



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Junio 2007



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



REFORMA PREVISIONAL

LA NECESIDAD DE FORTALECER EL SISTEMA

Esperanzada en que el proyecto de reforma al sistema de pensiones contará con los apoyos políticos necesarios en el Parlamento, la superintendente de AFP, Solange Berstein, desmenuza junto a Boletín Oficial algunos aspectos poco conocidos de las mejoras.

Califica la iniciativa como una "reforma integral que cubrirá el universo total de los trabajadores y trabajadoras", y reconoce que la licitación de la cartera de afiliados "es el punto que se ha levantado como más crítico por el lado de las administradoras".

No es tarea fácil estar al frente de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, un organismo técnico y altamente profesionalizado, cuyo objetivo es controlar y supervigilar a las AFP, empresas privadas que recaudan e invierten los fondos que cotizan los trabajadores y trabajadoras del país.

Desde marzo del año pasado, esa misión le ha sido encomendada por la Presidenta Michelle Bachelet a la Doctora en Economía Solange Berstein Jáuregui, quien por estos días tiene puestos ojos, oídos y esfuerzos en la reforma al sistema previsional enviado por el Gobierno al Parlamento.

A pesar de ser un tema que comprende a la inmensa mayoría de los chilenos, sin distinciones socioeconómicas, la conciencia sobre su importancia no es la esperada. De hecho, la superintendente admite que la participación de los directamente involucrados en el sistema, los trabajadores, es escasa o esporádica. "Tenemos más de ocho millones



"Observamos que entre las administradoras existen diferencias, pero la competencia entre ellas es más débil de lo que uno quisiera".

de personas afiliadas, pero la densidad de contribución, es decir, cuántas aportan a lo largo de sus vidas, no es tan alta como uno desearía para los efectos de tener buenas pensiones", comenta.

¿Qué efectos tiene esta baja densidad de contribución?

Por ejemplo, el sistema incluye un seguro de invalidez y sobrevivencia que entrega cobertura a los trabajadores en caso de acci-



"Podría nombrar unas diez modificaciones pequeñas, pero que hacen que la calidad de vida de los futuros trabajadores y trabajadoras aumente, y no nos encontremos con situaciones injustas".

dentes que lo invalidan o, si llegara a fallecer, cubre a sus beneficiarios. Sin embargo, las condiciones de cobertura están sujetas también a contribuir al sistema, cosa que muchas veces los trabajadores desconocen. Por lo mismo, ellos tratan de evadir las contribuciones, porque lo ven por el lado de los costos y no de los beneficios que tiene aparejados. Y es un seguro bastante más generoso de lo que los mismos trabajadores piensan o saben.

¿No son muchas las decisiones que un trabajador debe adoptar al momento de ingresar a una Administradora de Fondos de Pensiones?

En el sistema de pensiones hay una serie de elecciones que el trabajador debe tomar a lo largo de su vida. Primero, respecto de la AFP a la cual entrar. Eso tiene un impacto

directo en su remuneración líquida, en el dinero que él lleva a su hogar. Una AFP más cara implica que el sueldo va a ser menor. La elección también tiene que ver con la rentabilidad. Mientras más alta sea ésta, mejores van a ser las pensiones a futuro...

Lo que conlleva saber elegir el fondo al cual se adscribe.

Exacto. Hay cinco fondos para elegir, con diferentes combinaciones de lo que llamamos en finanzas rentabilidad y riesgo. Eso, en términos sencillos, es decir cuánto me va reportar, cuánto va a crecer mi fondo a lo largo del tiempo, y cuánta variabilidad puede tener este crecimiento. Por ejemplo, el fondo A es el de más alto riesgo, y también el más rentable. Yo puedo tener la expectativa de que va a crecer más, pero al mismo tiempo es más volátil. En un determinado momento puedo, incluso, perder, y perder bastante. Sin embargo, quien contribuye hoy día para usar esos recursos en 20, 30 ó 40 años más, tiene posibilidades de recuperar escenarios negativos y esperanzas de una pensión futura mayor. En cambio, quien ya está muy cercano a la edad de pensionarse, no tiene la posibilidad de asumir tanto riesgo, porque si el fondo cae considerablemente, le quedan menos años por delante para recuperarse.

FALTA DE MOTIVACION

Todas estas variables, ¿las conoce el trabajador?

Nosotros hemos hecho muchos esfuerzos para auscultar si el trabajador sabe esto, pero constatamos, lamentablemente, que desconocen de manera muy importante cuáles son sus derechos y sus obligaciones.

¿A qué atribuye tanto desconocimiento?

Pienso que tiene que ver con las características inherentes de lo que es un sistema de pensiones. En primer lugar, la gente está obligada a ahorrar para su vejez; de otra manera no lo haría. Es inherente en el ser

humano no prever o negarnos a la posibilidad de una invalidez, o de llegar a la adultez mayor sin tener los recursos necesarios. Son situaciones que por se las personas nos negamos a aceptar, o preferimos no pensar en ellas. Las contingencias diarias ocupan la agenda del trabajador. Los colegios, los gastos en salud, están mucho más presentes en el día a día. Por eso la previsión es obligatoria, porque no se piensa en ella hasta que llega el minuto. Y entonces ya puede ser demasiado tarde.

¿Podría haber falta de información, o fallas en la misma, que se entrega a los afiliados?

Un poco de todo. Hay falta de motivación del trabajador por informarse. De hecho, existe muchísima información en la página web de la Superintendencia; también en las de las AFP. Se envía la cartola cuatrimestral, un estado de cuenta, a la casa de los afiliados, pero las encuestas nos muestran que la gran mayoría las bota, no las lee.

Eso puede ser porque no es lo suficientemente clara.

Sí, la información es compleja. Eso nos ha motivado en la Superintendencia a entregar más antecedentes, pero al mismo tiempo en forma más simple y directa. Hemos hecho mejoras importantes en la cartola, y con información que haga el beneficio más evidente para el trabajador. Hace un par de años incorporamos una proyección de pensiones, que acerca el beneficio a la persona, que le permite ver cuál es el impacto que tiene en su futuro si contribuye o no al sistema. Nos interesa hacerle presente la situación, de tal manera que tome un rol más activo.

¿Existe, realmente, competencia entre las AFP?

Observamos que entre las administradoras existen diferencias, pero la competencia entre ellas es más débil de lo que uno quisiera. Ahora, el que exista o no competencia en un mercado, no necesariamente se ve refleja-

do en precios muy distintos. Lo que nos interesa es que el precio que se esté pagando sea razonable, competitivo, sea el menor posible para un servicio de alta calidad. Es importante tener un mercado competitivo, en que haya precios adecuados, eficiencia en el otorgamiento de servicios y rentabilidades esperadas adecuadas para el trabajador.

Se lo pregunto porque en estos días vemos una nueva AFP que se define como una "administradora de bajo costo". Eso es, en el fondo, denunciar que las otras tienen un "alto costo".

Obviamente, en el mercado hay espacio para reducir los costos y entregar menores precios a los trabajadores. Eso es algo que uno podría esperar, y por eso hemos dicho que la competencia no es todo lo fuerte que uno quisiera. Ahora, si hay una administradora nueva que puede entrar con menores costos, bueno, lo importante es que haya una respuesta de la demanda a esos menores precios.

¿Y cómo se consigue esa respuesta a menores precios?

Uno de los elementos del diagnóstico que nos llevó a la reforma previsional que está en curso es lo que llamamos poca sensibilidad-precio de los trabajadores; es decir, que una administradora más barata no necesariamente va a cautivar un mayor número de clientes. La gente no es sensible al precio porque no se informa. En la medida que tengamos un mercado más sensible en este aspecto, eso debería empujar a que los precios sean más bajos.

REFORMA INTEGRAL

Hablando de la reforma previsional, ¿cómo la calificaría usted?

Como una reforma integral. Desde ya, es un beneficio en sí, debido a que se cubren distintas áreas, se cubre el universo total de los trabajadores y trabajadoras.

¿Qué aspectos le parecen relevantes de ella?

Varios. Uno es el establecimiento del pilar solidario, que soluciona el problema de muchas personas que no tienen ninguna capacidad de contribuir a lo largo de su vida, o de aquellos que durante algunas épocas no cotizaron. Ellos se beneficiarán con una pensión básica solidaria, o un complemento para los que sí ahorraron y tienen una pensión muy baja. Esto no desincentiva a las personas a contribuir. El que pueda hacerlo, que lo haga en la forma más frecuente posible, así sus beneficios serán mayores que los básicos que entrega el pilar solidario.



"Lamentablemente, constatamos que los trabajadores desconocen de manera muy importante cuáles son sus derechos y sus obligaciones".

¿Y qué beneficios puede esperar un trabajador que contribuye al sistema frecuentemente?

La reforma contempla una serie de ámbitos beneficiosos para ellos. Estos se relacionan con el desarrollo del sistema, que hoy es más maduro, se inserta en un mercado financiero más moderno y que, por este motivo, requiere perfeccionamientos, nuevos instrumentos. Como el ahorro previsional colectivo, que entrega herramientas a los trabajadores con capacidad de contribuir para que tengan pensiones mayores.

¿Qué otras mejoras al sistema consulta el proyecto?

Están las que tienen que ver con una mayor eficiencia y competitividad de la industria, que también redundaría en menores costos y, por lo tanto, en un beneficio para el trabajador. En este ámbito están, por ejemplo, la licitación de carteras de afiliados, para

tener un mecanismo más competitivo en precios; la separación del seguro de invalidez y sobrevivencia de lo que es la administración de los fondos y las cuentas, y la subcontratación de funciones de parte de las AFP.

¿Cuál ha sido la respuesta de las AFP a estas reformas?

Las han tomado en forma bastante positiva. Ello, porque esta es una reforma que parte de una base que ya tenemos, construye sobre lo que está, no destruye. Considera los pilares actuales, que han funcionado, y los perfecciona. La industria de las AFP, en general, tiene una opinión favorable

de que exista una validación al rol que han tenido, pero reconocen también la necesidad de esta reforma para fortalecer el sistema como un todo.

¿Cuáles han sido los puntos más sensibles del proyecto para las AFP?

Las AFP, en general, han manifestado menos concordancia, o están en contra, de la licitación de cartera de afiliados. Yo diría que es el punto que se ha levantado como más crítico por el lado de las administradoras.

¿En qué consiste la licitación de cartera de afiliados?

Nuestro diagnóstico de cómo estaba funcionando el sistema nos decía que los afiliados, en general, tienen baja sensibilidad al precio. A través de esta herramienta de licitación de cartera, se tiene a un grupo de trabajadores que es licitado por precio, de tal manera de generar mayor presión por competen-

cia en esta variable en particular. No son todos los trabajadores, sino un grupo de ellos.

¿Cuáles son los trabajadores que se podrán licitar por precio?

Los trabajadores nuevos, los que no tienen nada acumulado en sus cuentas, los que no tienen saldo. Para ellos es más importante el precio que la rentabilidad. Como todavía no han acumulado fondos, y sus saldos son, por definición, muy bajos o cero, entonces la rentabilidad es menos relevante que el precio. Después de 18 meses, que sería el plazo mínimo de permanencia en la AFP licitada, esos trabajadores son libres para cambiarse. Esos 18 meses abren una ventana de oportunidades para una AFP nueva que quiere ingresar a este mercado, de tener una masa crítica que le permita comenzar a funcionar con costos relativamente competitivos. Esta cartera de clientes le da una gran oportunidad, a una AFP entrante, de poder alcanzar el punto de equilibrio.

ESOS PEQUEÑOS GRANDES CAMBIOS

La superintendente de AFP explica que la reforma previsional contempla, además, una serie de modificaciones "que se tienden a ver como pequeñas, pero que son grandes al momento de que la persona se encuentra en esa coyuntura".

Cita, a modo de ejemplo, el seguro de invalidez y sobrevivencia. "Hay desconocimiento –dice. A una persona que tiene este seguro, e hizo una contribución a los 18 años porque trabajó en forma esporádica, se le considera su fecha de afiliación para lo que llamamos el ingreso base para el seguro. Su remuneración promedio se calcula desde que se afilió, en este caso, desde los 18 años de edad. Pero resulta que después tiene varios años sin contribución, y la cobertura que tiene para el seguro le da una remuneración muy baja, porque incluye periodos en cero. Si esta persona no hubiese tenido ese trabajo esporádico, su remuneración promedio sería



"La gente no es sensible al precio porque no se informa. En la medida que tengamos un mercado más sensible en este aspecto, eso debería empujar a que los precios sean más bajos".

a contar de la fecha de afiliación de su primer trabajo estable; por lo tanto, tendría una pensión muchísimo más alta si se llega a invalidar muy joven.

¿Y en qué consiste la modificación?

En que ahora no se considerará hasta los 35 años de edad, no desde la fecha de afiliación. Ya no importa cuándo se afilió, porque la fecha de afiliación se considera, prácticamente, un evento fortuito.

¿Qué otra modificación de este tipo contempla la reforma?

Otro ejemplo. Un padre fallece en el verano, y tiene un hijo de 18 años que está de vacaciones. No está matriculado en ninguna parte. Bueno, ese hijo no es estudiante; por lo tanto, no tiene derecho a pensión de sobrevi-

vencia. No es beneficiario, porque tiene que ser estudiante al momento del fallecimiento del padre. Así lo establece la ley y uno tiene que aplicarla tal como está. Injusticias como esta queremos cambiar.

Con seguridad tiene otro ejemplo de estas "pequeñas" reformas...

Claro, la invalidez total transitoria. Cuando una persona es calificada de inválida total, tiene que volver a calificarse después de tres años, por ley, aun cuando a todas luces esa persona no se va a recuperar. De hecho, la inmensa mayoría no sufre ningún cambio, pero las sometemos a que de nuevo tengan que

calificarse. Eso se elimina y son calificadas de inválidas totales en el primer dictamen.

Solange Berstein refleja en su rostro y en su actitud la satisfacción que le producen reformas como las explicadas. "Podría nombrar fácilmente unas diez modificaciones pequeñas. Pequeñas, pero que hacen que la calidad de vida de los futuros trabajadores y trabajadoras aumente, y no nos encontremos con situaciones injustas", concluye.

Eugenio González Z.

*Oficina de Comunicación y Difusión
Dirección del Trabajo*

EL CONTRATO A CIEGAS

Jorge Salinero Berardi (*)

RESUMEN

El artículo plantea que las empresas precisan contar con variados antecedentes para la selección de los postulantes a los puestos de trabajo con la finalidad de garantizar idoneidad en el desempeño de los roles laborales demandados. Dicha necesidad obedece a criterios de racionalidad técnico instrumental de carácter universalístico y contribuye directamente al fortalecimiento de la empresa al permitir escoger informadamente los trabajadores en el mercado. Como contrapartida, el mercado no se presenta igualmente transparente para los trabajadores. En efecto, éstos no disponen de información relevante de características laborales básicas de la empresa y del entorno más inmediato del puesto de trabajo, por lo que las decisiones de aceptación del empleo de parte del trabajador quedan expuestas a un rango importante de incertidumbre. Para remediarlo, se propone que se proporcione a los postulantes de empleos un conjunto breve y estandarizado de información básica de interés acerca de las condiciones prevalecientes en las referidas empresas.

LOS MERCADOS DE TRABAJO

En el mundo competitivo y globalizado en que vivimos es frecuente escuchar que en las personas reside la clave a la hora de establecer diferencias de productividades entre empresas. En efecto, las estrategias empresariales, la toma de decisiones, la orientación de mercados y segmentos en los mismos, el conocimiento técnico y las operaciones en vueltas en el proceso de producción, son

inseparables de la calidad del trabajo humano y de su administración.

Las organizaciones satisfacen las necesidades de personal requeridas por sus actividades productivas a través de los mercados de trabajo, para lo cual difunden las ofertas de empleo a través de distintos canales, formales e informales o de una combinación de ambos, atendiendo a la urgencia de proveer el puesto de trabajo.

En los mercados de trabajo se trata de emparejar las ofertas con las demandas de empleos, de manera que la asignación que se haga de los puestos enlace las características precisadas de la mano de obra con las características que exhibe el trabajador. Justamente aquí reside uno de los aspectos de mayor importancia para la eficacia y transparencia de estos mercados.

Desde el punto de vista teórico de la economía neo clásica los puestos de trabajo se ocupan mediante el mecanismo de mercado "...la mano de obra es estandarizada al grado de ser sustituida rápida y fácilmente" y "...es el precio de la "mercancía" -el salario- el que define la atracción de trabajadores y puestos".⁽¹⁾

Pero, en los mercados de trabajo asalariado y formal la dimensión de acceso a los empleos presenta características de mayor imperfección que otros mercados, como los bursátiles, de materias primas, financieros u otros los cuales apoyados por soportes

(*) Sociólogo.

(1) Pries, Ludger (2003). "Teoría sociológica del mercado de trabajo", en "Tratado latinoamericano de sociología del Trabajo" editado por el Fondo de Cultura Económica, México. Pág. 512.

informatizados permiten la concurrencia instantánea y extendida de oferentes y demandantes, lo que otorga mayor transparencia de las operaciones envueltas en ellos.

Tales imperfecciones, no reconocidos u obviados por teorías económicas del mercado de trabajo como la teoría neoclásica cuyos supuestos de trabajadores con información completa sobre la oferta laboral, de capacidades similares y por tanto fácilmente intercambiables, son de dudosa validez y afectan la operación de estos mercados. La teoría neoclásica soslaya las imperfecciones en el acceso a los puestos de trabajo atribuyéndolas a generalidades de escasa importancia y principalmente a las regulaciones establecidas para tales mercados.

Sin entrar a una discusión de fondo cabe señalar que dichas limitaciones de acceso a los empleos y de otros aspectos de esos mercados, han sido puestas de relieve por diversas teorías sociológicas del mercado de trabajo que procuran agregar una visión más empírica de su funcionamiento.

