabajadores puestos a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia de dicho contrato, a la utilización de transporte e instalaciones colectivas que existan en la usuaria.

La individualización de las partes deberá hacerse con indicación del nombre, domicilio

y número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes. En el caso de personas jurídicas, se deberá, además, individualizar a el o los representantes legales.

La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá suscribirse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de los dos días de iniciada la prestación de servicios.

La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiera aplicar conforme a este Código”.

De las normas preinsertas se extrae que el contrato de trabajo de servicios transitorios observa los mismos elementos esenciales del contrato individual de trabajo común, originando una relación laboral que sujeta a las partes al Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias, no pudiendo inferirse de los textos citados norma alguna que condicione la naturaleza laboral del contrato de servicios transitorios a una cierta duración mínima.

Del mismo modo, se obtiene que el legislador ha establecido plazos de escrituración tanto para el contrato civil de puesta a disposición que se celebra entre la EST y la empresa usuaria, como para el contrato de trabajo de servicios transitorios otorgado entre el trabajador y la EST, debiendo en ambos casos, efectuarse la escrituración dentro de quinto día de incorporado el dependiente o, dentro de los dos días de iniciados los servicios, en caso de que la puesta a disposición dure menos de cinco días; sin embargo, tales plazos no están ligados con el inicio de la rela-

ción laboral, ni menos la determinan –dado el carácter consensual de ésta–, sino que ellos solamente se vinculan con la mera formalidad que exige cada contrato.

En tal sentido, no resulta atendible la argumentación expuesta en vuestra presentación, en orden a relacionar la existencia de un plazo de dos días para escriturar los contratos de puesta a disposición cuando ésta dure menos de cinco días, con una presunta voluntad del legislador de excluir del régimen laboral a todos los casos de prestación de servicios aludidos en el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo cuya duración sea igual o inferior a dos días.

En efecto, deviene improcedente estimar que los trabajos transitorios, de breve duración, por esta sola circunstancia deban abandonar su naturaleza laboral y quedar comprendidos dentro de contratos civiles o comerciales, no sólo por carecer esa afirmación del más mínimo fundamento normativo, sino además por discordar abiertamente con el espíritu de la Ley N° 20.123, cuyo fin, entre otros, ha sido proteger laboralmente a este particular sector de dependientes, a saber, los trabajadores suministrados.

Es más, el carácter laboral de la relación originada con la puesta a disposición del trabajador surge tan claramente separado de las formalidades del contrato civil celebrado entre la EST y la usuaria, que el propio legislador en el artículo 183-N inciso 5° del Código del Trabajo, ante el evento de la no escrituración del contrato de puesta a disposición, lejos de afectar la naturaleza laboral de los servicios prestados por el trabajador, ha venido en reafirmarla, estableciendo:

“La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás

sanciones que correspondiera aplicar conforme a este Código”.

Asimismo, cabe agregar que en materia de duración de la puesta a disposición, y por consiguiente del contrato de trabajo de servicios transitorios, el legislador, mediante el artículo 183-O del Código del Trabajo, únicamente ha regulado el tiempo máximo a que puede extenderse cada uno de los casos de suministro que permite el artículo 183-Ñ, disponiendo:

“Artículo 183-O: El plazo del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá ajustarse a las siguientes normas.

En el caso señalado en la letra a) del artículo anterior (suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados), la puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso.

En los casos señalados en las letras b) y e) del artículo anterior (eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza; y aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria), el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días. En el caso de las letras c) y d) (proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados; y período de inicio de actividades en empresas nuevas) dicho plazo será

de 180 días, no siendo ambos casos susceptibles de renovación. Sin embargo, si al tiempo de la terminación del contrato de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 ó 180 días en su caso”.

Como puede apreciarse, el mandato del legislador dice relación solamente con el límite temporal máximo de la puesta a disposición de trabajadores, lo que responde al carácter provisorio de la figura y al afán de evitar la prolongación abusiva del suministro de personas más allá del tiempo por el que se extienden las circunstancias transitorias que describe el legislador, no estableciéndose en la disposición precitada, ni en ninguna otra del Código del Trabajo, una duración mínima que sea supuesto o condición para la aplicación del régimen laboral a los dependientes a que se refiere la presentación del caso.

Lo anterior lleva necesariamente a sostener que siempre habrá una relación laboral regida por el Párrafo II del Título VII del Libro I del Código del Trabajo y demás normas pertinentes de éste, cuando se observen en el caso concreto tanto los requisitos propios del contrato de trabajo de servicios transitorios, como los elementos generales que determinan la existencia de toda relación de trabajo, sin tener relevancia alguna al efecto la circunstancia de tratarse de servicios de corta duración, vgr. por menos de dos días.

Por tanto, y conforme a lo expuesto en el cuerpo de este informe, debe concluirse que la puesta a disposición de trabajadores en una empresa usuaria da lugar al contrato de trabajo de servicios transitorios a que se refiere el artículo 183-R del Código del Trabajo, aun cuando los servicios prestados se extiendan por breve tiempo, debiendo en todo caso respetarse los plazos máximos establecidos en el artículo 183-O del mismo Código.

ESTATUTO DOCENTE. BONIFICACION DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL. CONTRATO DE REEMPLAZO. CALCULO.

1.966/035, 12.05.08.

El valor a pagar por concepto de bonificación de reconocimiento profesional, a los profesionales de la educación afectos a un contrato de reemplazo, por períodos inferiores a un mes, debe determinarse conforme al procedimiento previsto en el artículo 16, del Reglamento N° 969, de 1967, sin el recargo legal que en el mismo se indica y reemplazando el concepto de sueldo por bonificación de reconocimiento profesional.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 71 y 78. Decreto Reglamentario N° 969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 16.

Mediante ordinario del antecedente..., solicita a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar el procedimiento de cálculo de la Bonificación de Reconocimiento Profesional, respecto de los profesionales de la educación afectos a un contrato de reemplazo, por períodos inferiores a un mes.

Para los efectos de absolver la consulta formulada, habida consideración que el Estatuto Docente no contiene norma alguna al respecto, debe recurrirse supletoriamente al Código del Trabajo, conforme a lo prevenido en los artículos 71 y 78 del primero de los cuerpos legales referidos.

Acorde con dicha normativa para los efectos de pagar el tiempo trabajado, que no constituya jornada extraordinaria, o efectuar descuentos a las remuneraciones debe estarse al período efectivamente trabajado o no, según sea el caso, en relación con la carga horaria y el monto de la remuneración de que se trate.

Conforme con lo anterior, para los efectos en cuestión se debe aplicar el mismo procedimiento previsto para fijar el valor hora a pagar por sobretiempo, que se consigna en el artículo 16 del Decreto Reglamentario N° 969, de 1967, sin el recargo legal correspondiente.

El citado artículo 16, del Decreto Reglamentario N° 969, relativo al cálculo de las horas extraordinarias, dispone:

"Para determinar el tanto por hora correspondiente al "sueldo, se tomará el total ganado en las últimas 4 semanas, "dividiéndolo por ciento noventa y dos o doscientos veinticuatro en su caso".

En relación con la disposición reglamentaria precedentemente transcrita, la misma jurisprudencia de este Servicio ha resuelto en forma reiterada que su aplicación debe hacerse en la forma siguiente:

- a) Se divide el sueldo mensual por 30 para determinar el sueldo diario;
- b) Este sueldo por día se multiplica por 28 para obtener lo ganado en cuatro semanas.
- c) El producto de la multiplicación anterior se divide por el número de horas de trabajo convenido semanalmente.

Cabe hacer el alcance que el concepto a utilizar en el procedimiento antes descrito para los efectos de determinar el valor a pagar al trabajador por un reemplazo por un período inferior a un mes es el de "bonificación de reconocimiento profesional" y no el de "sueldo" que constituye la base de cálculo de las horas extraordinarias.

En el primer caso consultado, en que se trata de un reemplazo de cinco días, con una jornada de 30 horas, el valor diario de la bonificación de reconocimiento profesional en su *componente base* fijado a enero de 2008, se determina de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a) Se divide el valor mensual de \$ 26.471.- por 30, para determinar el valor diario, a saber \$ 882.
- b) Los \$ 882.- se multiplican por 28 para obtener lo ganado en cuatro semanas, esto es, \$ 24.696.
- c) El producto de \$ 24.696.- se divide por 120, en atención a que el beneficio esta previsto para una jornada semanal de 30 o más horas, siendo el valor hora de \$ 206.
- d) Dicha cantidad de \$ 206.- se multiplica por el total de horas trabajadas, en esta situación por 30, lo que da un valor de \$ 6.180.

En igual caso y tratándose del *complemento por mención*, aplicando el procedimiento indicado será de \$ 2.070.

En efecto:

- a) Se divide el valor mensual de \$ 8.824 por 30, para determinar el valor diario, a saber \$ 294.
- b) Los \$ 294.- se multiplican por 28 para obtener lo que corresponde a cuatro semanas, esto es, \$ 8.232.
- c) El producto de \$ 8.232.- se divide por 120, en atención a que el beneficio está previsto para una jornada semanal de 30 o más horas, de forma tal que el valor hora es de \$ 69.
- d) Dicha cantidad de \$ 69.- se multiplica por el total de horas trabajadas, que son 30, lo que da un valor de \$ 2.070.

En el segundo caso, se trata de un reemplazo de 3 días con una jornada de 20 horas, de manera que el *componente base* se determina de la siguiente forma:

- a) Se divide el valor mensual de \$ 26.471.- por 30, para determinar el valor diario, a saber \$ 882.
- b) Los \$ 882.- se multiplican por 28 para obtener lo ganado en cuatro semanas, esto es, \$ 24.696.
- c) El producto de \$ 24.696.- se divide por 120, en atención a que el beneficio está previsto para una jornada semanal de 30 o más horas, de forma tal que el valor hora es de \$ 206.
- d) Dicha cantidad de \$ 206.- se multiplica por el total de horas trabajadas, en este caso 20, lo que da un valor de \$ 4.120.

En igual caso y tratándose del *complemento por mención* el valor se obtiene:

- a) Se divide el valor mensual de \$ 8.824.- por 30, para determinar el valor diario, a saber \$ 294.
- b) Los \$ 294.- se multiplica por 28 para obtener lo que corresponde a cuatro semanas, esto es, \$ 8.232.
- c) El producto de \$ 8.232.- se divide por 120, en atención a que el beneficio está previsto para una jornada semanal de 30 o más, de forma tal que el valor hora es de \$ 69.
- d) Dicha cantidad de \$ 69.- se multiplica por el total de horas trabajadas, vale decir, 20, lo que da un valor de \$ 1.380.

En la tercera situación, en que el reemplazo es de 5 días con 30 horas en una semana y 3 días con 20 horas en la otra semana, se debe proceder de la siguiente manera:

Tratándose del *componente base*.

- a) Se divide el valor mensual de \$ 26.471.- por 50, para determinar el valor diario, a saber \$ 529.
- b) Los \$ 529.- se multiplican por 28 para obtener lo que corresponde a cuatro semanas, esto es, \$ 14.812.
- c) El producto de \$ 14.812.- se divide por 120, en atención a que el beneficio está previsto para una jornada semanal de 30 o más horas, de forma tal que el valor hora es de \$ 123.
- d) Dicha cantidad de \$ 123.- se multiplica por el total de horas trabajadas, en este caso 50, lo que da un valor de \$ 6.150.

En igual caso, para el *complemento por mención*:

- a) Se divide el valor mensual de \$ 8.824.- por 50, para determinar el valor diario, a saber \$ 176.
- b) Los \$ 176.- se multiplican por 28 para obtener lo que corresponde a cuatro semanas, esto es, \$ 4.928.

- c) El producto de \$ 4.928.- se divide por 120, en atención a que el beneficio está previsto para una jornada semanal de 30 o más horas, de forma tal que el valor hora es de \$ 41.
- d) Dicha cantidad de \$ 41.- se multiplica por el total de horas trabajadas, vale decir, 50, lo que da un valor de \$ 2.050.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que el cálculo del valor a pagar por concepto de bonificación de reconocimiento profesional, a los profesionales de la educación afectos a un contrato de reemplazo, por períodos inferiores a un mes, debe determinarse conforme al procedimiento previsto en el artículo 16, del Reglamento N° 969, de 1967, para determinar el valor hora, sin el recargo legal que en el mismo se indica y reemplazando el concepto de "sueldo" por "bonificación de reconocimiento profesional".

ESTATUTO DE SALUD. CONTRATO DE REEMPLAZO. ASIGNACION DE DESARROLLO Y ESTIMULO AL DESEMPEÑO. ASIGNACION DE EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO. CONTRATO DE PLAZO FIJO. DERECHOS. RECONOCIMIENTO. OPORTUNIDAD. CATEGORIA. ACCESO NIVEL SUPERIOR.

1.967/036, 12.05.08.

- 1) *El personal de salud primaria municipal sujeto a contrato de reemplazo, tiene derecho a percibir la Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo, prevista por el artículo 1º de la Ley N° 19.813.*
- 2) *Debe considerarse para el reconocimiento de la experiencia del personal regido por la Ley N° 19.378, los años de servicios prestados en calidad de General de Zona en consultorios de atención primaria de la red pública de salud.*
- 3) *El personal de salud primaria municipal sujeto a contrato de plazo fijo, tiene derecho a la carrera funcionaria, al reconocimiento de la experiencia y de la capacitación y a percibir las asignaciones de experiencia y anual de mérito cuando ella proceda.*
- 4) *El reconocimiento de la experiencia que prevé el artículo 38, letra a), de la Ley N° 19.378, opera desde la fecha de la resolución de la entidad respectiva que le otorga el puntaje por los años de servicio acreditados por el trabajador, para los efectos de la carrera funcionaria.*
- 5) *En el sistema de salud primaria municipal, el acceso al nivel superior dentro de la categoría respectiva, opera desde la fecha en que el trabajador completa el puntaje acumulativo por concepto de experiencia y capacitación, y no como consecuencia del efecto retroactivo, porque esta última circunstancia no está contemplada por la Ley N° 19.378.*

Fuentes: Ley N° 19.813, artículo 1º. Ley N° 19.378, artículo 38, letra a). Decreto N° 1.889, artículos 26, 28 y 31.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.506/192, de 1º.06.98; 1.522/128, de 14.04.2000; 1.881/158, de 11.05.2000; 4.937/214, de 17.11.2003.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento sobre diversas materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Tiene derecho a percibir la Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo, una funcionaria que ha trabajado durante 3 años ininterrumpidamente con contrato de reemplazo, condición que mantiene a la fecha? | <ol style="list-style-type: none"> 2) ¿Son válidos para el reconocimiento de la experiencia los años trabajados por una funcionaria categoría A en calidad de General de Zona en diversos consultorios de atención primaria de salud de la red pública? 3) ¿Tiene derecho al reconocimiento de carrera funcionaria (experiencia y capacitación) en la misma oportunidad y de la misma forma que los funcionarios con contrato indefinido, los trabajadores contratados a plazo fijo bajo la Ley N° 19.378, por la Corporación Municipal de Isla de Maipo? 4) ¿El reconocimiento de la experiencia como elemento de la carrera funcionaria opera efectivamente desde que el trabajador lo |
|---|---|

solicita formalmente con la documentación de respaldo, o en la oportunidad en que ello ocurra queda al arbitrio de la entidad administradora?

- 5) ¿Opera retroactivamente el reconocimiento de la carrera funcionaria, cuando el administrador no cursa oportunamente el ascenso de un funcionario que ha solicitado formalmente se le reconozcan años trabajados en el sector público de salud y que le permitan subir de nivel?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

- 1) Respecto de la primera consulta, el artículo 1° de la Ley N° 19.813, dispone:

“Establécese para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de la Ley N° 19.378, una asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Dicha asignación estará asociada al cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud.

“Corresponderá esta asignación a los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas y que se encuentren además en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación”.

Por su parte, el artículo 1° del Decreto N° 324, de Salud, de 2003, que aprueba reglamento de la Ley N° 19.813 que otorga beneficios a la salud primaria, establece:

“La asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo establecida por la Ley N° 19.813, está asociada al cumplimiento de metas sanitarias y al mejo-

ramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud. Tendrán derecho a recibirla en las condiciones que se señalan a continuación, los trabajadores de atención primaria de salud a que se refiere el artículo 3° de la Ley N° 19.378, que se hayan desempeñado sin interrupción durante todo el año al de percepción de la misma, para una o más entidades administradoras de salud municipal, y que se encuentren en funciones en el momento del pago”.

Según las disposiciones legal y reglamentaria transcritas, el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tiene derecho a percibir la denominada Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo, beneficio que está vinculado al cumplimiento anual de metas sanitarias establecidas por las autoridades de salud y al mejoramiento de la atención de los usuarios del sistema de salud primaria municipal, y que para acceder al beneficio los trabajadores del sistema deberán cumplir los siguientes requisitos copulativos:

- a) haber prestado servicios para una entidad administradora de salud primaria municipal, o más de una, sin solución de continuidad durante todo el año objeto de la evaluación del desempeño para el cumplimiento de las metas fijadas, en su condición de trabajadores del sistema según lo previsto por el artículo 3° de la Ley N° 19.378, es decir, que se desempeñen en los establecimientos municipales de atención primaria de salud indicados en la letra a) del artículo 2° de la citada ley y aquellos que, desempeñándose en las entidades administradoras señaladas en la letra b) del mismo artículo, ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, y

- b) Que el mismo personal se encuentre en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.

En esta consulta, se requiere saber si tiene derecho a percibir la asignación en estudio, una trabajadora que se ha desempeñado ininterrumpidamente por tres años para una entidad administradora de salud primaria, sujeta a contrato de reemplazo.

Como está señalado en los párrafos precedentes, para acceder al pago de la aludida asignación, el trabajador de salud primaria municipal deberá cumplir los requisitos copulativos establecidos por el artículo 1° de la Ley N° 19.813 y el artículo 1° del decreto N° 324, reglamento de la citada ley.

De ello se deriva que, si la trabajadora por quien se recurre, se ha desempeñado para una entidad administradora, o más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del desempeño para el cumplimiento de metas sanitarias fijadas, en su calidad de trabajadora de salud primaria en los términos previstos por el artículo 3° de la Ley N° 19.378, y se encontraba en servicio al momento del pago de la respectiva cuota del beneficio, claramente tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo.

Lo anterior no puede verse desvirtuado, por el hecho de que la trabajadora de que se trata se encuentre sujeta a un contrato de reemplazo, porque por expresa disposición del artículo 1° de la Ley N° 19.813, la asignación en estudio corresponderá a los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud primaria municipal, requisito que cumple evidentemente la trabajadora que se desempeña bajo la modalidad del contrato de reemplazo que prevé el inciso final del artículo 14 de la Ley N° 19.378.

Tampoco puede verse alterada la afirmación precedente, si la trabajadora cumple funciones en virtud del contrato de reemplazo, el cual se celebra con un trabajador no funcionario como lo dispone el inciso final del citado artículo 14, porque la ley que otorga el pago del beneficio en cuestión, no considera en ninguna de sus partes que aquella particular condición contractual sea impedimento para percibir dicho pago.

Asimismo, el hecho de tratarse de trabajadora no funcionaria tampoco impide percibir el pago del beneficio, toda vez que esta circunstancia igualmente permite a estos dependientes, salvo la carrera funcionaria, ejercer los derechos que contempla la Ley N° 19.378 como licencia médica, fuero maternal, límite de la jornada de trabajo, cobertura por accidente del trabajo o enfermedad profesional, entre otros, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en el numeral 1) del dictamen N° 1.881/158, de 11.05.2000.

Por consiguiente, el personal de salud primaria municipal sujeto a contrato de reemplazo, tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que prevé el artículo 1° de la Ley N° 19.813.

- 2) En lo que dice relación con la segunda consulta, a través del Dictamen N° 2.506/192, de 1°.06.98, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Para el reconocimiento de la experiencia de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, procede considerar el tiempo de prestación efectiva de servicios en establecimientos de salud públicos, municipales o de corporaciones municipales. Reconsidera Dictámenes N°s. 5.883/249, de 25.10.96, 1.652/87, de 1°.04.97, y 7.148/345, de 30.12.96, en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio y toda otra doctrina contraria a la que en él se contiene"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 38, letra b), de la Ley N° 19.378, uno de los principales elementos de la carrera funcionaria es la experiencia, entendida ésta como el desempeño de funciones en el sector salud medido en bienes, prestados no solamente en el área de salud municipal sino que, además, con aquellos desarrollados en el área de salud pública.

En la especie, se consulta si debe considerarse para el reconocimiento de la experiencia, los años trabajados por una funcionaria clasificada en la categoría A), del artículo 5° de la Ley N° 19.378, en calidad de General de Zona en diversos consultorios de atención primaria de salud de la red pública del país.

De acuerdo con la normativa y doctrina invocadas, también procede considerar para el reconocimiento de la experiencia, el tiempo servido efectivamente en establecimientos públicos de salud, cuyo es el caso del personal médico que haya laborado en calidad de General de Zona, porque el desempeño en esa calidad en el sector público de salud, satisface la exigencia legal de haber prestado servicios en un área de salud reconocida por la ley, circunstancia que aparece particularmente confirmada por el artículo 31 del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378

Por lo anterior, deben considerarse para el reconocimiento de la experiencia del personal regido por la Ley N° 19.378, los años de servicios prestados en calidad de General de Zona en consultorios de atención primaria de la red pública de salud.

- 3) En cuanto a la consulta asignada con este número, mediante Dictamen N° 1.522/128, de 14.04.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“En el sistema de salud primaria municipal, el*

personal sujeto a contrato de plazo fijo goza de los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378, por ello, tiene derecho al reconocimiento de la capacitación y a percibir la asignaciones de experiencia y anual de mérito, respectivamente”.

Lo anterior, porque según lo dispuesto por los artículos 14 de la Ley N° 19.378 y 17 y 18 del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tienen la condición de funcionario tanto el personal sujeto a contrato indefinido previo concurso público de antecedentes y aquel contratado a plazo fijo, significando con ello que el goce de los derechos y beneficios contemplados por la ley la ley del ramo, no están restringidos al personal que mediante concurso público accedió al contrato indefinido.

Por ello, el personal sujeto a contrato de plazo fijo tiene derecho al reconocimiento de la experiencia y de la capacitación, y a percibir las asignaciones de experiencia y anual de mérito cuando en este caso ella proceda y, particularmente, a la carrera funcionaria.

- 4) Respecto de la consulta singularizada con este número, el artículo 31 del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, dispone:

“El puntaje de experiencia se concederá a los funcionarios por cada dos años de servicios efectivos. Para este efecto, se computarán los períodos continuos y discontinuos trabajados en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud, en cualquier calidad jurídica.

“En todo caso, el tiempo reconocido debe corresponder a servicios efectivamente prestados por los trabajadores, incluidos los períodos en comisión de estudios, de modo que no son útiles para este objeto

los períodos correspondientes a permisos sin goce de remuneraciones, aunque hayan sido reconocidos para efectos previsionales. Su acreditación se efectuará mediante certificaciones oficiales expedidas por los respectivos servicios y organismos públicos, municipalidades y corporaciones privadas de atención primaria de salud o Entidades previsionales correspondientes.

“El reconocimiento de bienios y su correspondiente puntaje, deberá ser registrado en la respectiva hoja de carrera funcionaria”.

Del precepto reglamentario transcrito, es posible desprender que el reconocimiento de la experiencia, comprende su materialización en un puntaje por cada dos años de servicios en las áreas y entidades indicadas por esa disposición y acreditados por el trabajador con las certificaciones expedidas por los organismos y servicios que ella señala, para los efectos de la clasificación del personal en el nivel correspondiente de la respectiva categoría de la carrera funcionaria, y que el reconocimiento de los bienios y el puntaje asignado por ello, debe registrarse en la respectiva hoja de carrera funcionaria del trabajador.

En esta consulta se solicita, por una parte, que se determine si el reconocimiento de la experiencia opera desde que el trabajador lo solicita formalmente presentando la documentación de respaldo, o queda al arbitrio de la entidad la oportunidad en que ello ocurra.

De acuerdo con la norma invocada, el trabajador puede solicitar el reconocimiento de la experiencia, cuando tenga las certificaciones oficiales que acrediten los años de servicios prestados en las áreas y entidades que refiere la ley.

En ese caso las entidades empleadoras deberán conceder un puntaje por cada

dos años de servicios efectivos computables para la carrera funcionaria, puntaje que deberá ser distribuido entre los quince niveles del modo que estime la entidad y no necesariamente en igual progresión, lo que determinará la remuneración que corresponda, por este concepto, en el nivel respectivo, como se desprende de los artículos 26 y 27 del citado reglamento.

En otros términos, el reconocimiento de la experiencia opera efectivamente desde la fecha de la resolución de la entidad, que le otorga el puntaje por los años de servicios acreditados por el trabajador para los efectos de su carrera funcionaria.

- 5) En lo que respecta a la última consulta, mediante Dictamen N° 4.937/214, de 17.11.2003, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“En el sistema de salud primaria municipal, el acceso al nivel superior en la respectiva categoría opera automáticamente desde la fecha en que el funcionario completa el puntaje final requerido para ello”.*

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 26 y 28 del Decreto N° 1.889 ya citado, en este sistema funcionario se ha concebido una promoción automática cuando el funcionario de salud primaria completa el puntaje acumulativo, producto de la suma obtenida del puntaje determinado por el reconocimiento de la experiencia y por el puntaje asignado por capacitación, respectivamente.

En esta consulta, se requiere saber si opera el efecto retroactivo en el reconocimiento de la carrera funcionaria, cuando la entidad no haya realizado la promoción del funcionario para subir de nivel, luego que el trabajador solicitó el reconocimiento.

De acuerdo con las normas reglamentarias invocadas, una vez que el funciona-

rio obtiene el puntaje acumulativo o final requerido, la entidad administradora deberá promover automáticamente al trabajador al nivel superior mediante la resolución respectiva, y realizará la correspondiente anotación en su hoja de carrera funcionaria.

En otros términos, el acceso al nivel superior opera automáticamente desde la fecha en que el trabajador completa el puntaje acumulativo por concepto de la experiencia y de la capacitación, establecido por la entidad administradora para ello, y no como consecuencia ni por efecto retroactivo, porque esta última circunstancia jurídica no está contemplada por la Ley N° 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, reglamentarias y administrativas, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) El personal de salud primaria municipal sujeto a contrato de reemplazo, tiene derecho a percibir la Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo, prevista por el artículo 1° de la Ley N° 19.813.
- 2) Debe considerarse para el reconocimiento de la experiencia del personal regido por la Ley N° 19.378, los años de servicio prestados en calidad de General de Zona en consultorios de atención primaria de la red pública de salud.
- 3) El personal de salud primaria municipal sujeto a contrato de plazo fijo, tiene derecho a la carrera funcionaria, al reconocimiento de la experiencia y la capacitación y a percibir las asignaciones de experiencia y anual de mérito cuando en este último caso ello proceda.
- 4) El reconocimiento de la experiencia que prevé el artículo 38, letra a), de la Ley N° 19.378, opera desde la fecha de la resolución de la entidad respectiva que le otorga el puntaje por los años de servicios acreditados por el trabajador, para los efectos de la carrera funcionaria.
- 5) En el sistema de salud primaria municipal, el acceso al nivel superior dentro de la categoría respectiva, opera desde la fecha en que el trabajador completa el puntaje acumulativo por concepto de la experiencia y de la capacitación, y no como consecuencia del efecto retroactivo, porque esta última circunstancia no está contemplada por la Ley N° 19.378.

ESTATUTO DOCENTE. UNIDAD DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL. REBAJA. PROCEDIMIENTO. MONTO.

1.968/037, 12.05.08.

- 1) Resulta procedente rebajar la Unidad de Mejoramiento Profesional progresivamente , a contar de enero de 2007, a todos los profesionales de la educación, sea que tengan o no derecho a la Bonificación de Reconocimiento Profesional, sin que el monto rebajado lo deban percibir como planilla suplementaria, salvo respecto de los autorizados a diciembre de 2006, para el desempeño de la función docente, en las condiciones que se indican en el cuerpo del presente oficio.**
- 2) La rebaja del 33% de la Unidad de Mejoramiento Profesional se aplica sobre el monto vigente de dicho beneficio a enero de 2008, según se indica en el cuerpo del presente oficio.**

Fuentes: Ley N° 20.158, artículos 1°, 2° y 8°.

Mediante presentación del antecedente solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si la rebaja de la Unidad de Mejoramiento Profesional se aplica a todos los profesionales de la educación o, sólo a aquellos con derecho a la Bonificación de Reconocimiento Profesional.
- 2) Sobre qué monto de la Unidad de Mejoramiento Proporcional se aplica la rebaja del 33% a que se refiere el artículo 2° de la Ley N° 20.158.

Sobre el particular, cúpleme informar Ud. lo siguiente:

- 1) En relación con la primera consulta planteada, el artículo 1° de la Ley N° 20.158, dispone:

“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”.

Por su parte, el artículo 2°, de la misma ley, establece:

“La bonificación consistirá en un monto fijo mensual integrado por un componente base de un 75% por concepto de título y un complemento de un 25% por concepto de mención. Su valor se pagará de acuerdo al mecanismo del artículo 9° y se incrementará gradualmente cada año, entre el 2007 y el 2010, de acuerdo a los montos que se establecen en la tabla siguiente, hasta alcanzar la suma total definitiva de \$ 64.172.- el año 2010:

Bonificación	2007	2008	2009	2010
Base	\$ 14.439	\$ 26.471	\$ 34.091	\$ 48.129
Mención	\$ 4.813	\$ 8.824	\$ 11.364	\$ 16.043
Total	\$ 19.252	\$ 35.295	\$ 45.455	\$ 64.172

“Para efectos del complemento del inciso anterior sólo se considerará una mención.

“Para tener derecho a percibir el total de la bonificación, el profesional de la educación deberá acreditar que cuenta con una mención asociada a su título o que dicha mención corresponde a un subsector de aprendizaje o un nivel educativo. Los profesionales de la educación que sólo cuenten con el título tendrán derecho únicamente al componente base de bonificación. No obstante, los docentes que hayan obtenido el título en escuelas normales tendrán derecho al total de la bonificación.

“Esta bonificación será imponible, tributable, se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que la USE. Se pagará proporcionalmente a las horas de contrato o designación con un tope de 30 horas semanales y reemplazará gradualmente a la Unidad de Mejoramiento Profesional (UMP) referida en el artículo 54 y la bonificación del artículo 85, ambos del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, a razón de:

- el 2007, en un 25% del valor de la UMP y la bonificación del artículo 85 vigentes al mes de enero del mismo año;*
- el 2008, en un 33% del valor de la UMP y la bonificación del artículo 85 vigentes a enero del mismo año;*
- el 2009, en un 50% del valor de la UMP y la bonificación del artículo 85 vigentes a enero del mismo año, y*
- el año 2010, en un 100% del valor de la UMP y la bonificación del artículo 85 vigentes a enero del mismo año.”.*

Por último el artículo 8° del mismo cuerpo legal, señala:

“Con todo, quienes, a diciembre de 2006 se encontraban autorizados para ejercer

la función docente y al año 2010 no hubieren cumplido los requisitos para percibir la bonificación de reconocimiento profesional, no podrán experimentar una disminución de sus remuneraciones derivadas de la extinción de la Unidad de Mejoramiento Profesional y la bonificación establecida en el artículo 85 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

“Cualquier diferencia de remuneraciones que se produzca a raíz de la extinción antes dicha deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan a los profesionales de la educación, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma imposibilidad que aquélla de las remuneraciones que compensa”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas, se deduce que la ley en análisis crea un nuevo beneficio remuneracional denominado Bonificación de Reconocimiento Profesional, para los profesionales de la educación que cumplen funciones en el sector municipal y particular, exceptuados los particulares pagados y que se financia con cargo a recursos nuevos entregados por el Ministerio de Educación y con la rebaja proporcional de la Unidad de Mejoramiento Profesional.