En referencia al acceso a los empleos, de partida, la información de la oferta de trabajo, así como la distribución de las ofertas salariales no fluye a la totalidad de quienes teóricamente estarían habilitados para concurrir a dichos mercados. Una causa importante, entre otras, para que ello ocurra, consiste en la urgencia de la empresa por proveer el puesto de trabajo que impide un proceso de difusión, búsqueda y selección extendido.

No obstante, puede postularse que a mayor calificación del personal demandado existe mayor difusión, complejidad y formalidad en los procesos de reclutamiento y selección, si bien cabe circunscribir la validez de dicha proposición a los segmentos de trabajadores del sector moderno de la economía.

La segunda restricción se refiere a que de los subconjuntos de la oferta de trabajo que han tomado conocimiento de la demanda y que cumplen con los requisitos formales esta-

blecidos para los puestos de trabajo, no siempre están en condiciones de asumir un nuevo empleo en el corto o muy corto plazo.

En tercer término tampoco todos los interesados en un puesto de trabajo están en condiciones de desplazarse hacia las plazas geográficas, contiguas o distantes, donde se localiza el desarrollo de las actividades de las empresas demandante de personal, sea por razones familiares, por incompatibilidad con las características climáticas de dicha zona o por otras razones, todo ello sin considerar barreras de índole político administrativo cuando los desplazamientos implican trasponer las fronteras nacionales.

En cuarto lugar, la libre asignación de factor trabajo está limitada por restricciones, barreras o condicionantes, profesionales o propias de la funcionalidad de ciertas características requeridas para el desempeño de los puestos de trabajo.⁽²⁾

Adicionalmente, en nuestro medio no es infrecuente que en la práctica una proporción significativa de tales restricciones no responda a dichas funcionalidades y las mismas escondan discriminaciones de estado civil, edad, sexo y étnia.

A ello se agrega, la discriminación implícita de estrato social⁽³⁾ que tiene su expresión en las redes sociales a que echan mano los concurrentes a los empleos, y que permite ensanchar para algunos y reducir para otros las oportunidades de trabajo.⁽⁴⁾

(2) Tales restricciones no pueden vulnerar las disposiciones contrarias a los actos de discriminación contenidas en el Art. 2° del Código del Trabajo.

(3) **Salvat L., Monserrat.** (2005) *"Discriminar sigue siendo una práctica común en Chile"*. Diario "El Mercurio", Sección "Economía y Negocios", (7.05.2005). Santiago, Chile.

(4) **Barozet, Emmanuelle** (2003). Ponencia *"El intercambio de favores de las clases medias chilenas como mecanismo de acceso social al mercado laboral: revisión histórica y reflexión para el presente"*. Basamentos teóricos y prácticos, en Simposio "Basamentos teóricos y prácticos de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y en

Es más, desde el punto de vista sociológico, existe evidencia empírica que la inserción laboral alude también al problema de la desigualdad social y de la reproducción de esa desigualdad, siendo esto más patente en la inserción laboral y desocupados correspondiente a la de los jóvenes de los distintos estratos.

La sola oferta de mano de obra no garantiza que los puestos de trabajo serán cubiertos apropiadamente y, en especial respecto a la adhesión de la filosofía y orientaciones corporativas en el desempeño, aspecto importante para muchas empresas.

De allí que empresas e instituciones demandantes de personal, junto a los procesos que para este propósito desencadenan en el medio externo, buscan también encontrar en la promoción interna y en la autopostulación de miembros de la propia organización el personal con las condiciones establecidas para los cargos, preferentemente para empleos de largo plazo. En otros casos, existen restricciones para las postulaciones externas y éstas se reservan de manera exclusiva a miembros de la empresa y la provisión de los puestos obedece al concepto de mercados internos de trabajo⁽⁵⁾ o subconjuntos pequeños y cerrados de trabajadores de la organización de que se trate como lo destaca la teoría económica institucional de los mercados de trabajo.

La oferta de puestos en estos mercados internos proviene esencialmente de medianas y grandes empresas donde los salarios vinculados a los puestos se encuentran definidos para las posiciones o cargos antes que las productividades reales de quienes los ejercen.

Continuación Nota (4)

la sociedad en su conjunto: Revisión histórica, evaluación crítica y proyectos de acción". 51 Congreso Internacional de Americanistas "Repensando las Américas en el umbral del siglo XXI". U. de Chile. Santiago de Chile.

(5) **García Blanco, José María y Gutiérrez, Rodolfo**, (2003). *"Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo"*.

Pero los procesos de búsqueda no son desarrollados unilateralmente por las empresas. Existe evidencia empírica generada en otros contextos de que la mayor movilidad laboral de las personas responde a la búsqueda activa de empleo mientras se encuentran ocupadas, por lo que la satisfacción laboral, que se presenta asociada a la permanencia de los trabajadores en los puestos de trabajo, se convierte en un elemento de consideración en la gestión de personal de las empresas.

El emparejamiento de oferta y demanda se realiza en la actualidad mediante un proceso tecnificado, porque el perfil o perfiles de los puestos de trabajo requieren de un conjunto de atributos que la sola presencia de los oferentes de empleo ante el empleador no permite resolverlos. Se precisa una mayor discriminación, correspondiente al nivel variable de complejidad de la tarea asignado al puesto de trabajo, propio del empleo difundido en el mercado para la postulación de eventuales demandantes.

PUESTOS DE TRABAJO Y DEMANDAS DE INFORMACION

Desde hace décadas el reclutamiento y la selección de personal consiste en una tarea de importancia clave ya que el procesamiento de los antecedentes de los postulantes, resulta indispensable para cubrir eventualmente las necesidades de personal con garantías mínimas respecto a la conducta previsible en el desempeño y, al mismo tiempo, vuelve más transparente la opacidad del mercado laboral al enlazar con mayor precisión lo requerido y lo disponible en el mercado.

Puestos de trabajo desempeñados por personas carentes de integridad, con problemas de personalidad, baja tolerancia a la frustración, manejo de relaciones interpersonales deficientes, con habilidades y calificaciones técnicas inadecuadas o incluso actitudes disfuncionales para el logro de objetivos de equipo o bien con el desconocimiento del ethos profesional de quienes cubren tales pue-

tos de trabajo, ponen en riesgo no sólo el desempeño específico requerido por la empresa, sino que habitualmente origina perjuicios a la propia organización acompañado con los daños económicos del caso.

En efecto, las empresas requieren de trabajadores que estén en disposición de servir requerimientos funcionales diferenciados aunque variables, tales como desempeñarse en terreno, en localidades con relativo aislamiento, en los sitios de trabajo de los clientes, en distintos lugares para entregar orientaciones a conjuntos de trabajadores o para supervisar a colectivos de trabajadores así como para hacer frente a labores que entrañan el desarrollo de procedimientos de seguridad y puedan realizar trabajos sin exponerse a riesgos así como al resto del personal de la empresa o con las aptitudes y el conocimiento suficiente para afrontar contingencias que resguarden la seguridad de trabajadores, equipamiento y maquinarias.

Es otras palabras, el empleador precisa de trabajadores cuyo comportamiento previsible se ubique, al menos, en la normalidad proyectada por un desempeño estándar de los mismos en la empresa.

La información obtenida de los postulantes permite a la empresa seleccionar las mejores opciones para los empleos disponibles, al tiempo que está en condiciones de asignarle al trabajador las remuneraciones acordes a una productividad media prevista y propias del mercado y a las responsabilidades específicas asociadas al cargo. Asimismo, la información sobre el potencial del trabajador le plantea a la empresa, junto con la observación del desempeño efectivo, la posibilidad de formación para conducirlo a mayores niveles de responsabilidad en el futuro.

Para tales efectos se realizan evaluaciones de un conjunto de dimensiones del comportamiento probable del trabajador con propósitos predictivos de su conducta. En primer término, si los antecedentes avalan las potencialidades funcionales en acto para las carac-

terísticas de los puestos de trabajo. Y aquí cabe precisar atributos importantes y cuya posesión es valiosa per se y su presencia de interés común a todos los cargos y que hacen compañía a otros, específicos y variables, propios de cada puesto de trabajo.

De este modo, ciertos atributos requeridos de las personas reflejan características más persistentes, la personalidad por ejemplo, cuyo desarrollo de los componentes modificables en el largo plazo expresan la internalización de valores y de disciplina, traducidos en honorabilidad, responsabilidad y cumplimiento de los compromisos, en tanto que aquellos genuinamente adquiridos y en proceso de evolución permanente, comportan destrezas, habilidades y formación profesional y técnica.

La información de los postulantes se origina en una multiplicidad de fuentes y referencias, pero cabe señalar primariamente las certificaciones de distintas entidades, públicas y privadas, y la información que proveen de sí mismos los trabajadores.

De allí que las ofertas que hace el empleador sea para el universo potencial de trabajadores calificados para desempeñar el puesto de trabajo y normalmente implica acreditar, mediante la certificación, que se satisfacen condiciones definidas para el desempeño, en tanto que otras dimensiones son medidas mediante pruebas, entrevistas y exámenes técnicos.

Respecto a las primeras, se tienen los antecedentes curriculares que son solicitados a los postulantes, información sujeta a confirmación por las referencias que se solicitan de los empleadores actuales y anteriores con los resguardos pertinentes respecto al paso del tiempo y las razones dadas a la movilidad laboral. Para ello, se echa mano a un conjunto de recursos dirigidos a neutralizar distorsiones que puedan ocurrir, en la objetivación del comportamiento del trabajador, originados en las dificultades de la supervisión de empleadores anteriores o por la inquietud que

le genera al empleador actual desprenderse de un trabajador competente. En este plano, adicionalmente se utilizan contactos informales con la finalidad de confirmar los antecedentes laborales respectivos.

A lo anterior se suman los certificados de antecedentes civiles, de especificaciones técnicas, y de salud emitidos respectivamente por el Servicio de Registro Civil e Identificación y por Municipalidades en el caso de las licencias de conducir, de Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Universidades para certificar profesiones, dominio de técnicas y capacitación sobre técnicas y procedimientos, así como manejo de idiomas extranjeros. A ello se agregan exámenes de salud pre ocupacionales, materia delicada ya que pueden dar pie a discriminación en el trabajo.

En cuanto a las técnicas aplicadas a los postulantes, se dispone de un conjunto amplio de pruebas psicológicas, como la entrevista psicológica, los tests psicométricos y tests proyectivos e incluso se utiliza el grafo análisis (grafología) en tanto que para la comprobación de conocimientos técnicos y de habilidades relativas a ese conocimiento se tienen los exámenes escritos que asumen distintas modalidades.

En los últimos tiempos se han abierto paso nuevas concepciones en la gestión de recursos humanos con enfoques correlativos de selección de personal, por competencias⁽⁶⁾ y la utilización de diversas técnicas para recoger información, entre otras, las entrevistas denominadas de "incidentes críticos" que objetivan actuaciones concretas de los postulantes que tuvieron lugar en el pasado

(6) Competencia es una "característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un nivel estándar de efectividad y/o con un desempeño superior en un trabajo o situación. Definición de **Spencer Lyle M.** y **Spencer Signe M.** citada por **Alles, Marta** (2003). "Elija al mejor. Como entrevistar por competencias" Edit. Granica. Buenos Aires, Argentina.

en materias y aspectos relacionadas con lo que "asegura el éxito del puesto de trabajo"⁽⁷⁾ que se ofrece.

El procesamiento de la información de los postulantes permite ordenarlos en base a las evaluaciones obtenidas en las distintas pruebas y analizar los puntos fuertes y débiles que se advierten en ellos, todos antecedentes a considerar para la instancia de selección.

Es importante consignar que en nuestro país los procesos profesionales de reclutamiento y selección del personal como el descrito son propios de las grandes empresas, aunque no siempre comprende todas las categorías de personal y, muy parcialmente, de las medianas, especialmente para la provisión de altos cargos en la organización. En estos procesos, los postulantes, a través de la interacción efectuada con quienes representan a la empresa, obtienen un cúmulo de información respecto de las condiciones de trabajo, de las eventuales posibilidades de formación y de capacitación, de un plan de carrera si existe y de los beneficios que ofrece la empresa.

Sin embargo, puede estimarse que la mayor proporción de los trabajadores, sea por su pertenencia a pequeñas y micro empresas⁽⁸⁾, como de algunas categorías de personal de medianas y grandes empresa, desarrollan labores con utilización y manejo de técnicas y procedimientos de menor complejidad. De manera coherente, el reclutamiento y selección del personal en tales ambientes y situaciones se realiza por referencias directas y mediante el examen de los antecedentes del postulante complementado por entrevistas personales.

(7) **Alles, Martha** (2003). "Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias" Edit. Granica. Buenos Aires, Argentina. Pág.150.

(8) **Baltera S., Pablo y Aguilar N., Omar** (2006). "Los derechos en la pequeña empresa: Una mirada desde los trabajadores". Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

En ambos casos, con o sin procesos profesionales de reclutamiento y selección, el empleador dispone de un volumen de información sobre el trabajador que se contrata respecto de materias importantes para la relación laboral que se pretende establecer. El trabajador, en cambio carece de información sobre usos, prácticas, normas y estilos que permita anticipar la retribución del empleador en términos de motivación y satisfacción laboral. Al parecer está sobreentendido, aunque no siempre reconocido de modo explícito, el carácter asimétrico de la relación laboral y la posición vulnerable del trabajador.

EL CONTRATO A CIEGAS

Tradicionalmente se ha minimizado el riesgo que asume el trabajador cuando se contrata y opta por un determinado empleo. Pareciera que el riesgo sólo está asociado a quién detenta un capital y lo pone al servicio de un emprendimiento con alguna probabilidad cierta de pérdida total, parcial o de escasos retornos de la inversión efectuada. Lo cual, en situaciones de mercados competitivos puede ser avalado por la teoría económica. Pero también es cierto que el trabajador arriesga en la contrata. De hecho, su aceptación del puesto de trabajo implica asumir un conjunto de riesgos. Cabe distinguir aquellos con efectos en el trabajador, en su persona, en cuanto fuerza de trabajo o en ambos.

Para los primeros, se tienen los riesgos físicos y biológicos a que están expuestos los trabajadores y que dependen de las condiciones de los puestos de trabajo. Existen riesgos en la utilización y manipulación de productos químicos, eléctricos, biológicos, de maquinarias y equipos, de sus revisiones y mantenimiento, riesgos en los espacios donde se realizan las actividades laborales y riesgos por deficiencias de instalaciones fuera de norma, por deficiencia de procedimientos o ausencia de ellos. Las empresas tienen maneras diferenciadas de encarar las materias de higiene y seguridad en el trabajo. Frente a la prevención y la implementación de equipos y

de elementos de protección personal en faenas con riesgos a la salud del trabajador hoy la perspectiva de la empresa socialmente responsable es eliminar los procesos riesgosos para los trabajadores.

En el año 2005 se registraron un total de 241.087 accidentes del trabajo y de trayecto respecto del universo de trabajadores cotizantes de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, excluidos los cotizantes del Instituto de Normalización Previsional (INP). Tal cifra, constituida por el total de accidentes comunicados por las Mutuales a la Superintendencia de Seguridad Social, representa una tasa total de accidentabilidad del 8,2% de dicho universo de trabajadores cotizantes y que, desagregada, acusa presencia en todas las ramas económicas.⁽⁹⁾

Tales riesgos físicos sobre los trabajadores no se agotan en los accidentes, incluidos por cierto aquellos con resultado de muerte. A los accidentes hay que sumar las enfermedades profesionales que dan origen a una invalidez parcial o total del trabajador y con ello los procesos de readaptación y de reinserción laboral y, en otros casos, de pérdida de capacidad laboral con su correlato de menor capacidad para obtener empleos similares o de menor empleabilidad o para desempeñar trabajos acordes con la formación profesional obtenida.

También cabe considerar entre los riesgos del impacto físico y psíquico del stress laboral de los trabajadores con incidencia de ambientes laborales producto del diseño de las tareas tales como el grado de variedad o repetición de las mismas, amplitud de los

(9) Las tasas de accidentes de trabajo y de trayecto del universo de cotizantes en las Mutualidades de Empleadores por rama económica para el 2005 son Agricultura, Silvicultura, Caza, y Pesca 9,5%, Explotación de Minas y Canteras 3,7%, Industria Manufacturera 10,9%, Electricidad, Gas y Agua 6,0%, Construcción 10,6%, Comercio 7,6%, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones 10,4%, Servicios financieros 5,9% y Servicios Sociales, Comunes y Personales 6,4%.

horarios de trabajo, espacio de trabajo (y sus condiciones de ventilación, iluminación, temperatura y ruido) y de la organización como roles, expectativas, autonomía, responsabilidades y metas. "Así, por ejemplo, las condiciones estresantes del trabajo pueden dar origen a ansiedad, pensamiento confuso y perjudicar la capacidad de procesar información conduciendo a un incremento en la aparición de errores y accidentes".⁽¹⁰⁾

Un segundo tipo de riesgo, en este caso de carácter económico, dice relación con el desarrollo de la empresa. La suerte del trabajador no es independiente de la suerte de la empresa y especialmente de su administración. Poner el destino laboral en una empresa con gestión deficiente, representa eventualmente para los trabajadores problemas de restricción salarial, de magros resultados en negociación colectiva, e inclusive de riesgo en la estabilidad del empleo y de su propia permanencia en el corto o mediano plazo.

Por otro lado, señalar que el nivel de los salarios deben ser ganados con las productividades obtenidas de los trabajadores oculta el hecho por ejemplo, que la productividad del trabajo es tributaria entre otros aspectos de una adecuada planificación de tareas, tarea propia de la administración. De hecho, es difícil para el colectivo de trabajadores prosperar en una empresa con dificultades en la gestión. Aún más, una gestión deficiente acarrea adicionalmente, en muchos casos, riesgos ciertos en seguridad laboral.