Asimismo se infiere que para acceder a la Bonificación de Reconocimiento Profesional, ya sea solo en su componente base o en este más la mención, es necesario encuadrar en alguna de las situaciones previstas en el artículo 3° de la Ley N° 20.158.

Por su parte, se desprende que la rebaja de la Unidad de Mejoramiento Profesional, a contar de año 2006, no se encuentra condicionada al derecho a recibir la

Bonificación de Reconocimiento Profesional.

De esta manera, entonces, habiendo el legislador hecho una excepción única y exclusivamente respecto del personal autorizado a diciembre del año 2006, no cabe sino concluir que tratándose del resto del personal docente, independientemente de si le asiste o no el derecho a la Bonificación de Reconocimiento Profesional corresponde la rebaja progresiva de la Unidad de Reconocimiento Profesional, a contar de enero del año 2007, sin derecho a percibir el monto rebajado como planilla suplementaria.

- 2) En cuanto a la segunda consulta formulada, cabe señalar que del análisis del tenor literal del artículo 3° de la Ley N° 20.158, antes transcrito y comentado aparece claramente que la rebaja proporcional de la Unidad de Mejoramiento Profesional se aplica en relación con el monto de la misma vigente a enero de los años 2007 a 2010.

Así, en el caso en consulta, para fijar el monto de la UMP, con la rebaja del 33%, desde enero de 2008 a noviembre de 2008, debe observarse el siguiente procedimiento:

- a) El valor de la UMP a diciembre de 2006, reajustada en un 5,2% era de \$19.882. en relación a una jornada de 30 o más horas cronológicas y, proporcionalmente respecto de una jornada inferior;
- b) En enero de 2007, dicho monto fue rebajado en un 25%, quedando su valor fijado en \$14.911 en relación a una jornada de 30 o más horas cronológicas y, proporcionalmente respecto de una jornada inferior;
- c) En diciembre de 2007, tales \$ 14.911, fueron reajustados conforme a la USE en un 6,9, quedando su valor fijado en \$ 15.940;
- d) En enero de 2008, dicho monto de \$ 15.940 fue rebajado en un 33% quedando su valor en \$ 10.680 respecto de una jornada de 30 o más horas cronológicas y, proporcionalmente en relación a una inferior.

Sostener que la rebaja debe operar sobre el valor vigente a enero del 2007, más sus respectivos reajustes, significa recibir por aporte directo del Ministerio de Educación un menor monto por concepto de Bonificación de Reconociendo Profesional y descontar de la subvención general un mayor porcentaje para financiar el primero de los estipendios referidos, lo que no se compadece con la letra ni con el espíritu de la ley.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa invocada cumpla con informar a Ud., que:

- 1) Resulta jurídicamente rebajar la Unidad de Mejoramiento Profesional a todos los profesionales de la educación, independiente que cuenten con el con el derecho a la Bonificación de Reconocimiento Profesional, salvo en el caso de los autorizados a diciembre de 2006, en las condiciones que se indican en el cuerpo del presente oficio.
- 2) La rebaja del 33% de la Unidad de Mejoramiento Profesional se aplica sobre el monto vigente de dicho beneficio a enero de 2008, según se indica en el cuerpo del presente oficio.

ESTATUTO DE SALUD. BONIFICACION POR RETIRO VOLUNTARIO.**1.969/038, 12.05.08.**

- 1) La falta de dictación del reglamento exigido por el inciso final del artículo primero transitorio de la Ley N° 20.157, impedía hacer efectivo de manera inmediata el otorgamiento de la bonificación por retiro voluntario que contempla esa misma disposición legal.**
- 2) Mediante el Decreto N° 47, de Salud, se ha dictado el Reglamento de la Ley N° 20.157 que modifica las Leyes N°s. 19.378 y 19.813 y concede otros beneficios al personal de atención primaria de salud y en los artículos primero transitorio y siguientes de este reglamento, se establece la regulación del pago de la bonificación por retiro voluntario.**

Fuentes: Ley N° 20.157, artículo 1° transitorio.

A través de la presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento para que se determine de acuerdo con la Ley N° 20.157:

- 1) ¿Es factible hacer efectivo el beneficio establecido en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.157, a los 60 días siguientes de su publicación, teniendo en cuenta que la ley no reconoce la facultad de las entidades administradoras de salud primaria municipal que desean acogerse a este beneficio?
- 2) ¿Si las mismas entidades podrían pactar con los funcionarios un pago posterior, mientras se tramita la jubilación o alguna otra alternativa legal, que permita hacer efectivo inmediatamente el beneficio sin esperar la publicación del reglamento de la citada ley?
- 3) ¿Si el reglamento que debe dictar el Ministerio de Salud, se requiere para la implementación de este beneficio o es una limitante para acceder al mismo?

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo primero transitorio, en los incisos primero y final, de la Ley N° 20.157, dispone:

"El personal regido por la Ley N° 19.378 que tenga o cumpla sesenta años o más años de edad si es mujer, o sesenta y cinco o más años de edad si es hombre, y que desde los 60 días siguientes a la publicación de esta ley y hasta dos años posteriores a esta última data, deje de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirve, tendrá derecho a percibir una bonificación por retiro voluntario equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados en establecimientos de salud públicos, municipales o corporaciones de salud municipal, con un máximo de diez meses. La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será el promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le haya correspondido al funcionario durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, actualizadas según el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

"Un reglamento dictado por el Ministerio de Salud, el que también será suscrito por el Ministro de Hacienda. determinará los mecanismos, la periodicidad y las demás disposiciones necesarias para la implementación de esta bonificación".

Del precepto transcrito se desprende, por una parte, que el legislador de la Ley N° 20.157 otorga al personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que deje de pertenecer voluntariamente a una dotación de atención de salud por el total de horas servidas, el pago de una bonificación por retiro voluntario equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados en los establecimientos que la misma disposición indica,

Por otra, se ha establecido que un reglamento dictado por el Ministerio de Salud, suscrito también por el Ministerio de Hacienda, deberá determinar la forma, la periodicidad y las demás condiciones necesarias para la debida implementación de esta bonificación por retiro voluntario en comento.

En la especie, la funcionaria que ocurre señala que solicitó ante su empleador, la Corporación Municipal de Conchalí, hacer uso de la bonificación por retiro voluntario por estimar que reúne los requisitos exigidos por la ley del ramo para tales efectos, pero que dicha entidad le habría respondido que es imposible acceder a su petición, porque el mismo cuerpo legal establece un reglamento para otorgar la indemnización, el que aún no ha sido dictado, por lo que la trabajadora requiere saber si la entidad tiene facultad para rechazar o aceptar su solicitud, si puede pactar con aquélla un pago posterior mientras se tramita su solicitud de jubilación u otra alternativa legal que permita hacer efectivo inmediatamente el pago del beneficio, y si la dictación del reglamento en cuestión es un instrumento necesario para la implementación de la bonificación o una limitante para acceder al reconocimiento y pago de la misma.

De acuerdo con la norma invocada, el propósito legislativo en estudio consiste en otorgar al personal de salud primaria municipal, el pago de una bonificación por retiro voluntario del sistema, que permita una deseable movilidad funcionaria y para cuyos efectos y entre otras condiciones estableci-

das por la ley, se ha exigido la dictación de un reglamento por el Ministerio de Salud y suscrito, además, por el Ministro de Hacienda, en el que deberán establecerse los mecanismos, periodicidad y las demás disposiciones necesarias para la implementación de la bonificación, como expresamente se dispone en el inciso final del artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.157.

Sobre el particular, y mediante informe respecto de la materia consultada, de 31.03.2008, la Sra. Ministra de Salud, en lo pertinente, señala:

"En la opinión de esta Secretaría de Estado el principio de legalidad que gobierna los actos de los órganos de de la Administración del Estado obliga a que las normas legales sean aplicadas considerando también las disposiciones de carácter reglamentario que la propia ley dispone que se dicten en complemento de la misma. Este es el caso de la Ley N° 20.157, cuyo artículo primero transitorio dispone en su inciso final que el reglamento que deba dictarse en la materia "determinará los mecanismos, periodicidad y las demás disposiciones necesarias para la implementación" de la bonificación por retiro voluntario que dicha ley establece. Cabe considerar, además, las circunstancias de que toda aplicación de la norma legal reciba antes de haber sido debidamente tramitado el reglamento que requiera para su implementación crea o puede crear situaciones de incerteza jurídica originadas en la aplicación de criterios diferentes en cada uno de los aspectos propios del otorgamiento del beneficio que deba ser objeto de la regulación reglamentaria.

"En todo caso, lo dicho no pudo ser obstáculo para que la funcionaria interesada en el caso de la especie, ejerciera en la oportunidad prevista por la ley, el derecho que ésta le otorga, quedando la calificación de su situación suspendida en tanto el órgano de la Administración no tuviere dado el reglamento conforme al cual proceder.

"Finalmente, corresponde hacer presente a usted que las normas reglamentarias en

cuestión se contienen en las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera, del Decreto Supremo N° 47, de 2007, del Ministerio de Salud dictado el 21 de junio de 2007 y publicado en el Diario Oficial, de fecha 27 de septiembre del mismo año, esto es, poco después de que la funcionaria interesada hiciera la presentación ante la Dirección del Trabajo. En lo pertinente, el artículo segundo transitorio especifica los períodos de postulación en los que cabe considerar la que haya presentado o pretenda presentar la funcionaria interesada".

De ello se deriva que el reglamento en cuestión se exige para la debida implementación del otorgamiento de la bonificación por retiro voluntario, por lo que nada impedía a la funcionaria en su época formular la solicitud para la acreditación y el reconocimiento de los requisitos exigidos por la ley para acceder a dicha bonificación.

Sin embargo, la falta de dictación del reglamento en cuestión, impedía entonces hacer efectivo el otorgamiento inmediato de la bonificación por retiro voluntario, porque en tales circunstancias las entidades administradoras de salud primaria no disponen de los mecanismos, la periodicidad y las demás condiciones necesarias para la debida implementación del beneficio que el legislador exige.

Cabe consignar que al poco tiempo de haberse formulado la presentación por la funcionaria afectada, fue dictado el Decreto N° 47, de Salud, que aprueba reglamento de la Ley N° 20.157, que modifica las Leyes N°s. 19.378 y 19.813 y concede otros beneficios al personal de la atención primaria de salud, publicado en el Diario Oficial de

27.09.2007, y específicamente en los artículos primero transitorio y siguientes se establece la regulación reglamentaria del pago de la bonificación por retiro voluntario.

En ese contexto jurídico, corresponde precisar que la ley del ramo al igual que su reglamento no contemplaban en ninguna de sus disposiciones, otra alternativa legal que permitiera entonces hacer efectivo de manera inmediata el beneficio, antes de que se dictara el reglamento respectivo.

Armoniza con lo anterior lo dispuesto por el artículo 4° transitorio del reglamento aludido, cuando señala que cada entidad administradora pagará directamente el beneficio, solamente una vez que esté totalmente tramitado el documento que disponga el cese de funciones.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúmpleme informar que

- 1) La falta de dictación del reglamento exigido por el inciso final del artículo primero transitorio de la Ley N° 20.157 impedía hacer efectivo, de manera inmediata, el otorgamiento de la bonificación por retiro voluntario que contempla esa misma disposición legal.
- 2) Mediante el Decreto N° 47, de Salud, de 2007, se ha dictado el Reglamento de la Ley N° 20.157 que modifica las Leyes N°s. 19.378 y 19.813 y concede otros beneficios al personal de atención primaria de salud, y en los artículos primero transitorio y siguientes de este Reglamento se establece la regulación del pago de bonificación por retiro voluntario.

CIRCULARES Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULARES

36 (extracto), 24.04.08.

División de Inspección

Modifica Circular N° 12, de 15.02.08, en que imparte instrucciones sobre plazos para informar y entregar comisiones de fiscalización.

39, 29.04.08.

División de Relaciones Laborales

Funcionarios dependientes de la Municipalidad pueden designar de entre ellos ministros de fe para asistir a las votaciones en que los funcionarios de dichos organismos decidan su incorporación a una Caja de Compensación.

Con fecha 1° de enero del presente año entró en vigencia la modificación introducida por el artículo 40 de la Ley N° 20.233 al artículo 7° de la Ley N° 18.833 que contiene el Estatuto General de las Cajas de Compensación y Asignación Familiar (C.C.A.F.), en virtud de la cual se permite que las entidades empleadoras del sector público centralizadas o descentralizadas, concurran a la constitución o afiliación de Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

Por su parte, el artículo 11 de la Ley N° 18.833 establece que en cada asamblea que se celebre para obtener el acuerdo de los trabajadores para constituir o afiliarse a una Caja de Compensación deberá actuar un ministro de fe, el cual podrá ser un inspector del trabajo, un notario público o un funcionario de la administración civil del Estado designado por la Dirección del Trabajo (norma que no sufrió modificación).

Conforme lo anterior, la Ley N° 20.233 permitió a las entidades del sector público centralizadas o descentralizadas constituir o afiliarse a una Caja de Compensación, pudiendo hacerlo, en consecuencia, tanto las entidades empleadoras de la administración centralizada, como del sector municipal, por cuanto las municipalidades integran el concepto de administración del Estado conforme a lo dispuesto en el Inc. 2° del artículo 1° de la Ley N° 18.575 de Bases de la Administración del Estado.

No obstante lo expuesto, el artículo 11 de la Ley N° 18.833 al señalar que la Dirección del Trabajo puede nombrar como ministro de fe para actuar en las asambleas que correspondan a funcionarios de dichas reparticiones, se refiere a la "administración civil del Estado", por lo que se planteó la consulta respecto de si este concepto comprende a todos los organismos de la administración del Estado o sólo a la administración central del mismo, por

cuanto si entendemos que dicho concepto abarca a la administración central del Estado, los funcionarios dependientes de los organismos descentralizados (como es el caso de las municipalidades) no podrían ser nombrados ministros de fe para actuar en sus propias asambleas para estos efectos pudiendo sólo hacerlo un notario, o un inspector del trabajo.

Al respecto, habiéndose solicitado opinión a la Oficina de Contraloría Interna del Servicio, se ha concluido que, no obstante que la norma del artículo 11 de la Ley N° 18.833 hace mención de las entidades de la administración civil del Estado, debemos entender que dicha disposición se refiere a la administración del Estado en general, lo cual comprende a los funcionarios municipales, que son parte de la administración descentralizada del Estado, puesto que conforme al Dictamen N° 072957 de 26/11/68 de la Contraloría General de la República, el concepto de administración civil del Estado *es de carácter amplio comprensivo no solo de los servicios de la administración central, sino que también de instituciones, organismos y empresas que forman parte de la administración descentralizada*; es decir comprensivo de las municipalidades, por cuanto ellas consti-

tuyen organismos descentralizados de la administración del Estado. (Dictamen C.G.R. N° 111 de 3/01/08 en su N° 9).