Otra dimensión del riesgo de carácter económico dice relación con la proyección que pueda hacerse de la retribución económica al trabajador en el mediano y largo plazo.

Un tercer tipo de riesgo procede de la protección social, salud y previsión, donde el postulante a un empleo desconoce si la empresa se encuentra al día con el pago de las

cotizaciones respectivas. Para dimensionar este problema baste señalar que se estima la mora previsional en el país, a diciembre del 2006, en alrededor US\$ 730 millones equivalentes aproximadamente a veintiún y medio millones de cotizaciones mensuales de ingreso mínimo. Si el trabajador no obtiene el pago de sus cotizaciones previsionales puede arriesgar la garantía estatal para la pensión mínima y de la misma manera su cónyuge en el caso de viudez y de orfandad respecto de los hijos.

Un cuarto tipo de riesgo, se origina por prácticas salariales de remuneración variable, tan en boga en nuestra época, y en la cual el empleador transfiere al trabajador el riesgo empresarial. Pero, lo más importante, reside en que las expectativas salariales no cristalicen pese a los esfuerzos del trabajador y en donde las metas de producción establecidas por la empresa y difícilmente factibles de alcanzar pudieran sin embargo cumplir el papel de legitimar otras normas dirigidas a mantener bajos salarios o practicar deducciones sobre los mismos.

Pero el riesgo no se agota en la dimensión económica lo que pone de relieve otros componentes no salariales de la satisfacción laboral. Es razonable suponer que la orientación del trabajador hacia un empleo está racionalmente determinada hacia aquel que le permite un mayor potencial de desarrollo respecto de un empleo alternativo inferior. Pero, la realidad puede expresar abismales diferencias en puestos de trabajo presentados públicamente como similares en cuanto a recompensas, pero que no son comparables en cuanto a los ambientes y a los climas laborales.

De cualquier manera que se considere, en dicho caso o en otros, la igualdad de los contratantes se revela contradictoria al solo contacto de trabajadores y empleadores, la cual se expresa también en la asimetría de información.

¿Es serio sostener que un postulante, como contrapartida a los tests que ha respon-

(10) Buendía, José y Ramos, Francisco (2001). "Empleo, stress y salud". Colección "Psicología". Ediciones Pirámide. Madrid, España. Pág. 113.

dido, pueda inquirir con mediano detalle, sobre los rasgos de personalidad de sus jefaturas o inclusive de sus eventuales compañeros de trabajo y mantener abiertas sus posibilidades de acceso al empleo? Dicha pregunta que en la realidad se presenta como inimaginable, resulta procedente si se atiende que el trato de jefes y supervisores, "...ser tratado como persona",⁽¹¹⁾ es altamente valorado por los trabajadores.

Puede incluso profundizarse el punto anterior y señalarse ya no la conveniencia sino la necesidad de conocer el tipo de personalidad del empleador o, por extensión el del jefe directo ya que en él, entre los poderes de que dispone, "...descansa la facultad para controlar la subordinación del trabajador en la empresa... el empleador define que hechos estima infracciones, su escala de gravedad y las sanciones que aplicará en caso de infracción. Desde luego advirtamos que no son faltas graves pues estas tienen señaladas una forma de sanción, en el fondo la caducidad del contrato", y más adelante refiere "El empleador en esta función es juez y parte". Conoce los hechos, los descargos, las pruebas y dicta "sentencia".⁽¹²⁾ Pero, también un trabajador eventualmente se puede ver expuesto a violencia psicológica (mobbing), por distintos propósitos, sean del empleador, jefe o compañeros, con la finalidad de que renuncie voluntariamente a su empleo.

En el caso de comisiones por ventas y bonos por metas ¿resulta creíble que pudiera ser indiferente para la suerte de un postulante interrogar al empleador o a su representante, sobre los criterios para establecer una meta dudosamente alcanzable? e inquirir si las comisiones se cancelan en el mismo mes en el que se recepciona el pago del cliente? Y, en este mismo plano, preguntar sobre la

existencia de alguna disposición de la empresa por medio de la cual el comisionista puede perder parte o toda su participación de la venta. O, en otra materia, pedir información sobre el respeto de la empresa por la duración de la jornada diaria, la asignación razonable de trabajo diario que permita su cumplimiento en las horas contempladas en la jornada y no con tiempos adicionales de cargo del trabajador.

La posición dominante de quién ofrece empleo, escaso en el mercado, inicia y sostiene la relación con los postulantes, hecho que tácitamente ordena la interacción y limita a los trabajadores para requerir antecedentes y menos aún para manifestar que éstos se acrediten, lo que no permite al trabajador realizar una elección informada de empleos alternativos. La decisión de los trabajadores pudiera ser la misma con o sin información, pero en el segundo caso no están en condiciones de estimar las consecuencias de sus decisiones.

No obstante y pese a que la legislación laboral establece derechos a los trabajadores de carácter irrenunciables (entre ellos, remuneraciones, cotizaciones previsionales, licencia médica, feriado legal, descanso de maternidad) y regula otros (limitaciones de la jornada de trabajo, descansos, permisos de distinto tipo, seguridad e higiene) los contratos de trabajo suscritos asemejan de alguna manera a las características de los contratos de adhesión⁽¹³⁾ donde el rasgo distintivo "...es el desequilibrio de poder negociador de los contratantes".⁽¹⁴⁾

(11) Baltera S., Pablo y Aguilar N., Omar (2006). Op.cit.

(12) Machiavello, Guido (1986). *"Derecho del Trabajo. Teoría jurídica y análisis de las actuales normas chilenas. Tomo I. El contrato individual y la relación de trabajo"*. Edit. Fondo de Cultura Económica. Santiago, Chile. Pág. 240.

(13) "Normalmente la doctrina reconoce un contrato de adhesión allí donde la oferta presenta los siguientes signos distintivos: 1. Generalidad. La oferta está destinada a toda una colectividad de contratantes eventuales, 2. Permanencia. La oferta permanece en vigencia mientras no es modificada por su autor, 3. Minuciosidad. La oferta es detallada ..." López S. M., Jorge (1986). *"Los contratos"*. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Chile. Pág. 107.

(14) López S. M., Jorge (1986). Op. cit., pág.108.

Luego, la libertad de contratación se ve fuertemente mediatizada, tanto por la urgencia de la venta de la fuerza de trabajo del trabajador en el mercado como por la asimetría de información de carácter predictivo de las prácticas laborales de la organización donde ha comprometido su subordinación. El modo asimétrico y concentrador de la información por parte del empleador es la resultante de la asimetría de poder de los contratantes.

Por otra parte, el carácter flexible que asumen las nuevas formas de trabajo, en relación a la retribución o condiciones salariales así como en el tipo y duración de la jornada, unido a los impulsos prevalecientes hacia la desregulación de la relación laboral, vuelve más imperioso para el trabajador contar, hoy en día, con información básica relativa a las relaciones laborales prevalecientes en las empresas respecto de escenarios anteriores de mayores niveles de protección legal del trabajador en el empleo y en las condiciones de trabajo.

Los trabajadores procuran obtener la información de la empresa que les interesa por distintos canales, especialmente informales, pero la calidad de la misma, cuando la consiguen, es precaria, eventualmente distorsionada y no cubre necesidades colectivas de información. Lo cierto es que en la actualidad los trabajadores en gran medida se contratan a ciegas. De inmediato se advierte que el hecho contribuye a suboptimizar el potencial de trabajo y consecuentemente puede aventurarse que ello no se hace sin costo para los ambientes laborales y para la propia actividad productiva.

En síntesis, es muy importante para la empresa, como ya hemos visto, identificar al postulante idóneo para el puesto de trabajo ofrecido e igualmente para el trabajador obtener un empleo satisfactorio respecto de la definición que hace de sus aspiraciones. Cuando la relación laboral enlaza las expectativas de los concurrentes provee beneficio mutuo y se hace más estable.

UNA PROPUESTA DE TRANSPARENCIA

Un conjunto de dimensiones de las relaciones laborales prevalecientes de la empresa son desconocidas para los trabajadores. Cabe reconocer que las necesidades específicas de información de los trabajadores pueden ser variadas y en una multiplicidad de dimensiones.

Sin embargo, proponemos que la empresa, así como requiere información de todo postulante a un puesto de trabajo, proporcione, al menos, seis (6) informaciones básicas que asumirían la forma de un listado estandarizado de verificación de situaciones, a saber: índice de rotación laboral, estado de las cotizaciones previsionales, existencia de actividad sindical y condena por prácticas antisindicales, accidentabilidad laboral y rango salarial de la categoría laboral a la que ingresa el trabajador a la empresa.

Para la inclusión en la propuesta se han considerado los criterios que se indican:

1. Índice de rotación laboral, de carácter trimestral, semestral y anual para discriminar la probabilidad de estabilidad de los empleos de duración indefinidos ofrecidos, de manera que el trabajador esté en condiciones por la información derivada de empleos alternativos de maximizar la retribución de sus esfuerzos en términos de condiciones laborales y estabilidad.
2. Estado de las cotizaciones previsionales, que permite discriminar entre las pagadas y declaradas respecto del total de personal contratado bajo protección social, que le garantiza al trabajador considerar la contribución de este aspecto en el momento presente así como respecto de las prestaciones previsionales futuras.
3. Actividad sindical y negociación colectiva, como indicador del ejercicio de derechos laborales, de la interlocución colectiva de los trabajadores con el empleador y del pacto de las remuneraciones y condiciones de trabajo.

4. Infracionalidad laboral, como indicador del cumplimiento de las normas en los ambientes laborales.
5. Accidentabilidad, para discriminar la materialización de los riesgos a que están afectos los trabajadores en las actividades laborales.
6. Rango salarial de la categoría laboral a la que ingresa el trabajador a la empresa para discriminar las posibilidades de mejora salarial en el futuro.

La propuesta no es exhaustiva y no es el propósito en este breve trabajo aventurar sobre un diseño de su implementación. Sólo tiene por finalidad abrir la discusión para avanzar en la transparencia de los mercados de trabajo y la optimización de las relaciones laborales.

BIBLIOGRAFIA

- **Alles, Marta.** *"Elija al mejor. Como entre-
vistar por competencias"* Edit. Granica.
Buenos Aires, Argentina, 2003.
- **Alles, Martha.** *"Dirección estratégica de
recursos humanos. Gestión por compe-
tencias"* Edit. Granica. Buenos Aires, Ar-
gentina, 2003.
- **Baltera S., Pablo y Aguilar N., Omar.** *"Los
derechos en la pequeña empresa: Una
mirada desde los trabajadores"*. Cuader-
no de Investigación N° 28. Departamento
de Estudios, Dirección del Trabajo. San-
tiago de Chile, 2006.
- **Barozet, Emmanuelle.** Ponencia *"El inter-
cambio de favores de las clases medias
chilenas como mecanismo de acceso so-
cial al mercado laboral: revisión histórica
y reflexión para el presente"*, en Simposio
"Basamentos teóricos y prácticos de la
igualdad de oportunidades en el mercado
laboral y en la sociedad en su conjunto:
Revisión histórica, evaluación crítica y pro-
yectos de acción". 51 Congreso Interna-
cional de Americanistas "Repensando las
Américas en el umbral del siglo XXI". U.
de Chile. Santiago de Chile. Julio de 2003.
- **Buendía, José y Ramos, Francisco.** *"Em-
pleo, stress y salud"*. Colección "Psicolo-
gía". Ediciones Pirámide. Madrid, España.
2001.
- **Gallart, María Antonia.** *"Veinte años de
educación y trabajo: La investigación de
la formación y la formación de una inves-
tigadora"*. Organización Internacional del
Trabajo (OIT). Cinterfor. Montevideo, Uru-
guay. Junio de 2002.
- **López S. M., Jorge.** *"Los contratos"*. Edi-
torial Jurídica de Chile. Santiago de Chile,
1986.
- **Machiavello, Guido.** *"Derecho del Traba-
jo. Teoría jurídica y análisis de las actua-
les normas chilenas"*. Tomo I. El contrato
individual y la relación de trabajo. .Fondo
de Cultura Económica. Santiago de Chile,
1986.
- **Pries, Ludger.** *"Teoría sociológica del mer-
cado de trabajo"*, en "Tratado latinoame-
ricano de sociología del trabajo", editado
por el Fondo de Cultura Económica, Méxi-
co, 2003.
- **Salvat L., Monserrat.** *"Discriminar sigue
siendo una práctica común en Chile"*. Dia-
rio "El Mercurio", Sección "Economía y
Negocios", (7.05.2005). Santiago, Chile.
7 de mayo de 2005.
- **Superintendencia de Seguridad Social** *"Es-
tadísticas de Seguridad Social 2004"*. De-
partamento Actuarial. Superintendencia de
Seguridad Social. Santiago de Chile, 2005.
- **Superintendencia de Seguridad Social.**
"Estadísticas de Seguridad Social 2005".
Departamento Actuarial. Superintendencia
de Seguridad Social. Santiago de Chile,
2006.

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

MANUAL PARA FISCALIZADORES

**SECTOR: INDUSTRIA DE
PROCESAMIENTO DEL SALMON^(*)**

1. INTRODUCCION

El objetivo de este manual es entregar un material de consulta para la actividad fiscalizadora en el sector de la industria de procesamiento del salmón.

Junto con caracterizar las condiciones generales de trabajo en el sector, se presentan sus riesgos más representativos como son el proceso de refrigeración, el trabajo en las cámaras de frío, los riesgos derivados del uso del amoniaco en los sistemas de refrigeración y los efectos del ruido en la salud y la seguridad de las personas.

En este manual también se abordan aquellos aspectos relacionados con los riesgos para la salud a que están expuestos los trabajadores de esta industria; como por ejemplo, el trabajo repetitivo, la dermatitis, los trastornos musculoesqueléticos y el trabajo de pie.

En el capítulo final se aborda la regulación nacional de las condiciones de trabajo, que busca garantizar procesos de trabajo seguros que no afecten la calidad de los mismos ni la salud de los trabajadores. Este reconoce tres marcos normativos principales: la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; el Decreto N° 594, Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo; y el Código del Trabajo. Cada una de estas leyes delimita los campos de acción, se comple-



mentan entre sí y se orientan a los temas que nos interesa intervenir: el mundo laboral, la protección del trabajador y la prevención del riesgo.

Este manual contó con la revisión de Dr. Manuel Parra y Patricia Vega, Ingeniero Experto en Prevención de Riesgos, de la Unidad de Condiciones y Medioambiente de Trabajo, Ucyamat.

Este trabajo forma parte de las actividades del "Programa de Fortalecimiento de la Capacidad fiscalizadora y mejoramiento de la atención al usuario", desarrolladas durante el año 2001.

**2. GENERALIDADES
DEL SECTOR PESQUERO**

La industria del procesamiento de productos del mar se ha transformado en un importante sector estratégico de la economía en nuestro país.

(*) Preparado por: Patricia Vega López, Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Departamento de Fiscalización. Diciembre 2001.

En los últimos 50 años se ha producido una evolución muy grande y radical en la industria pesquera, a ello ha contribuido la mejora y modernización de los barcos y de los equipos de pesca, lo que ha permitido incrementar la productividad y eficacia en el sector. La incorporación de avances tecnológicos que incluye el ingreso a la flota nacional de buques fábricas de gran tamaño, el uso de métodos modernos de prospección, la mejora del transporte marítimo, aéreo y de comunicaciones. A esto se suman las políticas de fomento impulsadas desde el sector público donde se destacan las franquicias tributarias, las facilidades para la importación de capitales, los planes CORFO, la creación del Instituto de Fomento Pesquero, la creación de ProChile y Fundación Chile.⁽¹⁾⁽²⁾

Existen además numerosas ventajas en nuestro país que influyen de manera favorable en el crecimiento de este sector como son la gran disponibilidad de los recursos naturales, la apertura de nuevos vínculos con los mercados internacionales y el bajo costo de la mano de obra.

Las principales exportaciones del sector pesquero, tienen su origen en los productos derivados de la actividad extractiva y acuícola. En la actualidad se observa una mayor diversificación en la oferta de productos del mar para la exportación, incorporando diferentes alternativas para aumentar el valor agregado a los productos, como por ejemplo la elaboración de conservas, ahumados, salados, filetes sin espina y la elaboración de platos preparados.

En 1998 y 1999 la distribución de los productos pesqueros exportados por Chile

fue en primer lugar la harina de pescado con un 57,4% y 55,8% respectivamente, en el segundo lugar los congelados con un 23,2% y 18,1 %, en tercer lugar los productos frescos refrigerados con un 7,4 % y 6% y por último las conservas con un 5,3% y 5,7% respectivamente.

Las exportaciones del sector tuvieron durante el período de 1998 y 1999 como destino 101 países, siendo el primer lugar ocupado por Japón con un 40,3% y en segundo lugar EE.UU. con un 20%. Los países del APEC representan un 52,6% de las exportaciones, los países del NAFTA con un 21,8%, seguido por los países de la Unión Europea con un 14,7 y los países del MERCOSUR con un 2,5%.

Este sector ha debido enfrentar diferentes situaciones complejas en los últimos años, dentro de ellas podemos destacar los efectos de la crisis asiática que influyó en los mercados internacionales disminuyendo la demanda de bienes, la aparición del fenómeno climático "el Niño"⁽³⁾, que afectó negativamente a toda el área oeste de América del Sur y del Pacífico oriental provocando una grave reducción de la producción del sector. En el año 1997, se produce la acusación de subsidio y "dumping" hacia la industria salmoniculora de Chile⁽⁴⁾ por la Comisión de Comercio Internacional, ITC, cuyo fallo dictado por el Departamento de Comercio Estadounidense fue de aplicación de una tasa arancelaria retroactiva. Sin embargo, a pesar de todos los factores negativos antes mencionados, el sector pesquero ha aumentado de

(1) ProChile, organismo encargado de divulgar la información económico-comercial para promover la exportación y la inversión extranjera en el país.