De no entenderlo así, se daría el contrario sentido que el legislador producto de la modificación del artículo 7° de la mencionada Ley N° 18.833 ha permitido que los funcionarios municipales puedan constituir o afiliarse a las Cajas de Compensación, pero no podrían ser nombrados como ministros de fe para actuar en sus propias asambleas celebradas para esos efectos, a diferencia de los demás funcionarios del Estado, que sí pueden serlo, produciéndose en este caso una discriminación que no tiene fundamento alguno.

En consecuencia, los funcionarios dependientes de la Municipalidades pueden designar de entre ellos ministros de fe para asistir a las votaciones en que los funcionarios de dichos organismos decidan su incorporación a una Caja de Compensación.

Saluda a Ud.

Joaquín Cabrera Segura
Abogado

Jefe de División de Relaciones Laborales

43, 8.05.08.

División de Inspección

Informa e Instruye uso y difusión de sistema centralizado para Denuncias y Notificaciones de Accidentes Graves y Fatales.

La Orden de Servicio N° 7 de 5.04.2007 impartió criterios de actuación e instrucciones para la aplicación de las normas referidas a la obligación de notificación de accidentes del trabajo fatales y graves, y la obligación de autosuspensión de la obra o faena. En dicha Orden de Servicio se desarrolla la obligación del empleador establecida a partir de la modificación de los incisos cuarto, quinto y final del artículo 76, de la Ley N° 16.744:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.”

En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto.”.

Por otro lado, y tal y como se adelantara en la Orden de Servicio del antecedente, se ha terminado el proceso de implementación de un número telefónico único (600 360 7777 Centro de Llamadas “Salud Responde”) a nivel nacional, al cual los/las empleadores(as) pueden acceder, con el objeto de notificar accidentes del trabajo graves o fatales y cumplir con la obligación de comunicar a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud respectivas. Desde el Centro de Llamadas se informa, tanto a las SEREMI de Salud y a la Inspección del Trabajo, mediante un protocolo de comunicación previamente establecido. De esta forma se busca facilitar el cumplimiento de las obligaciones a los empleadores teniendo un número único, disponible en todo momento.

El protocolo de llamadas para denunciar accidentes Graves y Fatales es el siguiente:

- a) El(la) empleador(a) llama al número único 600 360 7777, desde cualquier lugar del país, indicando que desea denunciar la ocurrencia de un accidente grave y/o fatal. El operador u operadora telefónico lo transfiere inmediatamente a una plataforma especial de atención habilitada para este tipo de denuncias.
- b) Quien efectúa la llamada debe entregar la información consignada en el formula-

rio de notificación de accidentes graves y fatales, establecida por la Circular N° 2.345 de la SUSESO y los requeridos por el sistema adoptado, entre otros: 1) Datos de la Entidad empleadora; 2) Datos del accidente; 3) Breve descripción del accidente; 4) Datos de quien actúa como informante; 5) Organismo Administrador al que se encuentra adherida o afiliada la empresa; y 6) dirección de correo electrónico para enviar copia del formulario.

- c) El operador u operadora finaliza la atención, indicando al empleador informante el número de folio de la notificación efectuada para su eventual seguimiento.
- d) A continuación, se remiten desde el Centro de Llamadas correos electrónicos dirigidos tanto al Director(a) Regional del Trabajo, como al Coordinador(a) Inspectivo correspondientes al lugar de ocurrencia del accidente, y a la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, UCYMAT. El correo recepcionado contiene los datos necesarios para realizar de inmediato el procedimiento de fiscalización.

Asimismo, el Centro de Llamadas, efectúa idéntico procedimiento respecto de la Autoridad de Salud competente en esta materia.

- e) Junto con lo anterior, el operador u operadora del Centro de Llamados se comunica al teléfono celular institucional, asignado a cada región para la recepción de notificaciones de accidentes, avisando del despacho del correo electrónico con la notificación correspondiente. Al respecto, cabe hacer presente, que para la recepción de estas llamadas se ha dotado a las quince (15) Direcciones Regionales del Trabajo, de teléfono celular, el que debe estar conectado en forma permanente para estos efectos.

En consideración de lo señalado, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley N° 16.744 modificado por la Ley N° 20.123, la comunicación realizada por el

empleador al número 600 360 7777, del *Centro de Llamadas Salud Responde*, constituye el cumplimiento de la obligación de denunciar la ocurrencia de un accidente grave y/o fatal.

Lo anterior, debe entenderse, tal como lo establece la Orden de Servicio N° 7, sin perjuicio de la calificación oportuna y correcta respecto de la oportunidad de la comunicación; del sujeto obligado a comunicar el accidente y del cumplimiento del resto de las obligaciones contenidas en la normativa legal.

Cada Director(a) Regional del Trabajo, a través del Coordinador(a) Inspectivo, es responsable de remitir la notificación de accidente grave o fatal, recibida desde el Centro de Llamadas "Salud Responde", a la Inspección Provincial/Comunal de la respectiva jurisdicción. En cada unidad operativa, será el(la) Jefe de Oficina o el(la) Jefe de Unidad de Fiscaliza-

ción, según corresponda, quien deberá ingresar la comisión al sistema, indicando en el apartado de "Descripción General de las Materias a Fiscalizar", que el(la) empleador(a) ha dado cumplimiento de notificación por esta vía. De tal manera el(la) fiscalizador(a) a quien se asigne la comisión, tendrá esta información previa visita, lo que evitará que se cursen multas en forma errónea.

El procedimiento y habilitación del sistema descrito debe ser ampliamente difundido entre los(las) funcionarios(as) y usuarios(as) del Servicio.

Saluda atentamente a Ud.

Christian Melis Valencia

Abogado

Jefe División de Inspección

46 (extracto), 9.05.08.

Depto. Jurídico. Coordinación de Gestión

Indicador tiempo demora promedio para realizar denuncia de práctica antisindical al Tribunal o responder a usuario.

51, 16.05.08.

Departamento de Gestión y Desarrollo

Instruye sobre difusión de instrucciones contenidas en Orden de Servicio y referentes al ingreso de Cartas de Aviso de Término de Contrato por Oficinas de Partes y Portal Web de la Institución.

La Sra. Directora del Trabajo, ha impartido la Orden de Servicio N° 03, con fecha 13 de mayo de 2008, la cual, entre sus disposiciones, señala que desde la puesta en vigencia de la misma, se debe proceder a informar a los Empleadores que las Cartas de Aviso por Término de Relación laboral deben ser ingresadas a través del Portal Web de la

Institución (www.direcciondeltrabajo.cl) si las mismas superan las cinco notificaciones, en caso contrario se pueden recepcionar manualmente en las Inspecciones del Trabajo.

Se entiende que la disposición en comentario busca agilizar la labor de las anteriormente denominadas Oficinas de Partes, por

lo tanto el límite de 5 Cartas de Aviso que pueden ser ingresadas presencialmente, se aplica a un día, es decir, no se puede aceptar que un empleador fraccione la entrega de cartas para liberarse de su ingreso utilizando la Ventanilla de la página web.

Para que esta disposición sea debidamente comunicada a los Empleadores, cada vez que se vaya, por parte de éstos o sus representantes, a entregar estas Cartas de Aviso a las Inspecciones, el funcionario a cargo deberá entregar una Comunicación, cuyo formato se adjunta. Lo anterior evita la colocación de papeles en las paredes de las Oficinas.

Asimismo, cada Jefe de Oficina, debe arbitrar los mecanismos para que la entrega de claves para ingreso a la página web de Empleadores se realice del modo más expedito posible. La solicitud de clave debe ser resuelta inmediatamente, no hay justificación

técnica para que ello no se concrete en el acto mismo que el Empleador solicite su clave.

Esta es una medida que busca maximizar la utilización de las tecnologías de la información, por lo que es recomendable utilizar en grado superlativo el convencimiento con los empleadores, más allá que esta es una decisión de la Institución que busca mejorar los estándares de atención, pero que puede tener cierto nivel de resistencia que solo se supera con una adecuada información

Por ello, paralelamente, se trabajará con la Oficina de Comunicación y al Departamento de Tecnología de Información, para que informe de esta modalidad a través de la propia página web.

Saluda atentamente a ustedes

Cristián Rojas Gruzmacher

Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

53 (extracto), 19.05.08.

Dirección del Trabajo

Remite instrucciones con motivo Elecciones Municipales 2008.

55 (extracto), 22.05.08.

Depto. Recursos Humanos

Informa proceso de elección representantes de los afiliados al Consejo Administrativo de Bienestar y adjunta reglamento.

2.- ORDEN DE SERVICIO

3, 13.05.08.

Depto. de Gestión y Desarrollo

Establece creación y funcionamiento de la Unidad de Atención a Usuarios/as en las Inspecciones del Trabajo del país, asigna funciones y señala responsabilidades.

En la perspectiva del cumplimiento de la Misión Institucional y sus Objetivos Estratégicos, especialmente el que hace referencia al mejoramiento continuo en la calidad y cobertura de la atención de usuarios/as en las distintas Oficinas de nuestro Servicio a lo largo del país. Asimismo, para el Servicio es de fundamental importancia que la atención de usuarios/as sea una tarea operativa prioritaria y que quienes allí se desempeñen sean los funcionarios/as más capacitados y competentes para dichas funciones, puesto que son la primera línea de atención al público, sobre la cual se configura una percepción sobre la institución por parte de los/as usuarios/as.

El año 2006, la Dirección del Trabajo encomendó al Departamento de Gestión y Desarrollo el levantamiento de un Diagnóstico sobre esta área y que a partir de éste se construyera una Propuesta de Mejoramiento, la que fue entregada a conocimiento del Equipo Directivo en enero de 2007 y sancionada en marzo del mismo año.

Uno de los aspectos centrales que arrojó el diagnóstico que luego se tradujo en una propuesta de trabajo, fue la necesidad de coordinación de los distintos espacios que realizan atención de público presencial, fijar políticas para su desarrollo y trabajo cotidiano y establecer mecanismos para relacionarse con otras instancias operativas y de gestión tanto a nivel de Oficina como del conjunto de la Institución.

En tal sentido se estableció que los distintos espacios que tenían como función la

atención presencial de público, dependerán funcionalmente del Departamento de Gestión y Desarrollo, quien será el responsable de su coordinación, de la generación de políticas integrales de atención al público buscando entregar una respuesta institucional más especializada, eficiente y oportuna a nuestros/as usuarios/as a partir de valorizar la importancia de esta función, reconociendo sus requerimientos y necesidades específicas como una línea más de la Institución. La dependencia funcional de esta área al Departamento de Gestión y Desarrollo se funda en la transversalidad necesaria para el abordaje de una función que opera como la primera instancia en el acceso a la respuesta Institucional, la posición estratégica del Departamento permitirá hacer el seguimiento más acabado y permanente para su perfeccionamiento y control de la gestión.

En esa misma línea, se estableció la necesidad de avanzar en una integración funcional y jerárquica de los distintos espacios de atención de público en las oficinas, con el propósito de racionalizar su funcionamiento, potenciar su desempeño y relevar sus rol en las Oficinas, especialmente en las Inspecciones del Trabajo.

Estas definiciones no deben entenderse como un esfuerzo aislado, sino que, por el contrario, corresponden a un trabajo sistemático de incorporación de criterios y lineamientos que se orientan a la modernización de la gestión pública, el relevamiento de los derechos ciudadanos, todo lo cual se enmarca en el desafío gubernamental de lograr un Estado

que brinde mejores y más canales de participación, en la perspectiva de la igualdad y la equidad, como ejes transversales de la acción pública.

I. FUENTES LEGALES

- Lo dispuesto en los artículos 5º, 11, 12, 31 y 32 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Lo establecido en el artículo 4º, 2 letra d) 5º, letras a), f) y p) y 17 del D.F.L. N° 2, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, del año 1967.
- Lo dispuesto en la Ley N° 19.240, de 1993.
- Las Resoluciones N° 55, de 24/01/92 y 520, de 15/11/96, ambas de la Contraloría General de la República.
- La Agenda Pro Participación Ciudadana, de 29 de septiembre de 2006, de la Sra. Presidenta de la República.

II. SOBRE LOS ESPACIOS DE ATENCION DE PUBLICO

En la Dirección del Trabajo y las Oficinas de su dependencia se atienden usuarios/as indistintamente, siendo esta una característica esencial de la Institución. No obstante ello, hay espacios cuya tarea principal y fundamental es la Atención de Público y el objeto de esta Orden de Servicio se entiende referido a los mismos, que son los siguientes:

- *Atención de Público:* espacio donde los/as usuarios/as, formulan consultas, ratifican finiquitos y cartas renuncias, interponen reclamos y denuncias, dejan constancias, solicitan certificados de AFC, se levantan Declaraciones Juradas, etc.

- *Oficina de Partes:* espacio donde los/as usuarios/as depositan documentación por exigencia legal (término de contrato, avisos, solicitudes) o bien cualquier documentación que ingresa a la Institución.

- *Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS):* encargada de orientar, informar y derivar a los/as usuarios/as en su primera interacción con el Servicio. Asimismo, son las encargadas de recepcionar las solicitudes ciudadanas y tramitarlas.

III. SOBRE LA UNIDAD DE ATENCION A USUARIOS/AS EN LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO

A objeto de garantizar la significativa importancia de la atención de público como tarea operativa, promover el adecuado funcionamiento de ese espacio y contribuir a una mejor calidad en los servicios que entrega la Institución en el ámbito de la atención presencial, se establece que en cada Inspección del Trabajo se creará una *Unidad de Atención a Usuarios/as*, conformada por las ahora denominadas Unidad de Atención de Público, Oficina de Partes y Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS).

Esta Unidad será una instancia tanto funcional como Jerárquica, que debe constituirse en cada Inspección del Trabajo. Cada Jefe/a de Oficina designará un responsable (Encargado/a) de la misma. *En caso que esta reúna a cinco o más funcionarios/as*, uno/a de ellos deberá ser designado/a Jefe/a de Atención de Público y como tal debe ser integrante del Equipo Local que deberán conformar el Inspector (Comunal o Provincial) y los Jefes/as de Unidades (Fiscalización, Relaciones Laborales y Conciliación), que será la instancia de asesoramiento del Jefe/a de Oficina, diagnóstico de la realidad local y coordinación de la labor de la Oficina.

En el caso de las Oficinas que en la actualidad cuentan con Jefe/a de la Unidad de Atención de Público (ex Turno), éste/a pasará a ocupar la Jefatura de la nueva Unidad. En el caso que no exista esa condición, se realizará un proceso de selección interno para ocupar dicho cargo, en condiciones que definirán conjuntamente el Departamento de Gestión y Desarrollo y la División de Recursos Humanos.

IV. PRINCIPIOS DE LA ATENCION A USUARIOS/AS

Los principios orientadores en la atención de usuarios/as en la Dirección del Trabajo son los siguientes:

- a. Los/as usuarios/as son la razón de ser de nuestro Servicio, y en consecuencia nos debemos a ellos/as.
- b. La Atención a Usuarios/as es la primera cara del Servicio, de la mayor importancia y debe ser la más eficiente.
- c. Las respuestas que se dé a los/as usuarios/as necesitan ser claras y en un lenguaje apropiado.
- d. Los tiempos de atención y de respuesta deben ser adecuados a las necesidades de los/as usuarios/as.
- e. Cuando corresponda atender público, los/as funcionarios/as deben ser accesibles, amables y concentrarse en lo que se les solicita.
- f. El Servicio debe responder en forma diligente a las inquietudes de sus usuarios/as y orientarlos y derivar a otros servicios públicos si no se tiene competencia para dar curso a sus requerimientos.
- g. En la Atención de Público se debe considerar especialmente la pers-

pectiva de la igualdad entre todos/as los/as ciudadanos/as, especialmente lo relativo a la equidad de género, y la no discriminación, como principio orientador transversal.

- h. Los espacios de Atención de Público permiten el ejercicio de una eficaz participación ciudadana, por lo que deben adoptarse medidas tendientes a que sean acogedores y dignos, a objeto que los/as usuarios/as puedan ejercerla adecuadamente.

V. SOBRE LAS FUNCIONES Y ORGANIZACION DE LA UNIDAD DE ATENCION A USUARIOS/AS EN LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO

La Unidad de Atención a Usuarios/as tendrá asociadas tres funciones principales y una cuarta accesoria que son las siguientes:

- a) *Asistencia Laboral*, cuyas responsabilidades son las siguientes:
 - Recepcionar reclamos laborales y denuncias por infracciones a la legislación laboral, previsional y de higiene y seguridad vigente.
 - Ratificar Finiquitos de Trabajador/a, Cartas Renuncias y Mutuos Acuerdos.
 - Entregar Certificados para ser presentados en la Administradora de Fondos de Cesantía
 - Entregar Certificados para Administradoras de Fondos de Pensiones a trabajadoras de casas particulares.
 - Entregar Constancias por No tramitación de Licencias Médicas para COMPIN e ISAPRES.
 - Tomar Declaraciones Juradas por Trabajos Pesados

- Atender Consultas Laborales de Mayor Complejidad.
- b) *Orientación e Información*, cuyas responsabilidades son las siguientes:
 - Recibir a los/as usuarios/as del Servicio que concurren a las Inspecciones del Trabajo.
 - Entregar información sobre los servicios que entrega la Institución en general y la Oficina en particular. Ello incluye identificación de trámites, requisitos para perfeccionarlos, mecanismos de seguimiento, etc.
 - Orientar a los/as usuarios/as sobre la forma cómo efectuar sus trámites y los lugares donde realizarlos.
 - Efectuar derivación de los/as usuarios/as tanto interna como externamente, cuando corresponda.
 - Atender consultas de fácil despacho y baja complejidad en su respuesta.
 - Asignar número de atención para ser atendidos por los asistentes laborales.
 - Recepcionar y gestionar Solicitudes Ciudadanas (Quejas, Felicitaciones, Sugerencias, Solicitudes de Información).
- c) *Gestión Documental* que tendrá las siguientes responsabilidades:
 - Recibir toda la documentación que ingrese a las respectivas Oficinas.
 - Ingresar las Cartas de Aviso de Terminación de Contrato a la Plataforma Unica DT Plus.
 - Derivar la correspondencia ingresada a las Unidades respectivas después de la revisión de la Jefatura responsable.

La cuarta función, accesoria, es la relacionada con la de Encargado/a o Jefe/a, según corresponda, de Atención de Usuarios/as.

Estas funciones están asociadas a los Perfiles por Competencias informados mediante la *Circular N° 93, de 26/10/2007*. En conformidad a lo mismo, las Jefaturas de Oficina y Direcciones Regionales deberán tener en consideración estos Perfiles por Competencias para efectuar cambios, destinaciones y asignaciones de personal con relación a la Unidad de Atención de Usuarios/as.

La Unidad de Capacitación y Desarrollo (UCADES), dependiente de la División de Recursos Humanos deberá, en forma permanente, y en el marco del proceso de actualización anual de necesidades de capacitación, efectuar el levantamiento de brechas de competencias de los funcionarios vinculados a la Atención de Público y así adoptar medidas correctivas y/o de reforzamiento de dichas competencias. La Unidad de Capacitación y Desarrollo informará oportunamente la metodología para dicha medición y los instrumentos a utilizar, indicando el porcentaje mínimo de respuestas necesarias para considerar la información como válida.

VI. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Como un modo de favorecer una atención más expedita, se implementarán las siguientes medidas adicionales:

- En aquellas Oficinas donde se cuente con Terminales de Auto Consulta, estos deberán estar integrados a la Unidad y los funcionarios de Orientación e Información promoverán su uso, garantizando que los/as usuarios/as, sean debidamente informados sobre su existencia y utilización.

- Cuando en una Oficina exista distribución de números para asegurar la mejor atención en espacios distintos a los de la Unidad, debe evaluarse que esa asignación también se realice en la sección de Orientación e Información, integradamente, para promover un trabajo de equipo y una mejor y eficiente utilización de los recursos, evitando que los/as usuarios/as concurren a más de un punto para cumplir este requisito.
- Para el ingreso de Cartas de Aviso de Términos de Contrato, se promoverá su ingreso por la Ventanilla Empleadores. En el caso que las cartas sean inferiores a 5 (cinco), se podrá ingresar a través de la Sección de Gestión de Documentos de la Unidad de Atención a Usuarios/as. En caso contrario, obligatoriamente, se deberá utilizar la ventanilla Empleadores de la página web institucional, lo cual deberá ser comunicado previamente a los empleadores o sus representantes.
- Las consultas laborales por teléfono deben ser derivadas hacia el Fono Consulta Laboral 6004504000, o al Centro de Consultas laborales de la página web institucional www.direcciondeltrabajo.cl En consecuencia, no se debe alentar que se atiendan desde cada Oficina este tipo de consultas.
- El 2 de junio de 2008, deberán implementarse las Unidades de Atención a Usuarios/as en todas las Inspecciones del Trabajo cabeceras de región en el país.
- En la Región Metropolitana de Santiago, deberán crearse estas Unidades al día 1º de julio de 2008 en las siguientes Oficinas: ICT Santiago Sur, ICT Santiago Oriente (Las Condes), ICT Santiago Sur Oriente, ICT Santiago Poniente, ICT Santiago Norte, ICT Norte – Chacabuco (Quilicura), IPT Maipo, IPT Cordillera.
- El 1º de septiembre de 2008, se crearán las Unidades en las restantes Oficinas del país.

El Departamento de Gestión y Desarrollo supervisará la creación de estas Unidades y dispondrá las instrucciones generales que sean necesarias y pertinentes para cada caso en particular.

Las Direcciones Regionales informarán en los plazos establecidos por el Departamento de Gestión y Desarrollo sobre la implementación de estas Unidades.

En los Centros de Conciliación y Mediación se creará, igualmente, esta Unidad, con la unificación de las Oficinas de Partes y las OIRS existentes en ellas, lo que se evaluará en cada caso por el Departamento de Gestión y Desarrollo y la Dirección Regional correspondiente, en el mes de septiembre del presente año.

VII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

La presente Orden de Servicio entrará en vigencia en forma gradual, según el siguiente calendario:

- El 2 de mayo de 2008 se crearán las Unidades de Atención de Usuarios en las Inspecciones del Trabajo de Providencia, La Florida, San Antonio, Valparaíso y Coquimbo.

III. DIFUSION DE ESTA ORDEN DE SERVICIO

La presente Orden de Servicio será dada a conocer a todos los/as funcionarios/as de la Institución, bajo firma.

Asimismo, el Departamento de Gestión y Desarrollo se encargará de difundirla

mediante Circular explicativa, que indique las modalidades concretas sobre la operación de sus disposiciones, tanto permanentes como transitorias.

La Oficina de Comunicaciones y Difusión realizará acciones tendientes a sensibilizar a los funcionarios.

Una copia de esta Orden de Servicio se publicará en la Intranet Institucional, así como en el Portal Web www.direcciondeltrabajo.cl

Saluda atentamente a usted,

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

1.- CIRCULAR

2.448, 28.04.08.

Bono extraordinario de la Ley N° 20.262 para trabajadores beneficiarios de asignación familiar que indica. Imparte instrucciones a las entidades que otorgan dichos beneficios.

En el Diario Oficial del día 23 de abril del año en curso, se publicó la Ley N° 20.262 que dispone la concesión, por una sola vez, de un bono extraordinario a, entre otros, los trabajadores señalados en las letras a), b) y c) del artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que perciban el beneficio de asignación familiar establecido en el citado decreto con fuerza de ley.

Atendido que el inciso cuarto del artículo 1° de la aludida ley dispone que en el caso de los trabajadores beneficiarios de asignación familiar, el bono será pagado por el respectivo empleador aplicándose las normas sobre pago y recuperación de las asignaciones familiares establecidas en el citado D.F.L. N° 150, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones de aplicación obligatoria para todas las entidades administradoras del régimen de Prestaciones Familiares respecto de los trabajadores.

1. BENEFICIARIOS

De acuerdo con lo dispuesto en artículo 1° de la Ley N° 20.262, tendrán derecho al bono extraordinario, entre otros, los

trabajadores dependientes de los sectores público y privado, los trabajadores independientes afiliados a un régimen previsional que contemple en su favor el beneficio de la asignación familiar y los trabajadores antes indicados que se hallen en goce de subsidio de cualquier naturaleza, que perciban el beneficio de asignación familiar establecido en el citado Decreto con Fuerza de Ley N° 150 y cuyos ingresos mensuales a marzo 2008 no excedan de \$ 250.000.

Conforme al inciso segundo del citado artículo, dichos trabajadores y subsidiados tendrán derecho al bono extraordinario si tenían alguna de las calidades indicadas al 31 de marzo de 2008, siempre que sus ingresos mensuales a dicho mes no hubieran excedido de \$ 250.000, aun cuando al mes de mayo de 2008 no se encuentren trabajando ni en goce de subsidio de cesantía.

Cabe hacer presente que el requisito que se exige a los trabajadores y subsidiados es estar percibiendo el beneficio de asignación familiar, luego, el haber estado percibiendo al 31 de marzo de 2008, asignación maternal, no da derecho al bono.

Para los efectos anteriores y conforme a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 18.987, se considerarán ingresos mensuales la remuneración, la renta del trabajador independiente y/o el subsidio, o la pensión, devengados por el beneficiario durante el mes de marzo de 2008. En el evento que el beneficiario tuviere más de una fuente de ingresos, deben considerarse todas ellas. Si en el mes de marzo tiene ingresos sólo por una fracción de éste, debe considerarse dicho ingreso como el ingreso de todo el mes.

Atendido que los beneficiarios de este bono son los trabajadores que perciben asignación familiar, tanto las entidades empleadoras como el Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deberán establecer un procedimiento que asegure que sólo se otorgue el aludido bono a los beneficiarios de asignación familiar que reúnan el requisito antes indicado.

2. RECONOCIMIENTO RETROACTIVO

En cuanto a aquellos trabajadores cuyas cargas hubiesen sido reconocidas con posterioridad al 31 de marzo de 2008, pero con efecto retroactivo, tendrán derecho al bono si su derecho a percibir la carga es a contar de una fecha anterior a la señalada.

3. MONTO Y PAGO DEL BONO

De acuerdo con lo dispuesto en el primer inciso del artículo 1° de la Ley N° 20.262, el monto del bono asciende a \$ 20.000 y será pagado en una sola cuota durante el mes siguiente al de la publicación de esta ley en el Diario Oficial, esto es, durante el mes de mayo de 2008 junto con las remuneraciones de dicho mes.

El bono será pagado por los respectivos empleadores.

En el caso de los trabajadores dependientes e independientes y los subsidiados por cesantía o por incapacidad laboral, con derecho al bono extraordinario, que al mes de mayo de 2008 no se encuentren trabajando ni en goce de subsidio de cesantía, el bono deberá ser pagado directamente al trabajador por su ex empleador tratándose de trabajadores dependientes del sector público o por el organismo en el que su último empleador compensaba las asignaciones familiares en el caso de los trabajadores del sector privado. Para ello, las entidades pagadoras deberán solicitar al trabajador que cobre el beneficio en forma directa, el finiquito correspondiente y comprobar que no es beneficiario de subsidio de cesantía.

Aquellos trabajadores que cumplan los requisitos para tener derecho al bono y dejen de prestar servicios con posterioridad a mayo del presente año, sin que sus ex empleadores les hubieran pagado oportunamente dicho beneficio, podrán solicitarlo a éstos, si se trata de ex trabajadores del sector público, o a la entidad en la que su ex empleador compensaba las asignaciones familiares, tratándose de ex trabajadores del sector privado o de Municipalidades. En todo caso, el pago del bono sólo se efectuará una vez verificado que dicho beneficio no haya sido pagado o compensado con anterioridad.

4. SITUACION DE TRABAJADORES QUE ADEMÁS PERTENECEN A UNA FAMILIA REGISTRADA EN EL SISTEMA DE PROTECCION SOCIAL "CHILE SOLIDARIO".

El inciso quinto del artículo 1° de la citada ley dispone que cada beneficiario tendrá derecho sólo a un bono extraordinario, aun cuando revista más de alguna de las calidades indicadas para acceder al mismo.

Si el trabajador es además miembro de una familia registrada en el sistema de

protección social "Chile Solidario", el bono se le otorgará como beneficiario de dicho Sistema de Protección.

Por lo tanto, los empleadores no deberán pagar el bono extraordinario a aquellos de sus trabajadores que pertenezcan a una familia registrada en el programa Chile Solidario.

5. PAGO DEL BONO A TRABAJADORES EN GOCE DE SUBSIDIO DE CESANTÍA

De acuerdo con lo señalado en el artículo 1° de la Ley N° 20.262, serán beneficiarios del bono extraordinario los trabajadores que se hallen en goce de subsidio de cualquier naturaleza. Por lo tanto, tiene derecho al beneficio los trabajadores titulares de subsidios de cesantía del D.F.L. N° 150, que perciban la asignación familiar que dicho D.F.L. establece, correspondiendo que éste sea pagado por la entidad pagadora del subsidio, esto es, el Instituto de Normalización Previsional o alguna Caja de Compensación de Asignación Familiar, en el caso de trabajadores del sector privado o el empleador en el caso de trabajadores del sector público.

En el caso de los trabajadores que al 31 de marzo de 2008, reúnan los requisitos para acceder al citado bono, y que con posterioridad quedaren cesantes, teniendo derecho al subsidio de cesantía del D.F.L. N° 150, el bono será pagado junto con el subsidio por la entidad pagadora de éste.

6. PAGO DEL BONO A TRABAJADORES EN GOCE DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

Considerando que esta Superintendencia, en uso de la facultad que le confiere el artículo 33 del D.F.L. N° 150, dispuso que las asignaciones familiares de los

trabajadores dependientes en goce de subsidio por incapacidad laboral debían ser pagadas por el empleador, éste, si procediera, deberá efectuar el pago del bono extraordinario, junto con las respectivas asignaciones familiares.

7. CARACTERISTICAS DEL BONO Y FINANCIAMIENTO

El referido bono será de cargo fiscal y no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

8. PRESCRIPCION

El plazo para cobrar este beneficio expira en cinco años, contados de la fecha en que el beneficio se hizo exigible.

9. RECUPERACION DEL GASTO POR CONCEPTO DEL BONO

Los empleadores recuperarán el gasto en que incurran por concepto del pago del bono extraordinario, del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, en forma directa si la entidad empleadora opera con dicho Fondo (Instituciones Descentralizadas del Estado), a través de la Tesorería General de la República tratándose de Instituciones Centralizadas del Estado o deduciendo el monto pagado de las cotizaciones que deben enterar en las instituciones de previsión con las que compensan la asignación familiar, tratándose de Municipalidades y de empleadores del sector privado. En este último caso, los saldos que se produzcan a favor de los empleadores deberán ser pagados a éstos dentro del mes calendario en que se paguen las cotizaciones.

Las entidades pagadoras de subsidios de cesantía, esto es, el Instituto de Normali-

zación Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar en el caso de los trabajadores del sector privado y las entidades empleadoras en el caso de los trabajadores del sector público, recuperarán el gasto por el aludido concepto del Fondo Unico y de la Tesorería General de la República, respectivamente.

En lo que dice relación con el Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, las entidades pagadoras de asignación familiar y de subsidio de cesantía deberán recuperar del Sistema de Prestaciones Familiares las sumas gastadas en el pago del bono extraordinario, de la misma forma que recuperan los déficit en que incurrir en el pago de las asignaciones familiares.