(2) Fundación Chile, entrega asistencia técnica a la industria pesquera exportadora para la implementación de los programas de aseguramiento de la calidad (PAC), basados en el HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point, exigidos por la Comunidad Económica Europea y Estado Unidos.

(3) El fenómeno de "el Niño" ha causado una reducción de entre 10 y 20% en la producción total de esta zona, se trata de una cifra significativa, considerando que la región produce normalmente cerca del 20% de los desembarques totales mundiales. (FAO, en Estado Mundial de la Pesca y la Acuicultura).

(4) Los productores de salmón cultivado en EE.UU. pidieron una investigación bajo el argumento de que los productores chilenos incurrieran en prácticas desleales de comercio que les permitía vender su producción a menores precios.

manera sostenida en sus volúmenes de exportaciones y en su aporte en divisas para el país.⁽⁵⁾

2.1. Principales recursos naturales

Este sector cuenta con importantes recursos hidrobiológicos que se agrupan en tres grandes categorías: pelágicos, demersales y bentónicos los cuales se definen como:

- Los recursos pelágicos son aquellos que se caracterizan por su carne oscura y su alto contenido graso, destacando entre ellos la sardina española, el jurel y la anchoveta. La zona de captura de estas especies son las regiones I, II, III, IV, V y VIII.
- Las especies demersales se caracterizan por su carne blanca y de bajo contenido de grasa, destacando la merluza española, el congrio dorado, cojinoba y merluza de 3 aletas, la merluza común y el bacalao de profundidad, entre los crustáceos demersales destacan los langostinos y camarones.
- Los recursos bentónicos están conformados por los moluscos, crustáceos, equinodermos (erizo, pepino de mar) y algas, principalmente localizados en la X, XI y XII regiones.

Los recursos naturales de peces se concentran en primer lugar en la VIII región con el 74.4% del total de desembarque del país en 1998 y en segundo lugar la X región con un 7,8%.

De acuerdo a antecedentes de SERNAPESCA, en los últimos diez años Chile ha presentado importantes fluctuaciones del total de producto embarcado, lo que estaría relacionado principalmente con la sobreexplotación de los recursos naturales, por ejemplo, la baja en un 44,6% en 1999 del recurso jurel respecto de 1997⁽⁶⁾, situación que ha requerido la implementación de un sistema de vedas y

(5) En 1999 las exportaciones pesqueras alcanzaron a 1.784 millones, aumentando su valor en más de 500%.

(6) El recurso jurel es la materia prima de la industria de harina y aceite de pescado y representa la prin-

de control de su captura a fin de permitir su reproducción y sobrevivencia.⁽⁷⁾

El sector pesquero nacional está constituido por cuatro subsectores:

- Subsector pesquero industrial, realiza actividades pesqueras utilizando naves pesqueras industriales y cuenta además con armadores. En el año 1998 existían un total de 556 embarcaciones y 170 armadores industriales inscritos en el Registro Nacional Pesquero Industrial, requisito básico para ejercer derechos o autorizaciones de pesca que entrega la Subsecretaría de Pesca.
- Subsector pesquero artesanal, conformado por pescadores artesanales y sus embarcaciones, en 1998 existían alrededor de 13.825 embarcaciones artesanales con un total de 45.764 pescadores artesanales. Estos requieren de una inscripción en el Registro Nacional de Pescadores Artesanales para desarrollar sus labores extractivas. Estos trabajadores realizan uno o más tipos de trabajo como de buzos mariscadores, recolectores de orilla, armadores, tripulantes, entre otros. (Anuario Estadístico de Pesca, SERNAPESCA, 1998).
- Subsector Acuicultura, corresponde a los centros de cultivos de especies hidrobiológicas que son cultivadas en agua de mar o agua dulce. En los centros de acuicultura se realizan cosechas destinadas al consumo directo, fundamentalmente a la exportación y/o como materia prima. Durante el año 1999 funcionaron 902 centros, de los cuales el número mayor opera en la X región.
- Subsector Elaboración industrial, está constituido por las plantas de transformación que procesan, en diferentes líneas de elaboración, tanto los recursos pesqueros obtenidos de la acuicultura como de la actividad extractiva. En 1999, registraron operación un total nacional de 449 plantas de proceso, con una producción total estimada de 712.233 toneladas.

Continuación Nota (6)

principal exportación pesquera del país. Hasta el año 1998, las empresas que trabajaban con el recurso merluza común lo hacían durante un período de 10 meses del año. Sin embargo en el año 1999, la cuota se agotó a los 7 meses. (Subsecretaría de Pesca. 1999).

(7) Una de las medidas de administración pesqueras establecidas por la Subsecretaría de Pesca es la

La industria de procesamiento de productos pesqueros para el consumo humano se encuentra principalmente en las regiones IV, V, VIII, X, XI y XII. (Ver Tabla N° 1).

Las regiones VIII y X son las que aportan la mayor cantidad de materia prima que son absorbidos por las industrias de procesamiento: productoras de harina de pescado, aceite y las industrias conserveras y de congelados.

DISTRIBUCION DE LAS PLANTAS DE PROCESAMIENTO				
Región	Congelados	Conservas	Fres-enfriado	Total
I	11	3	6	20
II	17	-	13	30
III	8	2	9	19
IV	20	7	12	39
V	23	1	14	38
VIII	27	18	11	56
IX	2	4	1	7
X	102	27	93	222
XI	11	34	7	52
XII	29	7	37	73
RM	13	4	11	28
TOTAL	263	107	214	584

Fuente: Anuario Estadístico de Pesca 1998, SERNAPESCA.

2.2. Características del empleo en el sector

A nivel nacional, se estima que la mano de obra ocupada en forma directa (permanente y eventual) por el sector pesquero (artesanal, flota industrial, acuicultura y plantas de proceso) durante el año 1999, alcanzó a las 96.961 personas.

En el año 1998, el número de trabajadores ocupados en la industria procesadora de productos del mar se calculaba en 26.700.

Continuación Nota (7)

veda, la que tiene como propósito el proteger a los recursos hidrobiológicos durante un período de tiempo, restringiendo su captura, comercialización, transporte, procesamiento, almacenamiento y elaboración del recurso y de los productos derivados de ellos. La Subsecretaría de Pesca llama a una pesca de investigación a fin de obtener un muestreo lo más representativo posible de la situación del recurso en veda. El tamaño promedio de los ejemplares debe estar sobre los 26 centímetros, mínimo legal permitido para autorizar su pesca.

Las regiones donde se concentra el mayor número de trabajadores son la IV, X y XI.

De acuerdo a información de SERNAPESCA, los trabajadores del Subsector pesquero industrial en 1998 se encontraba en un 60,7% en la X región, un 17,3% en la VIII región, seguido por la XI y IV regiones con un 6% y 5,4% respectivamente. En la distribución de los trabajadores de acuerdo al sexo se observa que en la plantas de procesamiento se emplean más hombres (60%) que mujeres (40%), las tareas se distribuyen según el sexo: las mujeres realizan tareas que exigen una menor calificación y los requisitos son el tener habilidades manuales y rapidez.

Los hombres desempeñan principalmente las labores de carga y descarga, transporte de materiales, tareas de mantención y aseo de las plantas y el trabajo en las cámaras de frío.

Las formas de contrato varían según las empresas, pero predomina el contrato a plazo fijo, con un salario base más un bono de

producción, donde se considera la producción individual o colectiva, bonos por asistencia, por transporte, etc.

La jornada de trabajo corresponde en la mayoría de la industria de procesamiento a la jornada ordinaria, de 48 horas semanales distribuidas en 5 ó 6 días. La realización de horas extraordinarias y el sistema de turnos para mantener una producción continua es una práctica común en los períodos donde existe una mayor disponibilidad de materia prima y según la demanda de los mercados externos.

En este sector, la mayoría de los accidentes se dan en la flota (53%), en segundo lugar en las plantas de procesamiento (29%) y en otras áreas (18%). El mayor porcentaje de accidentes corresponde a los pescadores, especialmente en faenas de lance y captura. El tipo de accidente más frecuente es el "golpeado por o contra objetos"; un 48% de las lesiones se da en las extremidades superiores. El 66% de las enfermedades profesionales declaradas son por casos de dermatitis. (ACHS). Existe poca información en el sector acerca de lesiones y enfermedades.

El tipo del trabajo se caracteriza por ser de poco contenido, monótono y en donde las tareas se repiten una y otra vez, de forma continua y rápida y con pocas posibilidades de interacción y comunicación entre los trabajadores.

Existe un control de salidas al baño, tanto en el aspecto de higiene y lavado de manos como en el tiempo empleado y una supervisión directa de un capataz. Estas condiciones generales de trabajo son una fuente importante de aparición de riesgos psicosociales.

El mercado mundial, con consumidores cada vez más exigentes, piden productos de buena calidad, como por ejemplo, pescado fresco o congelado rápidamente, que no esté estropeado durante su captura, procesamien-



to o almacenamiento. Estas exigencias y la necesidad de competir con un producto de calidad (que el producto se almacene, se limpie y se conserve sin pérdida de tiempo y en períodos muy breves de tiempo) ha tenido un gran impacto en la actividad pesquera, condicionando toda la organización del trabajo e influyendo significativamente en la salud y seguridad de los trabajadores del sector.

Este sector se proyecta con grandes potencialidades de desarrollo en materia comercial y puede contribuir a crear importantes alternativas de empleo en las diferentes regiones del país. Existen también antecedentes alentadores en relación a avanzar en un diálogo social tripartito entre empleadores, trabajadores y Dirección del Trabajo⁽⁸⁾. Estos antecedentes, constituyen fortalezas del sector que podrían favorecer el desarrollo de iniciativas tendientes a construir estándares laborales para la industria del sector que permita incentivar el ejercicio de las buenas prácticas laborales.⁽⁹⁾

La expansión y desarrollo de la actividad requiere que las empresas incorporen en sus políticas de recursos humanos aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la formación de personal calificado a fin de abordar estos nuevos desafíos. Estudios realiza-

(8) Cuadernos de Investigación N° 13. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. 2000.

(9) Díaz, Estrella. "Mejoramiento de estándares laborales en la industria procesadora de salmónidos". Hexagrama Consultores. 2001.



dos en el sector⁽¹⁰⁾ plantean la necesidad de considerar el mejoramiento de las condiciones sociales de trabajo, con una participación más justa de las ganancias y logros económicos obtenidos, de manera a crear un mayor bienestar para los trabajadores y sus familias.

3. EL PROCESO DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE PROCESAMIENTO

La tecnología utilizada en las industrias de procesamiento del pescado es similar entre las diferentes industrias del sector. Esta consiste en una línea de flujo, con un sistema de cintas transportadoras que llevan el pescado pasando por máquinas descabezadoras y fileteadoras, algunas de estas operaciones se combinan con operaciones de tipo manual. Luego llega hasta la línea de trabajo de los trabajadores que toman cada filete y lo recortan con un cuchillo. Otras cintas transportan el pescado a la estación de embalaje, después de lo cual se pesa, envasa y se lleva a las cámaras de frío para su congelamiento.

El nivel de desarrollo tecnológico constituye un elemento clave en el entorno laboral de las plantas industriales; esto influye de manera determinante en la organización de las diferentes tareas, en los sistemas de remuneraciones, en los mecanismos de control y supervisión del personal, así como en las alternativas para intervenir o participar en

(10) "Problemas Laborales y de Salud Ocupacional en la Industria Salmonera de la X Región", **Consuelo Silva** y **Jacobo Schatan**. CENDA.

su trabajo y en las políticas de las empresas, que tengan los trabajadores.

En la gran mayoría de las empresas existe un alto grado de especialización de la tarea, los departamentos y secciones se organizan de acuerdo a su función o tarea, como por ejemplo el corte, eviscerado, desespinado, etc. Los trabajadores se ubican a lo largo

de una cinta transportadora de materia prima, especializándose en un número limitado de tareas.

3.1. Las líneas de producción

Las líneas de producción inicialmente eran manuales, luego comenzaron a incorporar diversas máquinas y en la práctica actual es difícil encontrar plantas sin algún grado de mecanización. La inclusión de maquinarias como descabezadoras y evisceradoras del pescado permiten acelerar el proceso en 3 a 4 veces, dependiendo de cada máquina, además de reducir la contaminación manual proveniente de las vísceras.

La clasificación por tamaño de los pescados es una de los elementos claves en las empresas para elevar el rendimiento tanto en las líneas manuales como mecanizadas.

Existen máquinas clasificadoras que separan el pescado haciéndolo pasar sobre un lecho de barras o cilindros que vibran a fin de orientar el pescado en forma paralela a los mismos. Las barras forman un cierto ángulo entre sí, de tal forma que el pescado vaya cayendo en distintas partes o secciones del trayecto, el pequeño al comienzo y el más grande al final.

Dependiendo de las máquinas éstas pueden clasificar entre 3 a 5 tamaños.

Las máquinas lavadoras de pescado son básicamente de dos tipos:

- las que hacen pasar el pescado por una lluvia de agua, generalmente son de cilindros rotativos y perforados que en su interior existe una espiral que obliga al pescado a moverse bajo una lluvia de agua.
- las que hacen pasar el pescado por un baño sumergido.

En el caso del proceso que requiere realizar la congelación rápida de los productos son necesarios dos tipos de congelación: armarios de placas y túnel de aire forzado. Los productos congelados en el túnel deben llevar un proceso posterior de glaseado⁽¹¹⁾, que previene los procesos de deshidratación y enranciamiento.⁽¹²⁾

El pescado capturado sufre distintos tratamientos antes de su llegada al consumidor. Estos tratamientos pueden incluir una o varias de las etapas siguientes:

1. Lavado y refrigeración de las piezas de pescado para su transporte y distribución como producto fresco. La refrigeración se acostumbra a realizar con hielo.
2. Lavado y congelación del pescado para su transporte y distribución hasta las plantas de proceso donde será sometido a tratamientos posteriores (descongelación, clasificación por tamaños, descabezado, eviscerado, pelado, etc.).
3. Descabezado y eviscerado de las piezas.
4. Separación en dos mitades y posteriores divisiones en filetes, trozos, etc., según el destino final.
5. Cocción, esterilización, congelación, etc.
6. Envasado en plástico, en latas, en bandejas, etc.

Las operaciones citadas son sólo algunas de las que se pueden realizar en el procesamiento del pescado.

(11) Glaseo: proceso mediante el cual se sumerge el pescado en agua enfriada con hielo (0°C), a la salida del túnel de congelación, formándose en el producto una película de hielo que lo protege.

(12) Guía didáctica Industria Pesquera. **Cristina Friss de Kereki**. Universidad de la República. Uruguay.

El método más utilizado para la conservación del pescado hasta su llegada al consumidor es el enfriado. Según la intensidad del frío, los productos se clasifican en:

- **Pescados frescos o refrigerados**, que son los conservados desde su captura en hielo con o sin la adición de sal y otros productos, con los que se garantizan unas temperaturas que oscilan entre -1°C y 6°C. De esta forma el pescado se puede conservar durante varios días.
- **Pescados congelados**, que son sometidos a la acción de un frío más intenso en cámaras o túneles especiales hasta alcanzar temperaturas en el centro de la pieza del orden de -16°C / -25°C, pudiendo conservarse así durante semanas e incluso meses.
- **Pescados ultracongelados**, donde la congelación por frío se acelera para que en menos de 2 horas, la temperatura del centro del producto baje de 0°C hasta -5°C, que es la zona de máxima cristalización (transformación del agua en hielo). Después continúa la congelación hasta alcanzar temperaturas de -16°C / -25°C. La ultracongelación se reserva para los productos de mayor calidad.

Los factores que intervienen en la conservación del pescado son:

1. *La temperatura*, es el principal factor que afecta la calidad de los productos de la pesca.

Entre 0° y 3°C se retardan enormemente los procesos de crecimiento microbiano. De todas formas, existe un grupo de bacterias llamadas sicrófilas capaces de desarrollarse a bajas temperaturas (-2° a -7°C). Para inhibir su crecimiento, se suelen añadir al hielo productos tales como antibióticos.

2. *Especies de pescado*. Las de piel gruesa y poco permeable resisten mejor el ataque microbiano exterior.
3. *Contenido de grasa*. Los pescados grasos (salmón, atún, arenque, etc.) sufren una descomposición de las grasas por la ac-



ción enzimática que da lugar a sabores desagradables, enranciamiento, etc.

4. *Contenido abdominal en el momento de la pesca.* Si hay muchos alimentos en el aparato digestivo también habrá presencia de bacterias que podrán desarrollarse e invadir partes del cuerpo.
5. *El descabezado y el eviscerado* ayudan a eliminar contenido bacteriano interior, pero por otro lado exponen las masas musculares a las condiciones externas provocando la entrada de microorganismos. Lo mismo se puede decir del fileteado.
6. *El hielo de conservación* se transforma en agua que circula entre las piezas transportando microorganismos. Este deshielo puede tener un efecto beneficioso sobre la limpieza del pescado. Cuando el pescado se conserva en cámaras frigoríficas con circulación de aire, este puede llevar bacterias que se esparcen por los productos. El aire debe ser de buena calidad microbiológica, para lo que se procede a su microfiltración.
7. *El envasado del pescado* debe ser cuidadoso. Se ha visto que envasando el pescado en atmósferas modificadas a base de CO₂, N₂ y O₂, se puede alargar su período de conservación ya que se retardan los procesos de descomposición.

Los pescados congelados, enteros o fraccionados, eviscerados, inalterados y frescos, que han sido sometidos a la acción del frío

hasta lograr en el centro de las piezas temperaturas de -16°C a -24°C se conservan en esas mismas condiciones o incluso a temperaturas más bajas (-25/-35°C). Los pescados y piezas congeladas deben presentar al corte una carne compacta, de aspecto céreo, no evidenciándose a simple vista cristales ni agujas de hielo.