Sin perjuicio de lo anterior, las entidades que operan con el citado Fondo que requieran que se les anticipen los recursos para el pago del bono, podrán solicitar por escrito a esta Superintendencia una provisión complementaria, a más tardar, el 20 del mes en que deban efectuar el gasto. En tal caso, este Servicio pondrá los recursos solicitados a disposición de la entidad a partir del día 26 y dentro del mismo mes.

10. INFORMACION FINANCIERA Y ANTECEDENTES DE RESPALDO

a) *Instituciones que operan con el Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía*

Para cobrar al Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía el gasto en que hayan incurrido por efecto del pago de este beneficio, las entidades que operan directamente con él deberán agregar, en el informe financiero del sistema de Prestaciones Familiares que mensualmente presentan a esta Su-

perintendencia, en los Egresos, un ítem denominado "Gasto bono extraordinario", debiéndose desglosar, cuando proceda, el gasto correspondiente a bonos pagados a los trabajadores y el de los pagados a los titulares de subsidios de cesantía.

Las Instituciones Descentralizadas del Estado deberán incluir este gasto en los informes financieros del mes de mayo que deben ingresar a esta Superintendencia antes del 10 de junio. En el caso del Instituto de Normalización Previsional y de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar el gasto en el bono extraordinario deberá incluirse en los informes financieros del mes de junio, que deben ingresar a este Servicio antes del 9 de julio del año en curso.

Tratándose de cotizaciones pagadas con atraso en las que se compensen bonos extraordinarios, el mayor gasto deberá incluirse en el ítem "Gasto bono extraordinario" del mes en que se compense el bono.

Las entidades registradas en el ítem "Gasto bono extraordinario" deberán venir respaldadas por una nómina que contenga la siguiente información: nombre del beneficiario del bono, Rut, ingreso mensual del mes de marzo de 2008 y el monto del bono pagado. Tratándose de las Instituciones Descentralizadas las referidas nóminas deberán remitirse impresas y por e-mail, a la dirección sdominguez@suceso.cl, en un archivo para planilla excel (.XLS) con las siguientes columnas:

1º columna	Nombre y apellido del beneficiario
2º columna	Rut del beneficiario
3º columna	Ingreso mensual de marzo de 2008
4º columna	Monto bono pagado

El Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en tanto, deberán remitir las nóminas solicitadas en un CD que contenga un archivo de texto plano con los siguientes campos:

Nombre del Campo	Formato	Descripción
BENF. NOMBRE	CHAR (60)	Nombre Beneficiario (apellido paterno, materno, nombres)
BENEF RUT	NUMBER (8)	Rut Beneficiario
DV BENF RUT	CHAR (1)	Digito verificador beneficiario
BENF ING	NUMBER (7)	Ingreso mensual marzo 2008
MONTO BONO	NUMBER (6)	Monto bono pagado

El Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación deberán solicitar a los empleadores que respalden el monto que compensen por concepto del referido bono con una nómina que contenga el nombre del beneficiario del bono, su Rut e ingreso mensual del mes de marzo de 2008 y el monto del bono pagado.

b) Instituciones que no operan con el Fondo de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía

Las Instituciones Centralizadas del Estado y aquellas que no operan con el citado Fondo Unico, recuperarán el gasto en que incurran en el pago del bono extraordinario a través de

la Tesorería General de la República, para lo cual deberán respaldar dicho gasto por una nómina en un archivo para planilla Excel (:XLS) con las siguientes columnas.

1° columna	Nombre y apellido del beneficiario
2° columna	Rut del beneficiario
3° columna	Ingreso mensual de marzo de 2008
4° columna	Monto bono pagado

Para cobrar al Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, la Tesorería General de la República deberá remitir un consolidado de las nóminas recibidas de las Instituciones Centralizadas del Estado.

11. SANCIONES

El inciso sexto del artículo 1° dispone que a quienes maliciosamente percibieren el bono extraordinario que otorga esta ley, se les aplicarán las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Agradeceré a Ud. dar la más amplia difusión a la presente Circular, especialmente entre el personal encargado de la aplicación de la misma y entre los empleadores, en su caso.

Saluda atentamente a Ud.

Javier Fuenzalida Santander
Superintendente

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

FIS-794, 09.07.

Improcedencia de aplicar excepción contemplada en artículo 11 del Convenio de Seguridad Social entre Chile y Francia, respecto de solicitante que indica.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto a la solicitud efectuada ante la Subsecretaría de Previsión Social por una ciudadana francesa, radicada con visa de residencia definitiva en Chile, en cuanto a que en uso de las facultades que le concedería el artículo 11 del Convenio de Seguridad Social entre Chile y Francia, le permita sujetarse a la legislación francesa respecto de sus labores profesionales realizadas en Chile, y por lo tanto, eximirse de cotizar en Chile.

Señala la recurrente, que desde el mes de julio de 2003 prestó servicios a honorarios para la Universidad de Chile, y que desde el día 1° de enero de 2004 continuó trabajando en calidad de funcionaria a contrata, fecha en la cual, según información que le habría sido entregada por el Servicio de Bienestar de dicha Institución, podría optar entre quedar sujeta al Sistema Previsional chileno o al francés. En conformidad a ello, la recurrente habría optado por este último, por lo cual no registra cotizaciones en Chile.

En el mes de diciembre de 2006, la recurrente fue contratada con media jornada extra en otra facultad de la Universidad de Chile, ocasión en la cual el Servicio de Bienestar le informó que debía cotizar en Chile por la remuneración que percibía.

En conformidad a lo señalado anteriormente, la recurrente solicita: i) que se aplique a su respecto una excepción a lo señalado en el artículo 6° del Convenio de Seguridad Social entre Chile y Francia (que establece el principio *locus regis laboris*), de modo de permitirle sujetarse completamente a la legislación previsional francesa con respecto a su relación laboral con la Universidad de Chile; ii) que lo señalado anteriormente implica que el Sistema de Salud francés no está obligado a cotizar para el 7% de salud en Chile, en caso de pagarle un subsidio por incapacidad laboral temporal (licencia médica) y, iii) que en caso de pensionarse, se debe calcular su pensión sumando los períodos cotizados en ambos sistemas.

Finalmente, la recurrente expresa sus consideraciones en la materia, y que se resumen en:

- El artículo 11 del Convenio entre Chile y Francia no es aplicable, ya que ello es un acuerdo entre Autoridades Competentes y no opera a solicitud de un interesado;
- Debe definirse el período de tiempo por el cual la persona estará eximida de cumplir en Chile con la legislación previsional vigente, por lo tanto, es de carácter tem-

poral, y no permanente, como lo es la estadía de la recurrente.

- ¿Debe cotizar para el seguro de cesantía y para la ley de accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales?
- ¿Debe el empleador de la recurrente pagar retroactivamente las cotizaciones desde el momento en que ella fue incorporada a contrata por la Universidad de Chile?

Al respecto, cabe informar que de los antecedentes tenidos a la vista se ha logrado determinar que la recurrente se trasladó a vivir a Chile por cuenta propia, esto es, sin haber sido enviada por algún empleador, radicándose de modo definitivo en el país luego de obtener su visa de residencia definitiva. Desde este punto de vista y en conformidad a lo señalado en el artículo 6° del Convenio de Seguridad Social entre Chile y Francia, la recurrente está sometida a la legislación de Chile, ya que es aquí en donde se encuentra ejerciendo una actividad laboral.

Cabe agregar, que la excepción contenida en el artículo 11 del Convenio no es aplicable al caso de la recurrente, ya que tal excepción procede luego de que las autoridades Competentes o las Instituciones designadas por éstas, hayan establecido de común acuerdo una excepción a la regla general contenida en el artículo 6° del Convenio, antes aludido, acuerdo que respecto de la recurrente, las Autoridades Competentes de Chile y Francia no han adoptado.

En segundo lugar, para que proceda la excepción invocada por la recurrente, su permanencia en Chile debe ser de carácter temporal, lo cual justifica la excepción. Sin embargo, el ánimo de residencia permanente en Chile por parte de la recurrente, constituye

un elemento que hace inaplicable a su respecto la excepción que pretende invocar.

En conformidad a lo anteriormente expuesto, resulta evidente que la interesada está sometida a la legislación laboral y previsional chilena respecto a las actividades profesionales remuneradas que realiza en el país. Así, a partir del día 1° de enero de 2004, fecha en la cual fue incorporada bajo el régimen de funcionario a contrata de la Universidad de Chile, surgía para ella la obligación de cotizar en Chile como cualquier trabajador que desempeña labores bajo vínculo de subordinación y dependencia. Ello implica que desde la fecha antes indicada, el empleador de la recurrente se encuentra en mora e incumplimiento de descontar de la remuneración de la recurrente y de pagar las cotizaciones obligatorias en el Sistema de Pensiones regido por el D.L. N° 3.500, de 1980.

Según lo expuesto, las cotizaciones previsionales de la recurrente deberán ser enteradas por su empleador con los reajustes e intereses establecidos en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Cabe agregar respecto a la consulta de la recurrente, en el sentido de que en caso de pensionarse, se debe calcular su pensión sumando los períodos cotizados en ambos sistemas, ello sólo es posible cuando el trabajador registra períodos efectivamente cotizados en ambos países, y solamente para efectos de hacer surgir el derecho a pensionarse.

Finalmente, y sobre la base de lo procedente expuesto, se debe señalar que la solicitud de la recurrente en orden a regularizar su situación previsional por la vía de hacer una excepción a la legislación aplicable, conforme al artículo 11 del Convenio, resulta improcedente, por las mismas razones anteriormente expuestas.

FIS-803, 09.07.**Plazo para enterar cotizaciones de trabajadores independientes.**

Se ha expuesto la situación planteada por el Jefe de una oficina regional de Fonasa, quien señaló que una A.F.P. permite que los afiliados independientes enteren cotizaciones previsionales en un plazo distinto al dispuesto en el artículo 11 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el reglamento del D.L. N° 3.500 de 1980.

A su vez, el recurrente señala que mediante Oficio Ord. N° J/4510 de fecha 31 de marzo de 2000, esta Superintendencia se pronunció respecto de la procedencia de que los empleadores renuncien al plazo fatal establecido para el pago de las cotizaciones previsionales en el artículo 19 del citado decreto ley, resultando jurídicamente procedente aceptar dichos pagos en forma anticipada. Por lo anterior, requiere un pronunciamiento respecto de la procedencia de que trabajadores independientes también puedan adelantar el pago de sus cotizaciones previsionales.

Al respecto, es preciso señalar lo siguiente:

1. En primer término, cabe señalar que respecto de la situación de los trabajadores dependientes el Oficio Ord. N° J/4510, de fecha 31 de marzo de 2000, de esta Superintendencia, se pronunció en el sentido de que el plazo fatal establecido en el artículo 19 del citado D.L. N° 3.500, es un derecho que la ley confiere al empleador, sin que exista en dicho cuerpo legal ni en su reglamento, disposición alguna que prohíba su renuncia. Del mismo modo, se precisó que no se contempla ninguna disposición que prohíba a las A.F.P. recibir el pago de cotizaciones previsionales que no fueren enteradas dentro del plazo legalmente establecido.
2. En relación a la situación de los trabajadores independientes, se debe indicar que la Nota Interna N° FIS-192, de fecha 18 de marzo de 2002, de la Fiscalía de esta Superintendencia, se pronunció en cuanto a que la materia consultada está expresa y taxativamente regulada por el artículo 11 del citado D.S. N° 57, de 1990, que contiene el Reglamento del D.L. N° 3.500, no admitiendo interpretaciones. En efecto, el citado artículo 11 dispone que *"Los trabajadores independientes deberán enterar las cotizaciones correspondientes a las rentas imponibles que mensualmente declaren, dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al cual correspondan dichas rentas."*

Las cotizaciones que no fueren enteradas dentro de ese plazo por los trabajadores independientes, podrán efectuarse hasta el último día del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron dichas rentas.

Queda prohibido a las Administradoras recibir las cotizaciones de los afiliados independientes que no fueren enteradas dentro de los plazos señalados en el inciso anterior."
3. En consecuencia, no resulta jurídicamente procedente que los trabajadores independientes enteren sus cotizaciones previsionales con anticipación a los plazos establecidos en la normativa precedentemente transcrita. Cabe destacar que, a diferencia de lo que ocurre para el entero de cotizaciones por parte de empleadores de trabajadores dependientes, está expresamente prohibido a las A.F.P. recibir las cotizaciones de trabajadores independientes fuera de los plazos establecidos.

FIS-833, 10.07.

En atención a fundamentos que indica, no se ha considerado autorizar la administración de descuentos convencionales o voluntarios de las pensiones del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, originados en créditos de consumo otorgados por instituciones financieras.

Una entidad bancaria se ha dirigido a esta Superintendencia, solicitando en síntesis, un pronunciamiento respecto de la procedencia de descontar de las pensiones pagadas conforme al D.L. N° 3.500, de 1980, el monto de las cuotas por créditos de consumo otorgados a pensionados de A.F.P.

Al respecto, expresa que el Banco está realizando un proyecto de negocios para los pensionados de A.F.P., y podría efectuar lo siguiente:

- a) Previa firma de un mandato por parte del pensionado, la A.F.P. realice los descuentos y transferencias hacia ese Banco, correspondientes a las cuotas del pago del crédito, es decir, que la A.F.P. descuenta de la pensión mensual el monto correspondiente a la cuota de crédito a pagar, transfiera dichos fondos al Banco y déjé disponible al pensionado el saldo remanente. Agrega que este tipo de descuentos si sería posible por parte de las compañías de seguros.
- b) Si lo anterior es realizable a través de descuento por planilla u otro medio, adicionalmente consulta si existe un tope en el monto a descontar mensualmente, expresando que las compañías de seguros en el caso de los pensionados bajo la modalidad de renta vitalicia aplicarían un 25% del monto de la pensión mensual.
- c) Si sería posible que previa firma del mandato correspondiente, los pagos mensuales de pensión se pudieran realizar a los pensionados a través del Banco, pudiendo adicionalmente efectuarse descuent-

tos correspondientes a cuotas de pago en el caso de otorgarse créditos.

Precisada la materia objeto de consulta, esta Superintendencia cumple con informar lo siguiente:

En primer término, resulta necesario tener presente que respecto de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones que adquieren la calidad de pensionados y de sus beneficiarios de pensión de sobrevivencia, ni en el D.L. N° 3.500, de 1980 ni en su Reglamento contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, se contempla ninguna disposición expresa o de la cual pueda inferirse para las administradoras de fondos de pensiones y compañías de seguros de vida que paguen pensiones, bajo las modalidades de retiro programado y renta vitalicia, respectivamente, la obligación de practicar y administrar otros descuentos que no sean sino aquellos que tienen por objeto dar cumplimiento a las obligaciones de descontar y enterar las cotizaciones de salud a que se encuentran afectas todas las pensiones y el impuesto único que grave las pensiones. Todo ello, de acuerdo con lo dispuesto expresamente en los artículos 18 y 85 del D.L. N° 3.500, y sin perjuicio de los descuentos ordenados por sentencias judiciales ejecutoriadas de los Tribunales de Justicia, entre los cuales con mayor ocurrencia se encuentran las pensiones alimenticias debidas por ley. Asimismo, por el artículo 16 de la Ley N° 19.539 que faculta, entre otros, a los pensionados del Nuevo Sistema de Pensiones para afiliarse individualmente a una Caja de Compensación de Asignación Fami-

liar, en cuyos estatutos se les considere como beneficiarios de los aludidos regímenes, se ordena a las entidades pagadoras de pensiones, efectuar los descuentos de las pensiones por concepto de aporte, de crédito social, prestaciones adicionales y complementarias, y enterarlos en la forma que establece este mismo precepto legal.