El proceso de congelación se puede realizar en el propio barco o en tierra. Los pescados deben ser sometidos a:

1. Lavado del pescado.
2. Eviscerado del pescado.
3. Descabezado.
4. Nuevo lavado del pescado.
5. Envasado del pescado (entero, fraccionado, en filetes, etc.).
6. Congelación.
7. Conservación a bajas temperaturas del pescado congelado.

3.2. Procesamiento del salmón

El salmón se somete a diferentes líneas de proceso dependiendo del mercado a que es enviado, tenemos por ejemplo, salmón congelado entero, sin cabeza, en trozos o en filetes.

Algunas de sus líneas de proceso son:

1. Recepción de materia prima.
2. Evisceración.
3. Limpieza cavidad abdominal.
4. 1ª Clasificación por calidad.
5. Clasificación por calibre.
6. Desparasitado.

Estas etapas son comunes, previas a todos los procesos posteriores que pueda sufrir el salmón, puesto que con ellas se retiran vísceras y parásitos que son focos de contaminación y descomposición de la materia prima a ser procesada.

Diagrama de flujo para cortes de pescados, moluscos y crustáceos:

1. Recepcionado.
2. Lavado.
3. Clasificado.
4. Inspeccionado.
5. Pesado.
6. Cortado.
7. Lavado.
8. Escurrido.
9. Pesado.
10. Refrigeración.
11. Procesamiento.

Diagrama de flujo del pescado blanco:

1. Recepcionado.
2. Lavado.
3. Clasificado.
4. Inspeccionado.
5. Pesado.
6. Cortado.
7. Pesado.
8. Moldeado.
9. Carga de túnel o armario para congelación.
10. Congelado.
11. Glaseado.
12. Empaque.
13. Rotulado.
14. Almacenado.
15. Registro.
16. Destinación.

3.3. Certificación de calidad

La Fundación Chile presta asesoría en el área de la infraestructura de las plantas de proceso y entrega las recomendaciones sanitarias que deben considerarse en la instalación y operación de toda planta elaboradora de productos.

Por otra parte el Servicio Nacional de Pesca, SERNAPESCA, es el encargado de la habilitación de plantas pesqueras y buques

factoría, esta habilitación se da en torno a una pauta de inspección de infraestructura y manejo sanitario para plantas de exportación de productos pesqueros destinados al consumo humano. Esta inspección permite clasificar a la planta pesquera o buque factoría en diferentes categorías A, B, C, D o no certificable de acuerdo a las deficiencias observadas.

Las habilitaciones se dan según el mercado de destino, por ejemplo para habilitar una planta pesquera o barco factoría para exportar a la Unión Europea, el establecimiento deberá estar al menos en categoría "B" y haber presentado su Programa de Aseguramiento de Calidad al servicio.

Las deficiencias señaladas en las pautas de inspección son:

Deficiencia crítica: es aquella por la cual se obtiene un producto que representa una amenaza para la salud pública.

Deficiencia seria: es la que se produce cuando no se puede realizar una correcta higiene de la planta, por lo cual puede resultar un producto alterado, pero que no se considera crítico.

Deficiencia mayor. Afecta la higiene general, puede deteriorar la calidad del producto, sin llegar a ser seria.

Deficiencia menor: no está en concordancia con los requerimientos exigidos, pero sin afectar la higiene general.

Las categorías A, B, C, D o no certificables se otorgan de acuerdo a la siguiente tabla:

CATEGORIA	DEFICIENCIA			
	MENOR	MAYOR	SERIA	CRITICA
A	0-6	0-5	0	0
B	> 7	6-10	1-2	0
C		> 11	3-4	0
D			5-7	0
No certificable			> 8	> 1

Por otra parte la Asociación de productores de Salmón y Trucha de Chile (A.G.) cuenta con un sello de calidad cuyo objetivo es identificar el salmón chileno, como una constancia que los productos aprobaron el programa de inspección de productos.

Este programa de inspección de productos considera la inspección de plantas de proceso, firmas inspectoras e inspectores, autorización y clasificación de plantas de proceso, elaboración de informes mensuales y anuales, supervisión del cumplimiento de los estándares de calidad del salmón chileno.

4. CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS PLANTAS DE PROCESAMIENTO DE PRODUCTOS MARINOS

El diagnóstico de las condiciones de higiene y seguridad se obtuvo del estudio realizado en este sector⁽¹³⁾, en la observación de 63 establecimientos de la IV, X y XI regiones del país.

Se encontró que alrededor del 90% de las empresas visitadas las condiciones estructurales de los locales de trabajo eran adecuadas en cuanto a la iluminación, condiciones de los cielos, techos, paredes, ventanas y puertas.

Tabla N° 1

Local de trabajo	Porcentaje de empresas en buenas condiciones
Techos y cielos en buen estado	96%
Ventanas y puertas en buen estado	92%
Paredes en buen estado	89%
Buena iluminación de la planta	89%
Pisos limpios sin desperdicios o residuos	68%
Pisos de material lavable, no poroso	89%
Pisos antideslizantes	57%
Aislación de agua del piso	57%
Pasillos delimitados	39%
Pisos con señalización de seguridad	39%

Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero



Las plantas de procesamiento presentan problemas (alrededor de un 40%) en cuanto a la aislación del agua, limpieza de los pisos, la falta de superficies antideslizantes, ausencia de pasillos delimitados y señalizaciones de seguridad. Todo lo anterior constituye serios riesgos para la seguridad de los trabajadores.

En relación a las condiciones de saneamiento básico⁽¹⁴⁾ encontradas en las plantas,

(13) "Cultivando el Mar, para la calidad de las condiciones de trabajo". **Celina Carrasco, Magdalena Echeverría, Verónica Riquelme y Patricia Vega.** Cuaderno de Investigación N° 13. Dirección del Trabajo.

(14) Decreto Supremo N° 594. Ministerio de Salud.

en un 96% de ellas se encontró que cumplen con las medidas de carácter obligatorias como son: existencia de agua potable, comedores aislados de los centros de trabajo, pero se requiere mejorar los aspectos relacionados con la habilitación de duchas que incluyan el agua caliente y fría, servicios higiénicos en buen estado y en número suficiente para los trabajadores y salas de vestir con sus respectivos casilleros guardarropa.

En lo que se refiere a las condiciones de seguridad en el proceso de trabajo de las plantas se detectaron problemas relacionados con la falta de instructivos para el uso correcto y seguro de las herramientas de trabajo (uso de cuchillos, sacado de filo, lugar de depósito, etc.).

Las maquinarias y equipos fijos se encontraron en mejores condiciones de seguridad, un 60% de las plantas cuenta con los dispositivos de protección adecuada y cuenta con un programa de mantención de maquinarias. Las empresas requieren mejorar ciertas condiciones relacionadas con las protecciones de las maquinarias y el uso de los dispositivos de seguridad que constituyen una fuente importante de accidentes laborales en este sector.

En un número importante de empresas (88%) no existe la señalización adecuada de vías de escape y en el uso de extintores para situaciones de emergencia.

Aquellos aspectos críticos que requieren ser fiscalizados en las visitas a empresas son:

- Condición y estado de los pisos (ver Tabla N° 1)
- El chequeo de equipos e instalaciones eléctricas, éstos deben cumplir con las normas de seguridad acordes al trabajo en ambiente frío y con humedad.
- Que las sierras circulares cuenten con las protecciones necesarias para evitar riesgos de corte en los trabajadores.
- Uso de guantes anticortes para los trabajadores que utilizan cuchillos.
- Uso de los elementos de protección personal necesarios para el trabajo en ambientes fríos y húmedos, como por ejemplo, guantes para manipular alimentos, delantales que protejan del agua, botas que aislen del agua, etc.
- Constatar existencia de protecciones en partes móviles de las maquinarias.
- Constatar existencia de programa de mantenimiento de maquinarias y herramientas.

4.1. Cómo se organiza la prevención en la empresa

La ley contempla la obligatoriedad de la existencia y correcto funcionamiento de los instrumentos de prevención de riesgos: derecho a saber, reglamentos internos, comité paritario de Higiene y Seguridad y departamento de prevención de riesgos, como pilares básicos de la prevención en la empresa. De estas obligaciones son elementales el derecho a saber y el reglamento interno de HyS en tanto éstos informan a los trabajadores de los riesgos a que están expuestos en sus lugares de trabajo y son obligatorios en empresas que tengan desde un trabajador.⁽¹⁵⁾

Como se observa en el cuadro siguiente, aproximadamente entre un 22% y un 47% de los trabajadores señalan que se descuida el uso de estas medidas básicas en sus res-



(15) Inspección Básica de Riesgos, texto guía para los fiscalizadores. Capítulo 2. Ucyamat.

pectivas⁽¹⁶⁾ (el 42% no conoce el Reglamento Interno, ya que el 22% no lo recibe, y del 78% que lo recibe, el 20% no lo lee).

Consulta (organización de la prevención)	Porcentaje de trabajadores responden	Porcentaje de trabajadores responden
	SÍ	NO
1. Se entrega capacitación en prevención de riesgos	53%	47%
2. Se enseña método correcto de trabajo	67%	37%
3. El trabajador conoce el reglamento interno	58%	42%
4. El trabajador recibe copia del reglamento interno	78%	22%

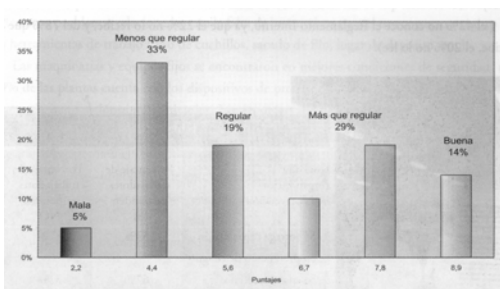
Dirección del Trabajo, Proyecto Mejoramiento Condiciones de Trabajo Sector Pesquero

4.2. Calificación de las condiciones de seguridad

Tomando algunos parámetros observados en la revisión a las plantas se asignó una calificación promedio a cada empresa de 1 a 10, de acuerdo al grado de cumplimiento en dichos parámetros; para ello se han considerado condiciones que presentan riesgo de producir accidentes como caídas, cortes, atrapamiento en máquinas, accidentes eléctricos e incendios.

El gráfico muestra la distribución de las plantas en esta escala.⁽¹⁷⁾

Distribución de los puntajes obtenidos por plantas procesadoras en calificación de la seguridad



(16) (17) Ver Cuadernos de Investigación N° 13. Dirección del Trabajo.

Alrededor de un 40% de las empresas tiene condiciones de seguridad en las plantas que se pueden calificar como más que regulares y buenas, no encontrándose ninguna que alcance una calificación 10, equivalente a muy buena. Por el contrario, un 57% de las empresas se encuentran en una categoría de regular a mala.

Las condiciones de seguridad en las plantas de la X Región con un puntaje promedio de 6.5 es más favorable que la que se encontró en la IV Región cuyo puntaje promedio alcanza a 4.9.

5. RIESGOS GENERALES DEL SECTOR

5.1. El proceso de refrigeración

Dentro del proceso de la industria del pescado se encuentra incorporada la etapa de refrigeración, congelación y ultra congelación de sus productos, que tiene como finalidad lograr su conservación para el traslado a los diferentes mercados y llegada a los consumidores en óptima condición.

En esta actividad se utilizan diversos procesos técnicos para obtener los diferentes tipos de productos conservados en frío, como son:

- Frescos o refrigerados: en este proceso se utiliza el hielo y otros métodos para garantizar la conservación del producto una temperatura entre -1°C y 6°C.
- Congelados: para lograr producir este producto se requiere de la acción de temperaturas entre -16°C y -25°C, las que se pueden obtener en cámaras o túneles.
- Ultracongelados: en este se requiere de una congelación del producto en corto tiempo y se utilizan temperaturas que van de 0°C a -5°C y luego de lo cual se continúa con el proceso de congelación.

Para lograr producir estas bajas temperaturas de refrigeración y congelación se utilizan diferentes sistemas; el mecánico que se basa en el paso de un líquido al estado de gas con lo cual se produce un consumo de calor y

enfriamiento del entorno, dentro de los productos químicos más utilizados para este sistema se encuentran el gas amoníaco y los freones. Otro sistema es el de aplicación de gases criogénicos como son el nitrógeno líquido y anhídrido carbónico.

En las empresas podemos encontrar diversos tipos de instalaciones o estructuras para la realización de este proceso como son: las Cámaras que pueden ser utilizadas tanto para conservación del producto a bajas temperaturas como para su congelación, en estas las temperaturas pueden llegar a -35°C , los Armarios que son usados para realizar refrigeración y congelación rápida en estas las temperaturas pueden llegar a -35°C , las Placas en las que también se alcanza una T° de -35°C , los Túneles que pueden ser de congelación por carga y continuos, en ellos las temperaturas van de -20°C ; a -40°C , además existen otros tipos en donde se incluye la inmersión en salmuera cuyas temperaturas fluctúan entre -15°C y -20°C .

Los productos químicos utilizados para producir el frío pueden presentar riesgos tanto para la salud de los trabajadores que los manejan, así como de otros trabajadores de la empresa en el caso de derrame o escape de estos productos, a esto se agrega además la contaminación del medio ambiente.

5.1.1. Riesgos del proceso de refrigeración

En el proceso de refrigeración podemos identificar diversos riesgos laborales, de los cuales destacamos los siguientes:

- *Accidentes:* por caídas del trabajador en superficie con hielo, por caída de cajas productos congelados sobre el trabajador, entre otros.
- *Intoxicaciones:* por escape de refrigerantes y/o por monóxido de carbono (por funcionamiento de maquinaria a combustión dentro de cámaras).
- *Congelamiento y/o enfriamiento:* por estancia prolongada en las cámaras o por atrapamiento en ellas.
- *Enfermedades respiratorias superiores:* por cambios bruscos de temperaturas que sufre el trabajador.



En el proceso de trabajo en plantas es habitual el uso de sistemas de frío, ya sea en los túneles y/o cámaras, que funcionan a temperaturas muy bajas y utilizan como gas refrigerante el freón⁽¹⁸⁾ o el amoníaco solos o en forma mixta.

(18) Los Freones son sustancias químicas hidrocarburos perfluorohalogenados que se conocen con el nombre de freón, dentro de sus características fisicoquímicas se encuentran su gran volatilidad, la mayoría está en estado de gas, su solubilidad en líquidos apolares disolventes orgánico e insolubles en agua.

Este producto se considera de baja toxicidad, pero a concentraciones elevadas se han descrito efectos tóxicos en los ojos (Freón 11), sistema nervioso central (Freón 12) y periférico (Freón 11). Uno de los problemas ambientales más destacados es que su uso produce alteración de las capas de ozono en la alta atmósfera.

Dentro de ellos podemos destacar que se usan como líquido para frigorífico los siguientes freones 11, 12, 13, 22, 113, 114, 115, 1281, 1381.

En la actividad de la industria pesquera de nuestro país el Amoniaco (NH₃) es uno de los refrigerantes más utilizados. Esta sustancia química tiene múltiples usos en diversas actividades industriales, siendo una de ellas la de gas refrigerante en las instalaciones y cámaras frigoríficas, la fabricación de hielo y el almacenamiento de productos congelados.

5.2. El uso del amoniaco y sus riesgos

La utilización de este tóxico puede producir diversos riesgos en el lugar de trabajo y en el medio ambiente, de los cuales podemos destacar el escape del tóxico, el incendio y la explosión. Estos eventos pueden afectar a la salud de los trabajadores que operan los equipos, de los que participan en el rescate, de otros trabajadores de la empresa y puede también afectar a la comunidad al entrar en contacto con el medio ambiente.

5.2.1. Efectos en la Salud

El Amoniaco puede producir daños a la salud por la exposición de personas a este producto, los efectos pueden ser agudos y crónicos. Los efectos agudos son aquellos que se producen en un tiempo corto de exposición y los crónicos son los que se producen a causa de una exposición al tóxico a bajas dosis en un tiempo prologado.

En el caso de las intoxicaciones agudas los primeros síntomas son el lagrimeo y la irritación de la garganta.

Al entrar en contacto la persona con el amoniaco este producto puede ingresar al organismo a través de la vía respiratoria, por el contacto con la piel o mucosas. Los síntomas y/o signos que pueden aparecer en los expuestos, a este tóxico dependen de la vía de ingreso, de la dosis y del tiempo de exposición al producto, los límites del amoniaco en los lugares de trabajo, (Decreto Supremo N° 594, año 1999). Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Ministerio de Salud).

Las características más importantes de esta sustancia química son que es un gas irritante, que tiene un olor fuerte y que es soluble en agua.

A nivel del sistema respiratorio, ojos y piel, los principales efectos son:

Sistema Respiratorio: se observa la irritación de la traquea y bronquios que se traduce en tos, edema pulmonar, dificultad respiratoria, constricción bronquial, lo cual puede llegar hasta la insuficiencia respiratoria.

Los ojos: aparecen el lagrimeo, el enrojecimiento de las conjuntivas, la salpicadura del amoniaco puede producir úlceras de las conjuntivas y la córnea, inflamación del iris, cataratas y glaucoma (aumento de presión en el ojo).

La Piel: aparecen quemaduras químicas de diferentes grados.

Dentro de las secuelas más graves observadas en estos casos se encuentran el daño pulmonar permanente y la ceguera por quemadura ocular, los cuales incapacitan en forma definitiva al trabajador.

5.2.2. Prevención de riesgos para el uso y manejo del Amoniaco

La empresa que utilice y maneje Amoniaco debe desarrollar e implementar un sistema de prevención de riesgos de sustancias peligrosas, en el cual deberían estar incluidas las acciones y medidas necesarias para evitar o minimizar los riesgos y para responder ante una emergencia química, para lo cual debería desarrollar e implementar como mínimo los siguientes puntos.