También, cabe referirse al pago de las atenciones de emergencia por las ISAPRES y el derecho a repetir, pues de acuerdo con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 173 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N° 2.763, de 1979 y de las Leyes N°s. 18.933 y 18.469, las ISAPRES deben pagar directamente a los Servicios de Salud y a los establecimientos asistenciales del sector privado, el valor de las prestaciones derivadas de las atenciones de emergencia que éstos hayan otorgado a sus beneficiarios, y para el pago del monto que exceda conforme al plan de salud convenido, que no sea solucionado por el afiliado dentro del plazo de treinta días hábiles desde que ha pagado al prestador el valor de las atenciones otorgadas, en virtud de lo dispuesto en los incisos octavo y noveno del artículo en comento, se pagará mediante un crédito legal que debe otorgar la ISAPRE, que se servirá mensualmente por el cotizante, en cuotas equivalentes al 5% del valor de la pensión, que en el caso de los pensionados, es a través de descuentos por la entidad pagadora de la pensión.

En este contexto normativo, esta Superintendencia dentro del ámbito de su competencia para fijar la interpretación de la legislación del Sistema y dictar normas generales para su aplicación, ha concluido conforme a su reiterada línea jurisprudencial, que las entidades que paguen pensiones a los afiliados y beneficiarios de pensiones de sobrevivencia del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, deben asumir la obligación de practicar y administrar los descuentos de las pensiones siempre que tengan el carácter de obligato-

rios, entendiéndose que tienen dicho carácter, todos aquellos que tengan su origen en disposiciones legales, reglamentarias y en resoluciones judiciales ejecutoriadas que expresamente los autoricen y ordenen. En efecto, no se encuentra comprendida dentro de las obligaciones de las administradoras de fondos de pensiones y compañías de seguros de vida que deben administrar y pagar pensiones, la obligación de asumir descuentos de carácter convencional o voluntario que los beneficiarios les soliciten practicar de las pensiones, cualquiera sea su naturaleza.

A su turno, en lo que respecta a los descuentos convencionales o voluntarios, este Organismo Fiscalizador se ha pronunciado sólo en relación a aquellos que tengan por objeto financiar el derecho de los pensionados a pertenecer a entidades sin fines de lucro, constituidas como corporaciones de derecho privado o creadas de otra forma que tengan por finalidad otorgar prestaciones de carácter similar a las de un bienestar social, de salud y de recreación, y ha señalado que como en el D.L. N° 3.500 ni en su Reglamento, existe disposición que prohíba tanto a las administradoras de fondos de pensiones como a las compañías de seguros de vida para que ante una solicitud formal de una determinada asociación a que pertenece el pensionado, debidamente constituida y sin fines de lucro, dichas entidades dentro del ámbito de su gestión propia, acepten por sí, administrar los descuentos de las pensiones de los asociados, mediante un procedimiento debidamente acordado para tales efectos.

Ahora bien, como la consulta está referida derechamente a un descuento convencional o voluntario de naturaleza comercial, como es un crédito de consumo contraído con un banco que podría asumir una administradora de fondos de pensiones en virtud de un mandato especial otorgado por un pensionado, haría necesario precisar el alcance y el límite máximo de descuentos que se podría acordar practicar de la pensión, teniendo en consideración el carácter alimentario de las pensio-

nes previsionales, que en forma uniforme les ha otorgado tanto la jurisprudencia administrativa como la judicial.

Pues bien, en este orden de ideas, y atendida la naturaleza del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500 como las implicancias de índole judicial que podrían derivarse de la administración de descuentos voluntarios de carácter mercantil, como sería el caso de las cuotas de un crédito de consumo otorgado por un banco, esta Superintendencia no considera conveniente autorizar que las adminis-

tradoras de fondos de pensiones administren esta clase de descuentos voluntarios. Además, debe tenerse presente que los pensionados bajo la modalidad de retiro programado, tienen derecho a ejercer la opción de optar por cambiar dicha modalidad de pensión por una renta vitalicia, o podrían encontrarse en la situación que se les extinga el saldo de sus cuentas de capitalización individual, y no cumplan con los requisitos para acceder a la pensión mínima garantizada por el Estado, por lo que no obstante su calidad de pensionados, no recibirían pago de pensión.

FIS-836, 10.07.

Previa liquidación del Bono de Reconocimiento de afiliada fallecida en el extranjero, se requiere la inscripción de su defunción en el Libro de las Defunciones del Servicio de Registro Civil e Identificación de Chile.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la situación previsional de los beneficiarios de pensión de sobrevivencia de una afiliada fallecida en Alemania, atendido que el Instituto de Normalización Previsional exige la inscripción de su defunción en Chile, previo a liquidar su Bono de Reconocimiento.

En consideración a que los beneficiarios de la afiliada están solicitando pensión de sobrevivencia, invocando para ello el Convenio de Seguridad Social entre Chile y Alemania, se consulta acerca de la validez de la exigencia hecha por el Instituto de Normalización Previsional para este caso. Del mismo modo, se precisa saber cómo se debe proceder frente a otro caso similar en que se invoquen beneficios previsionales al amparo de un Convenio Bilateral, considerando que la información contenida en la solicitud de una pensión estaría validada por el Organismo de Enlace alemán que remitió la documentación.

Al respecto, cabe informar que el N° 2 del artículo 16 del Convenio de Seguridad Social suscrito con Alemania, dispone que: *"2) Los instrumentos que deban presentarse en aplicación del presente Convenio a las disposiciones legales aludidas en el párrafo 1) del artículo 2, de alguno de los Estados Contratantes, no requerirán legalización u otras formalidades similares para su utilización frente a Instituciones del otro Estado Contratante"*.

La norma antes transcrita exime a los instrumentos que deban presentarse en aplicación del Convenio y que emanen de un Estado Contratante, del trámite de legalización para ser utilizados en el otro Estado Parte. En este caso, los documentos enviados desde Alemania a través del Organismo de Enlace alemán no requieren cumplir con dicho trámite, ya que el hecho de ser enviados a través de los Organismos de Enlace basta para comprobar o certificar la autenticidad de los mismos, que es lo que persigue el trámite de la legalización.

Sin embargo, el requisito que está exigiendo el Instituto de Normalización Previsional no está desconociendo la autenticidad del certificado de defunción acompañado por los solicitantes, sino que está exigiendo el cumplimiento de un requisito adicional a la presentación de un certificado de defunción legalizado, cual es, la inscripción del mismo en el Libro de las Defunciones del Servicio de Registro Civil e Identificación de Chile, que es un trámite que no tiene por objetivo otorgar validez al certificado de defunción emitido en Alemania, sino que registrar la defunción de la causante en Chile.

En efecto, el inciso primero del artículo 1 de la Ley sobre Registro Civil (D.F.L. N° 1, del Ministerio de Justicia de 2000), dispone que *las inscripciones de los nacimientos, matrimonios, defunciones y contratos relativos al estado civil de las personas, se harán en el Registro Civil, por los funcionarios que determina esta ley.*

Por su parte, el N° 3 del artículo 5° de la citada ley, prescribe: *En el libro de las defunciones se inscribirán las defunciones de chilenos ocurridas en el extranjero. Para efectuar esta inscripción se remitirán los documentos debidamente legalizados al Ministerio de Relaciones Exteriores. Este Departamento verifi-*

cará la autenticidad de los documentos y los enviará al Conservador del Registro Civil, a fin de que disponga la inscripción en el Registro de la Comuna correspondiente. Las defunciones de los hijos de chilenos ocurridas en el extranjero, podrán, asimismo, ser inscritas en la forma dispuesta precedentemente.

En consecuencia, el Instituto de Normalización Previsional se encuentra ajustado a derecho cuando solicita la inscripción del certificado de defunción de la afiliada en Chile, previo a la liquidación del Bono de Reconocimiento.

En consecuencia, en conformidad a lo anteriormente señalado, para todos aquellos casos en que se requiera simplemente otorgar validez en Chile a un certificado emitido en un Estado con el cual nuestro país tiene un Convenio de Seguridad Social vigente, bastará que dicho documento haya sido enviado a través de los respectivos Organismos de Enlace, si el Convenio exime del trámite de legalización a los documentos enviados a través de tales organismos. Pero si adicionalmente la legislación chilena exige la inscripción de tales certificados en registros públicos para su eficacia en Chile, como los que mantiene el Servicio de Registro Civil e Identificación, deberá también cumplirse con esta exigencia.

FIS-837, 10.07.**Compatibilidad entre la percepción del beneficio establecido en el artículo 2º transitorio de la Ley Nº 20.158 y pensión de vejez del D.L. Nº 3.500, de 1980.**

Una persona ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia en relación con el beneficio establecido en el artículo 2º transitorio de la Ley Nº 20.158, publicada en el Diario Oficial del día 29 de diciembre de 2006, que otorga una bonificación por retiro voluntario para los Profesionales de la Educación que presten servicios en establecimientos educacionales del Sector Municipal, ya sea administrados directamente por las Municipalidades o a través de Corporaciones Municipales, que al 31 de diciembre de 2006 tengan sesenta años o más 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.

En especial, requiere se le informe respecto de la procedencia de que un profesional de la educación afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. Nº 3.500, de 1980, que cumple con los requisitos para pensionarse por vejez, pueda solicitar el beneficio de la bonificación por retiro voluntario establecido en la Ley Nº 20.158, y conjuntamente acogerse a pensión de vejez en este Sistema, permaneciendo en el cargo hasta que el sostenedor ponga a su disposición la totalidad de la bonificación que le corresponda, y en consecuencia, en estos casos el Profesional de la Educación que forma parte de una dotación docente sobre el Sector Municipal, no dejaría de pertenecer a ella por la causal establecida en la letra d) del artículo 72 del D.F.L. Nº 1, de 1996, del Ministerio de Educación que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 19.070 sobre "Estatuto Docente", esto es, "por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones

docentes", sino por la renuncia voluntaria asociada al pago del valor total de la bonificación que le corresponda percibir.

Al respecto, y en relación a fijar el sentido y alcance del artículo 2º transitorio precitado, esta Superintendencia solicitó a su vez un pronunciamiento a la Contraloría General de la República, por ser un organismo competente para interpretar dicha materia, el cual por Oficio Nº 44.280, de 3 de octubre de 2007, informó en síntesis, lo siguiente:

Señala dicho Organismo que el inciso quinto del artículo 2º transitorio de la Ley Nº 20.158 dispone que tendrán derecho a la bonificación los profesionales referidos en el inciso primero que cumplan la edad para jubilar en el período comprendido entre el 1º 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 de un certificado de nacimiento. 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 si es mujer, o sesenta y cinco años de edad si es hombre.

Agrega que en ambas situaciones, el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad del citado beneficio a disposición del profesional de la educación que haya renunciado al total de las horas que sirve en la dotación docente municipal a que pertenece, sea un establecimiento educacional administrado directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, según lo preceptúan

los incisos cuarto y sexto del artículo transitorio en comento.

De lo anterior, se desprende que el cese derivado del artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.158 constituye una causal especial de término de funciones, que sólo opera una vez pagada la respectiva bonificación, lo que supone necesariamente que mientras el empleador no ponga el total de aquélla a disposición del beneficiario, la relación laboral se mantiene vigente, de modo que el empleado se encuentra sujeto a las obligaciones propias del cargo y debe continuar trabajando, en tanto que su empleador está obligado a pagarle las remuneraciones que correspondan.

A continuación, expresa que nada obsta a que en caso, y mientras se encuentre pendiente el pago de la aludida indemnización, el interesado presente su solicitud para jubilar o pensionarse, pudiendo incluso ser tramitado y concedido el beneficio por la pertinente institución previsional. Sin embargo, en dicha

situación, los efectos del acto que otorga la jubilación o pensión sólo podrían producirse una vez que ocurra la cesación de funciones en la forma antes señalada, tal como lo ha manifestado, respecto de beneficios similares, la jurisprudencia de la Contraloría General, entre otros, en los Dictámenes N° 10.773 y N° 3.911, ambos de 1997.

Ello, atendido que el referido cese de funciones que tiene lugar por el pago de la totalidad de la indemnización de que se trata, constituye una causal de término de servicios especial, que es de aplicación preferente a la jubilación o pensión, prevista en la letra d) del artículo 72 de la Ley N° 19.070.

Concluye finalmente que el profesional de la educación que cumple con los requisitos del artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, puede en los términos expuestos, solicitar conjuntamente la bonificación que ese precepto contempla y la respectiva jubilación y pensión.

FIS-845, 10.07.

Afectación al régimen de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile y traspaso de cotizaciones. Destino de las cotizaciones voluntarias enteradas por la trabajadora durante su afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

Concordancias: Oficio Ord. N° 17.614, de fecha 23 de septiembre de 2005, de esta Superintendencia.

Una afiliada se ha dirigido a esta Superintendencia, consultando el destino de los fondos que enteraría como ahorro previsional voluntario, en caso de quedar afecta al régimen de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile por los servicios que presta a esta entidad policial. Señala que a la data presente se desempeña para Carabineros de

Chile con contrato a plazo fijo y se encuentra incorporada a una A.F.P., donde entera sus cotizaciones. Por lo anterior, precisa saber si se produce dicha afectación previsional, puede continuar efectuando ahorro previsional voluntario o si debe efectuar el retiro de las sumas que éste represente.

Sobre el particular, cabe señalar primeramente que el artículo 20 del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone que cada trabajador podrá efectuar *cotizaciones voluntarias en su cuen-*

ta de capitalización individual, en cualquier fondo de la Administradora en la que se encuentre afiliado o depósitos de ahorro previsional voluntario en los planes de ahorro previsional voluntario autorizados por las Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según corresponda, que ofrezcan las entidades a que alude, tales como bancos y compañías de seguros y que conforme al artículo 98 letra ñ) del D.L. N° 3.500, se denominan instituciones autorizadas.

De acuerdo al inciso tercero de esta norma, en tanto estas sumas se depositen en la cuenta de capitalización individual o en alguno de los planes de ahorro previsional voluntario no constituirán remuneración para ningún efecto legal y no se considerarán renta para los fines tributarios.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 20 B del D.L. N° 3.500 establece que los trabajadores podrán retirar, todo o parte de los recursos originados en cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntario. Dichos retiros quedan afectos al impuesto establecido en el número 3 del artículo 42 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

De las normas antes reseñadas, se desprende que pueden enterar cotizaciones voluntarias en una A.F.P. o efectuar ahorro previsional voluntario en alguna institución autorizada, quienes detentan la calidad de trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, sin perjuicio del derecho que en este sentido también asiste a los imponentes del Instituto de Normalización Previsional conforme a lo prescrito expresamente en el artículo 20 D de este decreto ley.

En razón de lo anterior, esta Superintendencia ha resuelto que sólo en el caso que los imponentes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile realicen una actividad distinta a aquella que los afecta a estas entidades y en virtud de la doble afilia-

ción que se encuentran autorizados a mantener, se afilien a una A.F.P., podrán enterar cotizaciones voluntarias en ésta o efectuar ahorro previsional voluntario en una institución autorizada.

Por otra parte, cabe recordar que el objeto de las normas que permiten efectuar cotizaciones voluntarias o ahorro previsional voluntario, es el de incrementar los fondos acumulados por el trabajador en su cuenta de capitalización individual para aumentar a su vez, el monto de la pensión futura que éste obtendrá y, eventualmente, permitirle pensionarse en forma anticipada. Ello, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador de efectuar su retiro –afecto al impuesto ya indicado– o de retirarlo como excedente de libre disposición al momento de pensionarse, si cumple la exigencias para ello.

Ahora bien, cabe señalar que el artículo 1° de la Ley N° 18.458 dispone que a partir de la fecha de su publicación (11 de noviembre de 1985) los regímenes previsionales y de desahucio contemplados entre otros, en el D.F.L. N° 2, de 1968, de la Subsecretaría de Guerra, que administra la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, sólo se aplicarán al personal a que alude en su letra a) a la h).