A) Sistema de Prevención de Riesgos:

- El diseño de la instalación del almacenamiento y transporte del Amoniaco.
- Los programas de Inspección periódica del sistema de refrigeración para detección de Purgas de aceite, gases no condensables y para la detección de fugas del gas.

- Los programas de mantenimiento del sistema.
- El plan de Emergencia ante la fuga del Amoniaco.

En estos deberían estar consideradas las medidas de prevención general, de las personas y del medio ambiente, además de establecer claramente el equipamiento específico de protección personal para desarrollar las tareas del manejo del tóxico, la mantención del sistema y de la emergencia.

B) Monitoreo Ambiental

Cuando se utiliza amoniaco en el proceso productivo se requiere realizar medición del nivel de este tóxico en el puesto de trabajo y en la empresa, esto con el fin de realizar la detección diaria de la existencia de fugas de este producto, para así definir la existencia o no de riesgo para que el operador y otros trabajadores comiencen su labor. Para el desarrollo de esta actividad de prevención existen diversos métodos de detección del Amoniaco en el aire, que permiten la cuantificación instantánea de este gas.

C) Elementos de Protección Personal

Estos elementos deben ser entregados por el empleador a cada trabajador y deberán ser utilizados por los trabajadores expuestos a este riesgo.

- Protección de manos: guantes de cuero.
- Protección de los ojos: pantalla facial o gafas protectoras de una sola pieza.
- Protección de la piel: buzo térmico, que cubra toda la piel del cuerpo, el pantalón debe ir cubriendo la bota.
- Protección de los pies: Zapatos de seguridad de caña alta.
- La empresa debe contar con máscara con cartuchos para amoniaco y equipo autónomo, con un protocolo claro de uso.

D) Acciones básicas en casos de drama o fuga

En el plan de emergencia de las empresas a lo menos deberían incorporar los siguientes temas:

- Definición y mecanismo de alerta al equipo encargado de manejar la emergencia y especificación del uso elementos de protección personal adecuados para esta tarea.
- Definición del método de ventilación del área y/o precipitación del gas con agua.
- Definición y mecanismo para el acceso a otros trabajadores al sector con derrame o fuga.
- Definición de criterios y mecanismos para realizar una eventual evacuación de los trabajadores (tener salidas de emergencia señalizadas y libres, contar con un punto de encuentro y un sistema de conteo de los trabajadores al evacuarlos).
- Definición de los mecanismos de evaluación y manejo del derrame o fuga.
- Definición de los criterios para la finalización de la emergencia.
- Definición de criterios para dar autorización de la reentrada de trabajadores a la empresa.
- Definición de criterios y mecanismos para la evaluación final de la emergencia y medidas de control y seguimiento.

E) Tratamiento básico en el lugar de la exposición del trabajador dañado:

- Las personas que atiendan al afectado deben estar equipadas con ropas de seguridad.
- Trasladar a la víctima a un lugar bien ventilado.

- Control permanente de signos vitales.
- *Salpicadura en los ojos*: realizar el lavado de ojos de inmediato con agua, para esto la empresa debe tener una "ducha para ojos" cercana al lugar de exposición con amoniaco y posteriormente trasladar a todos los trabajadores afectados para atención médica oftalmológica.
- *Contaminación de la piel*: realizar el lavado de inmediato de la piel, para esto la empresa debe contar con una ducha para emergencia química cercana al lugar de exposición con amoniaco y posteriormente trasladar a los afectados para atención médica.
- *Compromiso respiratorio*: sacar de inmediato al intoxicado a lugar con aire fresco y posteriormente trasladarlo para atención médica.

- Al fiscalizar, asegurarse que existan EPP disponibles y completos para tratar las emergencias.
- Que el personal conozca la ubicación de las duchas para emergencias químicas.
- Que estén claros los lugares ventilados donde poner el accidentado en caso de emergencia.
- Que todo lo anterior esté por escrito en programa de emergencia ante fuga de amoniaco.
- La exposición al amoniaco deja graves secuelas y puede causar la muerte en forma inmediata.

5.3. El ruido y sus riesgos

Diferentes estudios realizados en este sector señalan la presencia del ruido como un agente de contaminación importante en el medioambiente de trabajo.

El ruido se define como todo sonido percibido no deseado por la persona que lo recibe y que resulta además molesto o poco agradable al oído.

El ruido se expresa en decibeles (dB) y se mide con instrumentos llamados sonómetros.⁽¹⁹⁾

El grado de riesgo del ruido depende de factores como la intensidad, la frecuencia, el tipo de ruido, la duración de la exposición, la distancia en relación a la fuente de ruido, etc.

Para medir el ruido se utilizan mediciones instantáneas, que se realizan con un sonómetro.

Estas medidas se hacen a la altura de la oreja del operador, se realiza así una cartografía del ruido en la empresa.

En caso de sobrepasar los niveles permitidos, se realizan medidas prolongadas en el tiempo, con la ayuda de exposímetros portátiles para los trabajadores durante las 8 horas de trabajo y que miden en forma continua el nivel de presión acústica.

En Chile, el límite de exposición para 8 horas diarias es de 85 decibeles, seguido de un período de recuperación de 16 horas. (ver Tabla N° 3) Estos valores se entienden para trabajadores expuestos sin protección auditiva.

Decibeles	Horas	Minutos	Segundos
80	24		
83	12,70		
85	8		
90	2, 52		
95		47,40	

Art. 75. Decreto Supremo N° 594. MINSAL.

(19) El sonómetro, es un instrumento diseñado para responder al sonido en aproximadamente la misma manera que lo hace el oído humano y permite dar mediciones objetivas y reproducibles del nivel de presión sonora. Aunque existen muchos sistemas de medición sonora, cada sistema consiste en un micrófono, una sección de procesamiento y una unidad de lectura.

Continúa nota

5.3.1. Los efectos del ruido en el ser humano

El ruido es percibido por el oído y los daños que provoca son de carácter acumulativos.

La exposición a niveles de ruido intenso, durante un período de tiempo prolongado, da lugar a pérdidas de audición, que si en principio son recuperables cuando el ruido cesa, con el tiempo puede llegar a ser irreversible, convirtiéndose en sordera.

La exposición a niveles de ruido de mediana intensidad, pero con una prolongación mayor en el tiempo, repercute en forma similar. Ambas situaciones originan desplazamientos temporales o permanentes del umbral de audición.

5.3.2. La interferencia en la comunicación oral

La inteligibilidad de la comunicación se reduce por el ruido de fondo. La interferencia en la comunicación oral durante las actividades laborales puede ser fuente de accidentes a causa de la incapacidad de oír llamadas de advertencia o alerta.

Además de las afecciones provocadas al oído, el ruido actúa en forma negativa sobre otras partes del organismo, como por ejemplo modificación del ritmo cardíaco y vasoconstricciones del sistema periférico. Entre 95 y 105 dBA se producen afecciones en el riego cerebral, debido a espasmos o dilataciones de los vasos sanguíneos, además de alteraciones en la coordinación del sistema nervioso central; aumento de la tensión muscular y presión arterial; cambios de pulso en electroencefalograma; dilatación de pupila, alterando la visión nocturna y estrechamiento del campo visual.

Continuación Nota (19)

Existen diferentes tipos de sonómetros que se diferencian según el grado de precisión que deben cumplir en relación a los valores que son capaces de medir.

Las reacciones fisiológicas al ruido no se consideran patológicas si ocurren en ocasiones aisladas, pero exposiciones prolongadas pueden llegar a constituir un grave riesgo para la salud.

En personas expuestas al ruido, se produce un incremento significativo en la concentración de la hormona GH, que es uno de los principales marcadores de estrés.

A nivel psicológico los efectos se traducen en alteraciones en áreas del sueño, la atención, la memoria y en el procesamiento de la información.

En tareas donde se usa la memoria, se observa un mejor rendimiento en los sujetos que no han estado sometidos a ruido, en condiciones de ruido, la persona sufre un costo psicológico para mantener su nivel de rendimiento.

El ruido también repercute sobre la atención, focalizándola hacia los aspectos más importantes de la tarea, en detrimento de aquellos otros aspectos considerados de menor importancia.

Se ha demostrado la evidencia del ruido como un elemento estresante relevante y no solo los ruidos de gran intensidad, también aquellos ruidos débiles, pero repetidos pueden traer perturbaciones neurofisiológicas importantes.

Los efectos del ruido en madres embarazadas después del quinto mes se expresa en el nacimiento de niños con un peso inferior a lo normal y en la menor tolerancia del niño al ruido medioambiental. (Boletín de la Red de Salud Ambiental)

En nuestro país el ruido es la principal causa de enfermedad ocupacional. La norma laboral existente fija un límite de 85 decibeles durante 8 horas, sobre este nivel el trabajador debe protegerse con protector auditivo. Una investigación realizada en el SESMA, donde registró el ruido en 35 puestos de trabajo demostró que el promedio del ruido existente

en los espacios laborales era de 88 decibeles y sólo un 30% se encuentra bajo la norma. (Diario La Tercera)

Una forma simple de constatar la presencia de ruido en el lugar de trabajo consiste en determinar si se puede conversar a menos de un 1 metro de distancia de un colega de trabajo.

5.3.3. *Cómo prevenir el riesgo de lesiones por ruido:*

- Cambiar las máquinas ruidosas.
- Aislar las máquinas ruidosas, poniéndolas en espacios cerrados, con una buena aislación acústica o fuera del local de trabajo.
- Amortiguar la producción de ruido por medio de afinación y mantención de maquinarias, anclaje al piso y amortiguación adecuada.
- A fin de disminuir la transmisión del ruido por el aire se pueden usar paneles amortiguadores de material poroso que disminuye el eco.



- La separación de los espacios ruidosos, como una manera de disminuir el número de trabajadores expuestos.
- La aplicación de amortiguadores de goma en aquellos puntos de transmisión metálica ayuda a reducir los niveles de ruido en la fuente.
- Solicitar la aplicación de programas de prevención en la empresa que incluya la medición en diferentes horarios de trabajo.
- La exposición a ruido requiere que el empleador realice controles de salud en forma permanente (exámenes audiométricos).
- El Comité Paritario debe plantear el problema del ruido y buscar soluciones con los representantes de la empresa y con los expertos de la Mutual que asesora a la empresa.
- Cuando el ruido no se puede reducir a un nivel tolerable, se recomienda que los trabajadores cambien de puesto o roten en sus tareas.

Los daños provocados por el ruido en los trabajadores son reconocidos como enfermedad ocupacional en el D.S. N° 109. Artículo 24, N° 7: "enfermedades de los órganos de los sentidos, causadas por agentes químicos y físicos" (1-18, 19, 20 y 21).

- En caso de encontrar trabajadores expuestos a ruido sin protección personal y/o que no estén informados acerca del riesgo en el lugar de trabajo, el fiscalizador puede sancionar según artículo 184 (en relación al artículo 71 del D.S. N° 594. Del Ministerio de Salud).
- Solicitar a la empresa mediciones realizadas por el organismo administrador del Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales.
- También se puede solicitar mediciones al Departamento de Salud Ocupacional del Servicio de Salud correspondiente a la Región.

5.4. Trabajo en las cámaras o túneles

Los alimentos congelados se almacenan y transportan a temperaturas ambientales muy

bajas (-20°C y -40°). En el trabajo en cámaras frigoríficas existe una exposición al frío que se caracteriza por un clima constante y controlado. Los trabajadores pueden verse expuestos al frío de manera continua o, lo más frecuente, de manera intermitente, turnándose entre un ambiente frío y un ambiente cálido fuera de la cámara.

La manipulación manual de los productos congelados exige el uso de guantes protectores que proporcionen un aislamiento adecuado.

El trabajo en las cámaras frigoríficas se realiza en gran medida con vehículos elevadores de carga, la conducción crea una velocidad relativa del aire, que en combinación con las bajas temperaturas, aumenta el enfriamiento corporal.

El conductor del vehículo se enfría, empezando por los pies y las manos, por esta razón, la exposición debe tener una duración limitada y la organización del trabajo debe considerar tiempos de descanso y de recuperación de temperatura corporal.

Las bajas temperaturas existentes en las cámaras de frío y especialmente en los túneles de congelación pueden producir daños a la salud de los trabajadores que ingresan a ellas para realizar alguna tarea, como por ejemplo el manejo y mantención de la cámara y el ingreso y salida de productos. Esta situación puede producirse cuando el trabajador permanece mas tiempo que lo establecido en los límites permitidos para la exposición al frío en estos espacios (D.S. N° 594), que pudieran ser a causa de un aumento del trabajo, de una inmovilización por un accidente o por quedar encerrados, pero además puede ser ocasionada o agravada por el uso de ropa inadecuada para este trabajo. Dentro de los efectos que se observan son la congelación, las lesiones por el frío a temperaturas de 0° y menos que puede llevar hasta la muerte.

5.4.1. Prevención del riesgo del frío en trabajadores de Cámaras o Túneles

Además de las medidas generales de prevención de riesgos cabe destacar para este grupo de trabajadores las siguientes medidas básicas:

- Uso de ropa térmica adecuada (D.S. N° 594).
- Dispositivos de apertura por dentro de la cámara o túnel.
- Señalización externa de trabajador laborando en cámara o túnel.
- Alarma para accionarla desde el interior de la cámara o túnel.
- Vigilancia de salida de todos los trabajadores del área de cámaras o túneles al finalizar la jornada.
- Registro de tiempos de permanencia de los trabajadores en cámara o túnel.
- Contar con un espacio intermedio de la salida de cámaras y el aire libre para evitar cambio brusco de temperaturas.
- Contar con la entrega de líquidos calientes a la salida de la exposición al frío.

Todo trabajador expuesto al riesgo debe estar en control médico y el examen médico debe ir orientado a la búsqueda de signos de enfermedades susceptibles de ser agravadas o complicadas por el trabajo en ambientes fríos.

5.4.2. Riesgo de frío para la salud del trabajador

El organismo humano mantiene un nivel térmico adecuado en un ambiente frío utilizando mecanismos que disminuyan las pérdidas de calor y/o aumenten la producción de éste. Al estar expuesto al frío el primer mecanismo de compensación utilizado es la disminución de la circulación en la piel, que produce la caída brusca de su temperatura, el mayor efecto se observa en el enfriamiento de los dedos de las manos que al bajar su temperatura bajo 15°C se hacen insensibles y rápidamente pueden llegar a la congelación.

Dentro de los efectos dañinos por el frío descritos en la literatura podemos destacar los siguientes:

- *La necrosis de los tejidos corporales:* que corresponde a la muerte de células al producirse la congelación, se conoce que la temperatura de congelación de la piel es de -1°C , proceso que se puede acelerar al aumentar la velocidad del viento o al tomar contacto la piel con superficies con temperaturas menores a su punto de congelación.
- *El pie de trinchera o de inmersión:* que se debe a una exposición prolongada y continua al frío sin congelación, junto con la humedad persistente o la inmersión en agua, que se evidencia en la aparición de hinchazón en los pies, picazón, dolor y puede llegar a la ulceración de la piel.
- *La hipotermia generalizada:* afección grave producida por la exposición prolongada al frío y la pérdida de calor, se produce una pérdida brusca de calor y el enfriamiento crítico de la persona, que puede llegar a la muerte, el alcohol y los sedantes agravan este cuadro.
- *El agravamiento o desencadenamiento de problemas circulatorios,* como por ejemplo los sabañones, enfermedad de Raynaud, entre otras.



El frío produce un estado de incomodidad en el trabajador expuesto, lo que podría traducirse en una mayor torpeza de sus movimientos, una falta de destreza y de concentración, situación que pudiera llevar a incrementar la frecuencia de los accidentes del trabajo.

Existen estudios que han demostrado que las mujeres que trabajan en Forma permanente en espacios a bajas temperaturas sufren trastornos frecuentes en sus períodos de menstruación. (Messing K.)

Límites máximos diarios de tiempo para exposición al frío en recintos cerrados:

Rango de temperatura ($^{\circ}\text{C}$)	Exposición máxima diaria
De 0°C a -18°	Sin límite siempre que la persona esté vestida con ropa de protección adecuada.
De -19°C a -34°	Tiempo total de trabajo: 4 hrs. Alternando 1 hora dentro y una hora fuera del área de baja temperatura. Se requiere ropa de protección adecuada.
De -35°C a -57°	Tiempo total de trabajo: 1 hrs. Dos períodos de 30 minutos cada uno, con intervalos de 4 horas. Se requiere ropa de protección adecuada.
De -58°C a -73°	Tiempo total de trabajo: 5 minutos durante 1 jornada de 8 horas. Se requiere protección personal para cuerpo y cabeza.

Fuente: D.S. N° 594, MINSAL.

6. RIESGOS PARA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

6.1. Los trastornos musculoesqueléticos

En la industria de procesamientos de los productos pesqueros existe una tradición de predominio femenino en ciertas líneas de trabajo como el desespinado, el recorte de file-

tes de pescado, el moldeado, etc., los estudios realizados en este sector demuestran que las mujeres trabajadoras presentan una mayor incidencia de síntomas de estos trastornos en el cuello y hombros. Estos síntomas tienen relación con la realización de tareas altamente repetitivas en un ciclo de trabajo inferior a 30 segundos.

Los trastornos musculoesqueléticos se refieren a una serie de síntomas y enfermedades de los músculos, tendones y/o articulaciones.

Los principales factores de riesgo de las afecciones musculoesqueléticas relacionadas con el trabajo son el levantamiento de grandes pesos, las posturas forzadas al trabajar, las tareas repetitivas, el estrés y una organización inadecuada del trabajo.

El desempeño de tareas muy repetitivas y sin posibilidad de rotar entre diferentes puestos de trabajo representa un factor de alto riesgo para la aparición de estos trastornos.

Estas afecciones son generalmente provocadas por los movimientos normales de los brazos y de las manos, como la flexión, la extensión, la torsión, el tornar o coger un objeto. Estos movimientos no son riesgosos cuando se realizan en el marco de una actividad de la vida cotidiana. En una situación de trabajo, su repetición continua, acompañada de un esfuerzo y la rapidez de los movimientos unido a un insuficiente período de recuperación entre ellos, son causa de daños a estas articulaciones.

Es la combinación de diferentes factores los que provocan los trastornos musculoesqueléticos, y se presentan en actividades que exigen:

- La adopción de posturas fijas.
- La repetición continua de los movimientos.
- La concentración de la fuerza sobre una pequeña parte del organismo, como la mano o el puño.
- Un ritmo de trabajo que no permite una recuperación suficiente entre los movimientos.
- Factores ambientales como el calor, el frío y las vibraciones también juegan un rol importante.

En el sector de la industria de procesamiento de productos pesqueros las lesiones más comunes son las tendinitis, tenosinovitis y el síndrome del túnel carpiano.

La tendinitis: se manifiesta por dolor, inflamación, enrojecimiento de manos, muñecas o antebrazo y dificultades para utilizar la mano. Su causa principal es la realización de movimientos rápidos y repetitivos y la manipulación de piezas pequeñas.

Tenosinovitis: se expresa en dolores, inflamaciones y dificultades para utilizar la mano. Es causada por realizar movimientos repetitivos, con aumento del ritmo de trabajo.

Síndrome del túnel carpiano: se presenta hormigueo, dolor y falta de sensibilidad en los dedos de las manos. Es causada por la exposición a vibraciones y a un esfuerzo muscular prolongado.

Para reducir los riesgos de lesiones se recomienda:

- Que los trabajadores realicen rotación de tareas que les permita usar los diferentes grupos de músculos del cuerpo.
- Organizar el trabajo de manera de no sobrecargar determinados músculos, combinando tareas, rotando el personal y usando un sistema de pausas más frecuentes.
- El uso de herramientas en buen estado, en especial el afilado de cuchillos, permite disminuir la fuerza física.
- La realización de ejercicios de precalentamiento antes de iniciar las tareas y en los momentos de pausa.⁽²⁰⁾

Trastornos musculoesqueléticos y el trabajo de las mujeres

Diferentes estudios realizados en relación al tema de salud laboral de las mujeres (Messing, Kilbom y Seifert) señalan que las mujeres presentan problemas musculoesque-

(20) Ver cartilla específica N° 8, Riesgos en el sector pesca. Ucyamat. Dirección del Trabajo. 2001.

léticos con mayor frecuencia que los hombres.

¿Cómo se explica que las mujeres tengan más problemas? (A. Seifert)

1. Las condiciones de trabajo de las mujeres son diferentes de la de los hombres e implican más factores de riesgo por las siguientes razones:
 - a) la tarea asignada es diferente.
 - b) la interacción entre la persona y su puesto de trabajo es diferente (las personas más pequeñas tienen más problemas, las herramientas son muy grandes para las manos pequeñas).
 - c) la duración del trabajo (en años de servicio) con exposición al riesgo es mayor.
2. Las mujeres tienen menos fuerza muscular que los hombres, las mismas condiciones tienen efectos mayores en ellas.
3. Las responsabilidades familiares combinadas a las condiciones de trabajo, aumentan el riesgo.
4. Los factores hormonales solos o en interacción con las condiciones de trabajo producen mayor riesgo.
5. Las mujeres expresan más sus problemas.
6. Psicológicamente las mujeres reaccionan más a los factores organizacionales que se combinan con los factores físicos para producir problemas musculoesqueléticos.

El rol social de la mujer es diferente y es sobre ella que recaen la mayor parte de las tareas y responsabilidades domésticas, lo que alarga su jornada de trabajo e incide en su salud.

Las mujeres tienen jornadas de trabajo más largas y en ocasiones más intensas que la de los hombres. La doble carga de trabajo y el conflicto entre las responsabilidades profesionales y domésticas crea un estrés considerable, la fatiga puede acumularse y causar agravación de los problemas.

Las lesiones de los órganos del movimiento (huesos, articulaciones y músculos; artritis, sinovitis, tenonitis, miositis, celulitis, calambres y trastornos de la circulación y sensi-

bilidad, son consideradas enfermedades profesionales según D.S. N° 109, artículo 19. En los trabajos que entrañan el riesgo y por la acción de agentes físicos, químicos y biológicos. (Ley N° 16.744)

6.2. La dermatitis de contacto

Es una inflamación localizada de la piel, se manifiesta por signos de enrojecimiento, sensación de calor, hinchazón, dolor y aparición de eczema.

La dermatitis de contacto de origen profesional es una inflamación causada por sustancias presentes en el lugar de trabajo y que entran en contacto directo con la piel.

Estas se producen por el contacto de la piel con productos irritantes como el jabón, detergentes, productos químicos, antibióticos y el lavado frecuente de manos.

Existen ciertos factores que favorecen el desarrollo de las dermatitis de contacto:

- Las propiedades químicas de la sustancia utilizada en el trabajo.
- La cantidad de producto químico que entra en contacto con la piel.
- La concentración del producto utilizado.
- La duración y frecuencia de la exposición.

En el sector de la industria pesquera, el trabajo requiere la manipulación de los productos con medidas de higiene muy exigentes, por ello los trabajadores y trabajadoras deben lavarse las manos cada vez que realizan salidas fuera de su puesto de trabajo. El lavado frecuente de manos (con agua yodada) hace perder los aceites naturales de la piel, lo que hace que la piel se reseque y esté más expuesta a irritarse.

Los materiales con que se están hechos los elementos de protección personal. Como los guantes de látex por ejemplo, pueden provocar reacciones alérgicas a la piel.

En los fileteadores de pescado se presentan verrugas en las manos a causa de un virus que trasmite el pescado.

Ciertos factores individuales juegan también un rol importante en la aparición de las dermatitis. Existen distintas reacciones entre personas expuestas a un mismo agente irritante, esto se explica por factores hereditarios.

Para evitar los riesgos de dermatitis se recomienda:

- Reducir la exposición a los agentes que provocan la alergia o dermatitis.
- Realizar un secado adecuado de manos.
- Usar elementos de protección personal, como guantes, máscaras y trajes especiales, a fin de prevenir el contacto directo con las sustancias irritantes.
- Usar cremas y lociones que protejan la piel.
- Tratar de forma oportuna los casos de irritación o dermatitis, a fin de evitar su complicación.

Las dermatitis se incluyen en el listado de enfermedades profesionales reconocidas y que provocan una incapacidad temporal, ya sea en su fase aguda o subaguda que requiera atención médica o cese del trabajo. (D.S. N° 109)

Los costos del tratamiento médico especializado son gratuitos para los trabajadores ya que se cubren por la Ley N° 16.744.

6.3. El trabajo en postura de pie

El trabajo permanente en postura de pie y sin elementos de apoyo de la columna es uno de los principales problemas planteados por los trabajadores y trabajadoras de este sector en el "Seminario Nacional Tripartito".⁽²¹⁾

(21) Seminario Nacional Tripartito para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la industria de procesamiento de productos marinos y cultivos acuícolas. Realizado en Puerto Varas, los días 25 y 26 de mayo de 2000. Ver Cuadernos de Investigación N° 13. Depto. Estudios, Dirección del Trabajo.



Mantener el cuerpo derecho requiere un esfuerzo muscular considerable, la tensión de los músculos acelera la aparición de la sensación de cansancio y trae dolores en los músculos de las piernas, de la espalda y del cuello.

Los trabajadores y trabajadoras sufren fatiga muscular y otras formas de molestias: un período prolongado de pie, sin pausa trae una acumulación local de sangre en los pies y piernas. Cuando esta posición se mantiene de forma continua y durante largos períodos de trabajo, se pueden desarrollar inflamaciones a las venas, esto repetido en el tiempo se puede transformar en várices, transformándose en un problema de salud doloroso y crónico.

La posición de pie mantenida durante un largo tiempo puede también provocar un bloqueo temporal de las articulaciones de la columna vertebral, de las caderas, de las rodillas y pies. Esto puede expresarse en molestias articulares y más tarde en enfermedades o trastornos musculoesqueléticos.

Los lugares de trabajo deben contar con espacios, mesas de trabajo y asientos, que permitan a los trabajadores adoptar las posturas y posiciones que resulten más cómodas.

Si no es posible arreglar el puesto de trabajo, es necesario instalar plataformas o un socalo para acomodar el puesto de trabajo a la altura requerida para cada trabajador según su estatura.

La organización del puesto de trabajo es un elemento importante, ya que cada trabaja-

dor debe tener suficiente espacio⁽²²⁾ para cambiar de posición. Los apoyos de pie fijos o móviles permiten combinar el peso de su cuerpo de una pierna a otra. Un apoyo del codo para un trabajo de precisión ayuda a reducir la tensión desde lo alto del brazo y el codo. Las manillas de mando de las maquinarias y las herramientas de trabajo deben estar a la distancia adecuada del trabajador para evitarle movimientos de torsión o de flexión innecesarios.

Es mucho más ventajoso para el trabajador tener un número variado de posiciones para trabajar y tener la posibilidad de elegir si trabaja de pie o sentado. La posibilidad de cambiar de postura en el trabajo permite evitar los daños posturales que provoca el trabajo en una postura fija y permiten también reducir la sensación de fatiga general.

La calidad de los zapatos de seguridad y el tipo de piso son también elementos importantes que contribuyen al bienestar en el trabajo en una postura de pie.

El empleador debe mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores; cuando las funciones que éstos desempeñan lo permitan. La forma y condiciones en que se ejerce este derecho debe constar en el reglamento interno. (Art. 193 del Código del Trabajo)

Según el artículo 202 del Código del Trabajo, "durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro tipo de trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que: b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo". Este artículo nos permite trasladar o cambiar de tarea a las trabajadoras embarazadas, a fin de evitar riesgos durante el embarazo que puedan causar daños a la salud de la madre y/o del hijo.

(22) "Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo" D.S. N° 594, Art. 8°.

6.4. El trabajo repetitivo

El trabajo repetitivo se define por sus ciclos de actividad que tienen períodos de tiempo muy breves y donde las tareas y movimientos que se realizan se repiten con una determinada frecuencia.

El criterio que se utiliza para definir que un trabajo es repetitivo, cuando la duración del ciclo de la tarea es inferior a 30 segundos.

En las actividades que se realizan en el procesamiento del salmón, esta forma de trabajo se observa en las labores de fileteado, desespinado, moldeo y otras que también tiene un ciclo breve de trabajo como el glaseado.

Generalmente, en este tipo de labores, el incremento de la productividad se logra por medio de una reducción del tiempo requerido para efectuar los ciclos de trabajo, lo cual está asociado a una mayor exigencia para los segmentos corporales que participan en ellas. Esto genera una concentración de esfuerzos en determinadas estructuras anatómicas, particularmente en manos y muñecas o en general, en la extremidad superior. (Estudio ergonómico en Plantas salmoneras de la X Región, Apud y colaboradores, 2001)

Este estudio estableció criterios en relación a la fuerza requerida en trabajos de tipo repetitivo, al emplear una mano y al realizar movimientos dentro del alcance del antebrazo de los trabajadores, no deberían ser superiores a 1,4 kg. Y las herramientas o controles que manipulen no deben sobrepasar los 0,9 kg. Si el trabajo repetitivo y el peso de las herramientas o controles exceden estos valores existe una alta probabilidad de que los trabajadores presenten trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores.

Los efectos nocivos más conocidos del trabajo repetitivo son fundamentalmente los trastornos musculoesqueléticos de la espalda y de los miembros superiores. Pero el trabajo repetitivo tiene también una gran relación con otra problemática de la que no lo podemos desligar:

el estrés laboral y sus repercusiones sobre la salud de los trabajadores. (S. Moncada)

El trabajo repetitivo, además de las implicancias ergonómicas y sus consecuencias musculoesqueléticas más o menos directas tiene un gran significado desde el punto de vista psicosocial. Además de la realización cíclica de los mismos movimientos centenares o miles de veces que obliga al mantenimiento de posturas forzadas e incómodas, trabajo repetitivo significa también poca variedad de tareas, escasas oportunidades de aprendizaje, pocas cosas a decidir, monotonía y aburrimiento. Muchas de estas condiciones han sido identificadas en diversas investigaciones, como importantes factores de riesgo para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

La organización del trabajo, la forma en que se combina la tecnología, los materiales y el trabajo, para la obtención de un producto determinado, es la que determina la manipulación y los movimientos de los trabajadores, dividiendo, separando, especializando y agrupando el trabajo en tareas cada vez más especializadas y parceladas (ya sea en sistemas de trabajo en cadena, individualizado, por grupos, en talleres, etc.). La organización del trabajo es así la que determina la presencia o no de trabajo repetitivo, su intensidad y frecuencia, el número de trabajadores expuestos y el tiempo de exposición.

La exposición al trabajo repetitivo se encuentra frecuentemente en trabajos realizados por mujeres⁽²³⁾. Estos se interrelacionan además con una serie de otros factores extralaborales, como los relacionados con las tareas domésticas, el cuidado de los hijos, etc.

(23) El 71 % de las mujeres económicamente activas en América Latina y las Antillas, trabajan en el sector de servicios en actividades percibidas como típicamente femeninas y como extensión del rol doméstico. En los empleos industriales, las mujeres ocupan puestos de trabajo caracterizado, por la repetitividad y un ritmo de trabajo acelerado. (Ana María Seifert, Centre Cinbiose, Universidad de Québec).

El doble rol de la mujer trabajadora influye de manera determinante en la salud de ésta. Los modelos explicativos del estrés laboral en las mujeres trabajadoras son más complejos que los realizados para los trabajadores hombres. No puede explicarse el estrés de las mujeres trabajadoras sin considerar factores que pueden determinar las demandas del trabajo reproductivo como, por ejemplo, el número de hijos, la edad de los hijos, salud de los hijos, etc.

Se impone la necesidad de utilizar un enfoque integral para el tratamiento de los temas del trabajo y la familia, de modo de poner en evidencia los componentes específicos que ambos géneros asumen al momento de insertarse laboralmente, en el caso de las mujeres, el impacto sobre su salud laboral, está estrechamente ligado a la cantidad de horas totales de trabajo, el tipo de tarea que realiza, la escala salarial en la que se ubica y las tareas domésticas que asome después del trabajo.⁽²⁴⁾

En la base de la organización del trabajo, nos encontramos con la presencia de la teoría de la "organización científica del trabajo" de FW Taylor, cuyo elemento central consiste en la separación de las tareas de ejecución del trabajo de las de su planificación y control, especializando a los trabajadores para la realización de tareas sencillas y repetitivas e introduciendo primas de producción.

Diferentes estudios relacionados con este tema han demostrado que las personas que realizan trabajos rutinarios tienen una probabilidad mayor de ser pasivas en su tiempo libre que aquellas que realizan trabajos activos, a la vez que la práctica de ejercicio físico durante el tiempo libre se relaciona con el trabajo activo que promueve la interacción y el aprendizaje.

(24) Díaz, Estrella. "Propuesta de política pública con enfoque de género: fiscalización de condiciones de higiene y seguridad en empresas pesqueras de la X Región". 2000.

Existen experiencias positivas de organización del trabajo que promueven el apoyo social entre los trabajadores, y donde éstos tienen la posibilidad de controlar las demandas que el trabajo les exige. Estos aspectos del trabajo se enfrentan con la creación de grupos autónomos, que son responsables de un ciclo completo de producción y controlan el proceso de toma de decisiones del mismo. Numerosas experiencias a nivel internacional avalan la democratización del trabajo como una forma de aumentar el bienestar y la salud de los trabajadores, así como la calidad de la producción.

Para fiscalizar los aspectos relacionados con la salud de los trabajadores se puede verificar si están contemplados en:

- El Derecho a saber.
- El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
- El Contrato Colectivo.
- Actas del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Ejs.: la existencia de pausas, el número de pausas y si se cumplen. Se puede sancionar por no informar de los procedimientos para realizar el trabajo y de los riesgos a que está expuesto el trabajador. También podemos solicitar evaluaciones a las mutuales a fin de que éstas implementen medidas preventivas y/o reparadoras del daño.



7. LA NORMATIVA LEGAL APLICADA AL SECTOR

D.F.L. N° 2, de 1967

En la actividad económica pesquera al igual que en resto de la economía la función de fiscalización en los aspectos laborales, corresponde a la Dirección del Trabajo, de acuerdo al D.F.L. N° 2 de 1967, el cual en el punto N° 2 de su Considerando dice "Que la Dirección del Trabajo es el organismo creado por ley para supervigilar la aplicación de esas leyes (las que garantizan los derechos sociales de los trabajadores) y realizar las demás...".

En este decreto se establecen nuestras competencias y funciones en relación a la fiscalización en general, por lo cual son aplicables al sector abordado en este manual. Y, considerando que en el derecho público sólo se puede realizar lo que está específicamente establecido en la ley; es ella la que debe orientar nuestra acción fiscalizadora, la que se basará en el cumplimiento de la normativa establecida en el Código del Trabajo.

7.1. Código del Trabajo

El Código del Trabajo, en su texto refundido, coordinado y sistematizado en el D.F.L. N° 1 de 1994 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en su primer artículo en el Título Preliminar establece que "Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias".

Por lo anterior en nuestra función fiscalizadora debemos velar por la correcta aplicación de la ley, y en caso de constatar que esto no sea así, aplicar las sanciones que correspondan y que se establecen en el mismo cuerpo legal.