El artículo 5° de la Ley N° 18.458, en tanto, dispone que los regímenes previsionales y de desahucio señalados en su artículo 1°, serán también aplicables al personal que antes de adquirir alguna de las calidades a que se refiere dicho artículo, se hubiere encontrado afecto al sistema de pensiones establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980. Agrega su inciso segundo que “en este caso, la administradora de fondos de pensiones remitirá a la institución de previsión que corresponda, los fondos acumulados en la respectiva cuenta individual”.

De acuerdo a lo anterior, cabría concluir en principio, que por aplicación de los artículos 1° y 5° de la Ley N° 18.458, en caso que un trabajador pasara a quedar obligatoriamente afecto a los regímenes de la Caja de

Previsión de la Defensa Nacional o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, la A.F.P. a la que hasta entonces se encontraba afiliada debería remitir a estas entidades todas las cotizaciones enteradas en su cuenta de capitalización individual, sin distinguir si éstas son obligatorias o voluntarias.

Sin embargo, dicha conclusión vulneraría el espíritu de las normas contenidas en el artículo 20 del D.L. N° 3.500, tanto por el hecho de desconocerse la voluntad del trabajador de aumentar sus fondos previsionales, como por constituir los regímenes administrados por las entidades antes señaladas, sistemas de reparto en los que el esfuerzo personal no tiene implicancias sobre el monto del beneficio. Del mismo modo, y por enterarse el ahorro previsional voluntario en una institución autorizada, esto es, bancos, instituciones financieras, compañías de seguros, etc., entidades a las que no alude el citado artículo 5° de la Ley N° 18.458, los fondos enterados por ese concepto por personal que adquiere la calidad de imponente obligado de las cajas de previsión ya citadas, podrían mantenerse en esas instituciones, generándose una desigualdad respecto de aquellos trabajadores que optaron por hacer ese tipo de ahorro en su A.F.P., denominado cotización voluntaria.

Teniendo en cuenta lo anterior y en virtud de las atribuciones que el artículo 94 N° 3 de D.L. N° 3.500 y el artículo 3° letra i) del D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social otorgan a este Organismo para fijar la interpretación de la legislación y reglamentación del Sistema, esta Superintendencia concluye que en el caso

por el cual se consulta, esto es, el de un trabajador que a la fecha de su afectación al régimen de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, haya mantenido fondos en una A.F.P. por concepto de cotizaciones voluntarias o en una institución autorizada como ahorro previsional voluntario, se encuentra facultado para mantenerlos en estas entidades, pudiendo retirarlos en las mismas condiciones en que lo efectúan los imponentes del Instituto de Normalización Previsional, es decir, afecto al pago del Impuesto establecido en el artículo 42 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Cabe agregar que para arribar a esta conclusión se ha tenido en cuenta además, la autorización expresa formulada por el legislador en el ya citado artículo 20E del D.L. N° 3.500, a trabajadores que no son Afiliados al Sistema –pues son imponentes del Instituto de Normalización Previsional– para efectuar ahorro previsional voluntario en una A.F.P. o en una institución autorizada.

Finalmente y como ya se señalara, sólo en la medida que la recurrente desarrolle otra actividad por la cual pueda conservar su afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, y mantenerla paralela a la de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, podrá continuar enterando cotizaciones voluntarias en su cuenta de capitalización individual o efectuar ahorro previsional voluntario en una institución autorizada, pues en su sola condición de imponente de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile no se encuentra facultada para ello.

INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Padre Luis Roblero s.j.: "El sueldo justo siempre es un sueldo digno" 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga (2ª parte y final) 7

CARTILLA

- Organizaciones de Trabajadores y Trabajadoras 73

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.262. Ministerio de Hacienda. Otorga Bono Especial para los sectores de menores ingresos 76
- Decreto Nº 13. Ministerio del trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto Nº 57, de 1990 78
- Resolución Nº 195 exenta. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Dicta Guía Técnica de Evaluación de Riesgos de Manejo o Manipulación Manual de Carga 82
- Resolución Nº 263 exenta. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Fija Salario Medio de Pensiones para el año 2007, y Pensión Mínima de Orfandad y la pensión a la Madre Legítima del Imponente 83
- Decreto Nº 37. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto Nº 19, de 2007, que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del programa de diálogo social de la Subsecretaría del Trabajo 85

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Subcontratación (Ley Nº 20.123). Simulación de contratos a través de terceros. Facultades Dirección del Trabajo 87

DEL DIARIO OFICIAL	93
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
Índice Temático	96
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES	
1.683/028, 21.04.08.	
Los contratistas de esquila y los dueños o administradores de comparsas de esquila –cual fuese su denominación– y sean personas naturales o jurídicas, en su condición de intermediarios de trabajadores que tienen el carácter de agrícolas, se encuentran obligados a inscribirse en el Registro especial que llevan las respectivas Inspecciones del Trabajo, conforme al artículo 92 bis del Código del Trabajo	97
1.823/029, 30.04.08.	
Confirma Dictamen N° 1.832/37, de 15.05.2007	98
1.961/030, 12.05.08.	
1) Para participar en el concurso interno que establece el artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157, los funcionarios deben acreditar que han prestado o están prestando en calidad de contratados a plazo fijo a lo menos tres años continuos o discontinuos anteriores a la fecha de publicación de la ley, independientemente de la duración del contrato durante esos años.	
2) Debe pagarse en su totalidad la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que prevé la Ley N° 19.813, aun cuando la entidad no haya recibido los aportes y no se haya notificado la dotación del año siguiente.	
3) Resulta improcedente incorporar en las base de un concurso público el impedimento a los postulantes para presentar los antecedentes a más de un cargo, si el concurso se convoca en tres establecimientos de salud primaria municipal	100
1.962/031, 12.05.08.	
1) Para los efectos de la aplicación del beneficio de la prórroga contemplado en el artículo 41 bis del Estatuto Docente, debe entenderse por servicios continuos un período calendario de más de seis meses sin que exista entre ellos intermisión de tiempo.	
2) Para la aplicación del referido beneficio el contrato debe estar vigente un día cualquiera del mes de diciembre	105
1.963/032, 12.05.08.	
Sobre la aplicabilidad del artículo 53 del Código del Trabajo en la situación que indica	107

1.964/033, 12.05.08.

- 1) El plazo para acogerse al incremento de la bonificación especial por retiro voluntario que establece el artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.250, es dentro del plazo fatal de los noventa días siguientes a cumplir 65 años de edad en el caso de los hombres y, en el caso de las mujeres, desde que cumplan 60 años de edad y hasta los 65 años y, en ambos casos, las edades aludidas deberán cumplirse a más tardar el 31 de diciembre de 2010.
- 2) Los hombres y mujeres que tienen 65 o más años de edad a la fecha de publicación de la Ley N° 20.250, para acceder al incremento de la bonificación especial por retiro voluntario, el plazo de noventa días para dejar de pertenecer a la dotación de salud municipal, se computará desde el 9 de febrero de 2008, fecha de publicación de la Ley N° 20.250, según se establece en la parte final del inciso segundo del artículo primero transitorio del mismo cuerpo legal.
- 3) En la expresión "el plazo de noventa días se computará desde la data de la referida publicación", contenida en la parte final del inciso segundo del artículo primero transitorio de la Ley N° 20.250, se hace directa alusión al 9 de febrero de 2008, fecha de publicación del citado cuerpo legal

108

1.965/034, 12.05.08.

La puesta a disposición de trabajadores en una empresa usuaria da lugar al contrato de trabajo de servicios transitorios a que se refiere el artículo 183-R del Código del Trabajo, aun cuando los servicios prestados se extiendan por breve tiempo, debiendo en todo caso respetarse los plazos máximos establecidos en el artículo 183-O del mismo Código

113

1.966/035, 12.05.08.

El valor a pagar por concepto de bonificación de reconocimiento profesional, a los profesionales de la educación afectos a un contrato de reemplazo, por períodos inferiores a un mes, debe determinarse conforme al procedimiento previsto en el artículo 16, del Reglamento N° 969, de 1967, sin el recargo legal que en el mismo se indica y reemplazando el concepto de sueldo por bonificación de reconocimiento profesional

116

1.967/036, 12.05.08.

- 1) El personal de salud primaria municipal sujeto a contrato de reemplazo, tiene derecho a percibir la Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo, prevista por el artículo 1° de la Ley N° 19.813.
- 2) Debe considerarse para el reconocimiento de la experiencia del personal regido por la Ley N° 19.378, los años de servicios prestados en calidad de General de Zona en consultorios de atención primaria de la red pública de salud.

- 3) El personal de salud primaria municipal sujeto a contrato de plazo fijo, tiene derecho a la carrera funcionaria, al reconocimiento de la experiencia y de la capacitación y a percibir las asignaciones de experiencia y anual de mérito cuando ella proceda.
- 4) El reconocimiento de la experiencia que prevé el artículo 38, letra a), de la Ley N° 19.378, opera desde la fecha de la resolución de la entidad respectiva que le otorga el puntaje por los años de servicio acreditados por el trabajador, para los efectos de la carrera funcionaria.
- 5) En el sistema de salud primaria municipal, el acceso al nivel superior dentro de la categoría respectiva, opera desde la fecha en que el trabajador completa el puntaje acumulativo por concepto de experiencia y capacitación, y no como consecuencia del efecto retroactivo, porque esta última circunstancia no está contemplada por la Ley N° 19.378 119

1.968/037, 12.05.08.

- 1) Resulta procedente rebajar la Unidad de Mejoramiento Profesional progresivamente, a contar de enero de 2007, a todos los profesionales de la educación, sea que tengan o no derecho a la Bonificación de Reconocimiento Profesional, sin que el monto rebajado lo deban percibir como planilla suplementaria, salvo respecto de los autorizados a diciembre de 2006, para el desempeño de la función docente, en las condiciones que se indican en el cuerpo del presente oficio.
- 2) La rebaja del 33% de la Unidad de Mejoramiento Profesional se aplica sobre el monto vigente de dicho beneficio a enero de 2008, según se indica en el cuerpo del presente oficio 125

1.969/038, 12.05.08.

- 1) La falta de dictación del reglamento exigido por el inciso final del artículo primero transitorio de la Ley N° 20.157, impedía hacer efectivo de manera inmediata el otorgamiento de la bonificación por retiro voluntario que contempla esa misma disposición legal.
- 2) Mediante el Decreto N° 47, de Salud, se ha dictado el Reglamento de la Ley N° 20.157 que modifica las Leyes N°s. 19.378 y 19.813 y concede otros beneficios al personal de atención primaria de salud y en los artículos primero transitorio y siguientes de este reglamento, se establece la regulación del pago de la bonificación por retiro voluntario 128

CIRCULARES Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares

36, (extracto), 24.04.08. División de Inspección

Modifica Circular N° 12, de 15.02.08, en que imparte instrucciones sobre plazos para informar y entregar comisiones de fiscalización 131

39, 29.04.08. División de Relaciones Laborales	
Funcionarios dependientes de la Municipalidad pueden designar de entre ellos ministros de fe para asistir a las votaciones en que los funcionarios de dichos organismos decidan su incorporación a una Caja de Compensación	131
43, 8.05.08. División de Inspección	
Informa e Instruye uso y difusión de sistema centralizado para Denuncias y Notificaciones de Accidentes Graves y Fatales	132
46 (extracto), 9.05.08. Depto. Jurídico. Coordinación de Gestión	
Indicador tiempo demora promedio para realizar denuncia de práctica antisindical al Tribunal o responder a usuario.	134
51, 16.05.08. Departamento de Gestión y Desarrollo	
Instruye sobre difusión de instrucciones contenidas en Orden de Servicio y referentes al ingreso de Cartas de Aviso de Terminación de Contrato por Oficinas de Partes y Portal Web de la Institución	134
53 (extracto), 19.05.08. Dirección del Trabajo	
Remite instrucciones con motivo Elecciones Municipales 2008	135
55 (extracto), 22.05.08. Depto. Recursos Humanos	
Informa proceso de elección representantes de los afiliados al Consejo Administrativo de Bienestar y adjunta reglamento	135
2.- Orden de Servicio	
3, 13.05.08. Depto. de Gestión y Desarrollo	
Establece creación y funcionamiento de la Unidad de Atención a Usuarios/as en las Inspecciones del Trabajo del país, asigna funciones y señala responsabilidades	136
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	
1.- Circular	
2.448, 28.04.08.	
Bono extraordinario de la Ley N° 20.262 para trabajadores beneficiarios de asignación familiar que indica. Imparte instrucciones a las entidades que otorgan dichos beneficios	142
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes	
FIS-794, 09.07.	
Imprudencia de aplicar excepción contemplada en artículo 11 del Convenio de Seguridad Social entre Chile y Francia, respecto de solicitante que indica	147

FIS-803, 09.07.	
Plazo para enterar cotizaciones de trabajadores independientes	149
FIS-833, 10.07.	
En atención a fundamentos que indica, no se ha considerado autorizar la administración de descuentos convencionales o voluntarios de las pensiones del Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, originados en créditos de consumo otorgados por instituciones financieras	150
FIS-836, 10.07.	
Previo liquidación del Bono de Reconocimiento de afiliada fallecida en el extranjero, se requiere la inscripción de su defunción en el Libro de las Defunciones del Servicio de Registro Civil e Identificación de Chile	152
FIS-837, 10.07.	
Compatibilidad entre la percepción del beneficio establecido en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158 y pensión de vejez del D.L. N° 3.500, de 1980	154
FIS-845, 10.07.	
Afectación al régimen de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile y traspaso de cotizaciones. Destino de las cotizaciones voluntarias enteradas por la trabajadora durante su afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980	155



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XXI • Nº 233
Junio de 2008

BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas : 510 5110
Santiago - Chile

www.legalpublishing.cl
acliente@legalpublishing.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Padre Luis Roblero s.j.: "El sueldo justo siempre es un sueldo digno".

DOCTRINA

- Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga (2ª parte y final).

CARTILLA

- Organizaciones de Trabajadores y Trabajadoras.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.262. Ministerio de Hacienda. Otorga Bono Especial para los sectores de menores ingresos.
- Decreto Nº 13. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto Nº 57, de 1990.
- Resolución Nº 195 exenta. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Dicta Guía Técnica de Evaluación de Riesgos de Manejo o Manipulación Manual de Carga.
- Resolución Nº 263 exenta. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Fija Salario Medio de Pensiones para el año 2007, y Pensión Mínima de Orfandad y la pensión a la Madre Legítima del Imponente.
- Decreto Nº 37. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto Nº 19, de 2007, que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del programa de diálogo social de la Subsecretaría del Trabajo.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Subcontratación (Ley Nº 20.123). Simulación de contratos a través de terceros. Facultades Dirección del Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULARES Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES. 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

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Pedro Julio Martínez

Abogado

Subdirector del Trabajo

En la entrevista del mes, Eugenio González, periodista de la Oficina de Comunicación y Difusión, conversa con el Padre Luis Roblero s.j., ex integrante del Consejo de Equidad y director de Infocap –la "Universidad del trabajador", respecto de su participación en la Comisión Institucionalidad y la de Relaciones Laborales de ese Consejo, además de otros temas laborales.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, concluimos la entrega de la segunda parte y final 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 los tipos de organización de trabajadores y de trabajadoras, e informa sobre sus quórum, constitución y directorios.

En Normas Legales y Reglamentarias destacamos, entre otros, el Decreto N° 13, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que agrega el Título XII sobre el Consejo Técnico de Inversiones al D.S. N° 57 de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que estableció un nuevo régimen de pensiones.

Por último, en la sección de Jurisprudencia judicial, incluimos un comentario de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica sobre subcontratación (Ley N° 20.123); respecto de la simulación de contratos a través de terceros, y las facultades de la Dirección del Trabajo.

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.