En cuestiones de higiene y seguridad, el primer artículo que aparece en el Libro II, que se titula De la Protección a los Trabajadores es el Art. 184 que establece que "El empleador

estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales..." por ello nuestra labor se orienta especialmente a la fiscalización de dicha norma, que respaldamos, si es del caso, con otras leyes y normas complementarias, especialmente del Ministerio de Salud o de otros entes legales.

7.2. Otros cuerpos legales

Además del C. del T., en nuestro actuar fiscalizador, nos guiamos por normas dadas por otros Ministerios, y que también son fiscalizadas por ellos.

El principal cuerpo normativo usado es el *D.S. N° 594* del Ministerio de Salud, este se refiere a las "*Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo*", que deben existir en cualquier lugar de trabajo, a estas condiciones se le deben agregar las que se hayan dictado para aquellas faenas que requieren condiciones especiales; es decir lo que este decreto establece se debe cumplir en cualquier lugar de trabajo y lo podemos dividir en Saneamiento Básico (condiciones de construcción básicas, otras más específicas se encuentran en las normas de urbanismo y construcción, agua potable, servicios higiénicos, guardarropias y comedores); Condiciones Ambientales (ventilación, prevención contra incendios, equipos de protección personal); Contaminación Ambiental (contaminantes químicos, agentes físicos y límites de tolerancia biológica).

También usamos especialmente el *D.S. N° 40* del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que se refiere a la prevención de riesgos profesionales, establece las obligaciones de estas entidades, destacándose entre ellas la de realizar actividades permanentes de prevención de riesgos en las empresas afiliadas, quedando así claro que estas enti-

dades (I.N.P. o Mutuales de Empleadores) son las que por ley tienen esta función, independientemente de la responsabilidad que el C. del T. entrega al empleador de proteger la vida y salud de sus trabajadores, no siendo por tanto responsabilidad de los Servicios Fiscalizadores el que esto se realice, reglamenta lo que tiene que ver con los Departamentos de Prevención de Riesgos en las empresas y los Reglamentos Internos, el que se complementa con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que se norma por el Art. 153 del C. del T.

En el *D.S. N° 54*, también del Ministerio del Trabajo, se encuentra lo que atañe a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, reglamentando su composición y funcionamiento.

Otro cuerpo legal usado frecuentemente es la *Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales*, en esta se encuentra reglamentada la obligatoriedad de las empresas de adherirse a una entidad que administre este Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, indica las personas que están protegidas, siendo lo principal para nosotros que lo están todos los trabajadores por cuenta ajena; define lo que se debe entender por accidente del trabajo y enfermedad profesional, su cotización y financiamiento, el servicio que los fiscalizará siendo éste la Superintendencia de Seguridad Social. Y, establece las modalidades de las prestaciones médicas y pecuniarias a que este seguro da derecho, además de las responsabilidades criminales que pueden reclamar los trabajadores afectados ya sea por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; indica igualmente las condiciones que deben cumplir para ser autorizadas por el Presidente de la República en la que entre otras se repite lo establecido en *D.S. N° 40* en el sentido de "Que realicen actividades permanentes de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales". También se recurre a las normas de la *Ordenanza General de Urbanismo y Construcción D.S.*

Nº 47 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo que estipula como deben ser las construcciones por ende aquellas que son lugares de trabajo también se deben adecuar a éstas; y, la *Ley Nº 18.290* que es la *Ley de Tránsito* que norma las características de los vehículos y las condiciones que deben cumplir los conductores, entre ellos los vehículos de trabajo.

Otro cuerpo legal que en caso de actividad pesquera debe tenerse en cuenta es la *Ley Nº 2.222*, de 31 de mayo de 1978 sobre navegación y el *D.S. Nº 752* de la Subsecretaría de Marina sobre actividad de buceo y *D.S. Nº 1.340* de 1941 que es el Reglamento General de Orden, Seguridad y Disciplina en las naves y litoral de la República.

7.3. Sanciones

En la fiscalización de higiene y seguridad, debemos aplicar las sanciones que el mismo Código establece, éstas son monetarias en el caso de aplicación del Art. 477, multas administrativas. Otra acción que puede emprender el fiscalizador es la suspensión inmediata de labores de acuerdo al Art. 28 del D.F.L. Nº 2 de 1967; ésta se diferencia de la sanción pecuniaria en que responde a una acción de resguardo de la vida o salud del trabajador.

Los nuevos procedimientos de fiscalización establecidos por este Departamento en la Circular Nº 88 establecen los montos de las sanciones pecuniarias, la suspensión a que aludimos más arriba se produce de acuerdo al Art. 28 del D.F.L. Nº 2 de 1967, cuan-

do se constata que se realizan labores que constituyen peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, a juicio del fiscalizador. Para evitar confusiones por parte de los fiscalizadores, "peligro inminente" es definido en el Dictamen Nº 4.336/262 de 25 de agosto de 1993, como un peligro "que amenaza o está por suceder prontamente", por ello y considerando que el bien jurídico a proteger es la persona del trabajador, el fiscalizador tiene la facultad para suspender esa faena y alejar del peligro a los trabajadores, esto, de acuerdo al dictamen mencionado independiente de la sanción pecuniaria establecida en el Art. 477 del C. del T., por infracción al Art. 184 del C. del T.

No debemos olvidar que todas las sanciones se deben tipificar como infracción al Art. 184 del C. del T., relacionándolas para ilustración más obvia con otro artículo legal contemplado en una norma más específica, de las mencionadas en el punto anterior (salvo que estén tipificadas en el mismo Código). Pero en el caso que no se encontrase una norma específica para relacionar, debe sancionarse sólo por el Art. 184 del C. del T., describiendo detalladamente la situación que ameritó dicha sanción.

El no poder sancionar sólo por infracción al Art. 184 del C. del T. crearía el absurdo que no se pudiese aplicar este artículo del Código del Trabajo si no se relaciona con otro que lo reafirme, estaríamos ante un artículo que para cobrar vigencia necesitará de otro de mayor o menor rango legal.

**INDUSTRIA PESQUERA
LISTA DE CHEQUEO**

ASPECTOS	SI	NO	NC	Norma Legal
1. INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS REGLAMENTOS INTERNOS				
Existe Reglamento Interno de Higiene y Seguridad				Art. 14 D.S. N° 40
Están incluidos los riesgos típicos				Art. 14 D.S. N° 40
Se entrega una copia al trabajador				Art. 14 D.S. N° 40
Existe Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad				Art. 153 C. del T.
Están incluidas las normas especiales de las diversas faenas				Art. 154 C. del T.
Se envía un ejemplar al Servicio de Salud				Art. 153 C. del T.
Se envía un ejemplar a la Inspección del Trabajo				Art. 153 C. del T.
COMITE PARITARIO DE H. y S.				
Existe Comité Paritario				Art. 66 Ley N° 16.744; Art. 1° D.S. N° 54
Tiene programa de trabajo				Art. 24 D.S. N° 54
Existen actas de reunión				Art. 16 D.S. N° 54
Funciona regularmente				Art. 16 D.S. N° 54
Realiza investigación de accidentes				Art. 24 D.S. N° 54
La empresa cumple acuerdos del CPHyS				Art. 66 Ley N° 16.744
DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS				
Existe Departamento de Prevención de Riesgos				Art. 66 Ley N° 16.744; Art. 8° D.S. N° 40
Tiene experto en prevención de riesgos				Arts. 8° y 10 D.S. N° 40
El experto registra asistencia				Art. 11 D.S. N° 40 (Ord. N° 1.026/0261)
El experto cumple la jornada correspondiente				Art. 11 D.S. N° 40
Tiene Programa de trabajo				Art. 8° D.S. N° 40
Hay procedimientos de manejo de emergencias				Art. 42 D.S. N° 594
Lleva estadísticas de accidentes				Art. 12 D.S. N° 40
DERECHO A SABER				
Se informa a los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos				Art. 21 D.S. N° 40
Se informa sobre medidas de prevención				Art. 21 D.S. N° 40
Se enseña método correcto de trabajo				Art. 21 D.S. N° 40
2. SANEAMIENTO BASICO				
Existe agua potable				Art. 12 D.S. N° 594
En cantidad suficiente				Art. 14 D.S. N° 594

**INDUSTRIA PESQUERA
LISTA DE CHEQUEO**

ASPECTOS	SI	NO	NC	Norma Legal
El almacenamiento de agua es adecuado				Art. 15 D.S. N° 594
Servicios Higiénicos				
Tiene servicios higiénicos				Art. 21 D.S. N° 594
– En cantidad suficiente				Art. 23 D.S. N° 594
– En buen estado de funcionamiento y aseo				Art. 22 D.S. N° 594
– Separado por sexo				Art. 22 D.S. N° 594
Duchas				
– En cantidad suficiente				Art. 23 D.S. N° 594
– En buen estado de funcionamiento y aseo				Art. 22 D.S. N° 594
– Con agua caliente				Art. 21 D.S. N° 594
– Separadas por sexo				Art. 22 D.S. N° 594
Salas de vestir y guardarropas				
Existe sala de vestir				Art. 27 D.S. N° 594
Tiene un casillero guardarropas para cada trabajador				Art. 27 D.S. N° 594
Hay 2 casilleros por cada trabajador que manipula sustancias tóxicas				Art. 27 D.S. N° 594
Protegido de condiciones climáticas externas				Art. 27 D.S. N° 594
Comedor				
Está aislado del área de trabajo				Art. 28 D.S. N° 594
– O, tiene sistema de presión positiva (a fin de evitar la entrada de aire contaminado)				Art. 29 D.S. N° 594
– O, es móvil, con sist. presión positiva				Art. 30 D.S. N° 594
– Existe comedor habilitado con mesas y asientos				Art. 28 D.S. N° 594
– La cubierta de la mesa es lavable				Art. 28 D.S. N° 594
– Tiene cocinilla				Art. 28 D.S. N° 594
– Tiene medio de refrigeración				Art. 28 D.S. N° 594
– Tiene agua potable				Art. 28 D.S. N° 594
– Tiene lavaplatos				Art. 28 D.S. N° 594
3. ORDEN Y ASEO				
Pisos				
– Están en buen estado				Art. 5° D.S. N° 594
– Libres de obstáculos				Art. 7° D.S. N° 594
– Limpios, sin desperdicios o residuos líquidos o sólidos				Art. 7° D.S. N° 594
– Es de material sólido, no resbaladizo				Art. 5° D.S. N° 594
– Las paredes están en buen estado				Art. 6° D.S. N° 594
– Hay pasillos suficientemente amplios para desplazarse				Art. 8° D.S. N° 594
– El lugar tiene buena ventilación				Art. 32 D.S. N° 594
– El lugar tiene buena iluminación				Art. 103 D.S. N° 594

**INDUSTRIA PESQUERA
LISTA DE CHEQUEO**

ASPECTOS	SI	NO	NC	Norma Legal
4. ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL				
Utiliza los EPP adecuados al riesgo				Art. 53 D.S. N° 594
Están en buen estado				Art. 53 D.S. N° 594
Se los proporciona el empleador				Art. 53 D.S. N° 594
Los EPP son certificados (los que corresponda)				Art. 54 D.S. N° 594
Los trabajadores los usan al momento de la fiscalización				Art. 53 D.S. N° 594
5. PRODUCTOS QUIMICOS				
Se usan productos químicos en el lugar de trabajo				
Tiene bodega exclusiva para productos químicos				Art. 42 D.S. N° 594
La bodega permanece cerrada con llave				Art. 42 D. S. N° 594
Hay extintor de incendio en la bodega o cerca de ella				Art. 44 D. S. N° 594
Hay agua potable cerca de la bodega				Art. 12 D.S. N° 594
Los envases de productos químicos están cerrados				Art. 42 D.S. N° 594
Los envases tienen etiqueta				N.Ch. 2190 Of. 93
La etiqueta está en buen estado, completa y en español				N.Ch. 2190 Of. 93
La bodega tiene buena ventilación				Art. 32 D.S. N° 594
Hay EPP adecuados para el bodeguero				Art. 53 D.S. N° 594
El bodeguero ha sido capacitado en el tema				Art. 21 D.S. N° 40
Existen plan para combatir emergencia				Art. 42 D.S. N° 594
6. MAQUINARIA AUTOMOTRIZ (tractor, coloso, grúa horquilla, montacargas, etc.)				
Se utiliza maquinaria en el trabajo				
El conductor tiene licencia clase D				Art. 43 D.S. N° 594
Las maquinarias tienen su documentación vigente (cuando transita por caminos públicos) Revisión Técnica				Ley de Tránsito
Tienen las protecciones necesarias				Art. 37 D.S. N° 594
Tienen dispositivos de seguridad (luces de retroceso, baliza, bocina, etc.)				Art. 184 C. del T.
7. MAQUINARIA O EQUIPO ESTACIONARIA				
Posee las protecciones necesarias (en partes móviles, calientes, cortantes, etc.)				Art. 38 D.S. N° 594
Tiene dispositivos de seguridad (botón de parada automática)				Art. 36 D.S. N° 594
Existe espacio suficiente entre un equipo y otro (para movimiento seguro de trabajadores)				Art. 8° D.S. N° 594
Hay avisos de seguridad en el lugar donde están las máquinas				Art. 21 D.S. N° 40
8. PROTECCION CONTRA INCENDIOS (donde corresponda: bodegas, talleres, galpones, etc.)				
Hay extintor de incendios				Art. 44 D.S. N° 594

**INDUSTRIA PESQUERA
LISTA DE CHEQUEO**

ASPECTOS	SI	NO	NC	Norma Legal
Es el adecuado al tipo de combustible				Art. 44 D.S. N° 594
Está bien ubicado				Art. 47 D.S. N° 594
Está en buen estado de funcionamiento, con revisión técnica vigente				Art. 51 D.S. N° 594
Tiene la etiqueta completa, en buen estado				Art. 44 D.S. N° 594
Existen salidas de emergencia				Art. 52 D.S. N° 594
Salidas de emergencia señalizadas y/o despejadas				Art. 52 D.S. N° 594
9. ELECTRICIDAD				
Hay instalaciones eléctricas especiales (impermeables)				Art. 39 D.S. N° 594
Hay enchufes recargados				Art. 39 D.S. N° 594
Las aislaciones están en buen estado y completas				Art. 39 D.S. N° 594
Las máquinas tienen sus protecciones en piezas electrificadas y/o motores				Art. 39 D.S. N° 594
10. CONTAMINANTES AMBIENTALES				
Hay exposición a bajas temperaturas (Cámaras de frío)				Art. 99 D.S. N° 594
Hay exposición a ruidos				Art. 70 D.S. N° 594
Hay exposición a agentes químicos				Art. 33 D.S. N° 594
11. CAMARA DE FRIO				
Tiene apertura desde adentro				Art. 102 D.S. N° 594
Existe alarma para accionar de adentro				Art. 102 D.S. N° 594
Sistema de alarma de escape de gas enfriante				Art. 184 C. del T.
Plan de emergencia para escape de gas refrigerante				Art. 184 C. del T.
Existe programa de ingreso a cámara de acuerdo a límites máximos de exposición				Art. 101 D.S. N° 594

8. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- **Alcaíno, Juan.** ISP Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud: Nuevas Condiciones y límites de exposición para los lugares de trabajo y nuevos criterios de evaluación 2001.
- Apud y colaboradores. Estudio Ergonómico en Plantas Salmoneras de la X Región. Unidad de Ergonomía. U. de Concepción. 2001.
- **Bitrán, Eduardo** y otros. El desafío pesquero chileno. Hachette. 1989.
- Commission de la Santé et de la Sécurité du travail, La contrainte thermique par le froid. Québec. 1995.
- **Castillo, M. y Ferraro, C.** Fundamentos del desarrollo exportador chileno y sus posibilidades futuras. IFOP-CORFO. 1989.

- **Castillo, F.** Prevención de riesgos en sistemas de refrigeración con Amonlaco. ACHS, 1996, CEM. Condiciones de trabajo, salud y demanda de atención médica en trabajadoras de la industria pesquera (borrador), 1994.
- CORFO. IFOP. Análisis de la actividad pesquera. 1990.
- CONAMA. Guía para el control y prevención de la contaminación industrial. Fabricación de harina de pescado. 1998.
- Código del Trabajo. Edición 2000-2001.
- Centre Canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST). Maladies et lésions 1998.
- **Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V., Vega, P.** Cultivando el Mar. Para la calidad de las condiciones de trabajo. Cuadernos de Investigación N° 13. Dirección del Trabajo. 2000 **Duhart Solange, Weinstein, Jacqueline.** La industria pesquera en la región del Bío-Bío. Colección de Estudios Sectoriales. PET. 1991.
- **Díaz, Estrella.** Mejoramiento de estándares laborales en la industria procesadora de salmónidos. Hexagrama Consultoras. 2000.
- **Díaz, Estrella.** Propuesta de política pública con enfoque de género: fiscalización de condiciones de higiene y seguridad en empresas pesqueras de la X región. CIS-Universidad Arcis. 2000.
- Fundación Chile. Memoria Anual. 1997.
- FAO. El estado Mundial de la pesca y la Acuicultura. 1998.
- FAO. Declaración de Roma sobre la aplicación del Código de Conducta para la pesca responsable. 1999.
- **Godoy, Carmen.** SERNAPESCA. Antecedentes de RR.HH. en el sector pesca. 1989 MINSAL. Decreto Supremo N° 594 MINSAL. Decreto Supremo N° 109 MINSAL. Decreto Supremo N° 594: Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo. 1992.
- **Moncada, Salvador.** Conferencia "Trabajo repetitivo y estrés". Centro de Salud Laboral. Barcelona. 2001.
- NRS. Fiche Toxicologique, Amoniac et solutions aqueuses, 1998.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Freones: Nomenclatura y Toxicidad, 1984.
- OPS. Enfermedades Ocupacionales, Guía para su diagnóstico, 1986.
- OIT Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volúmenes 2 y 3. 1999.
- OIT Las condiciones de trabajo en la industria pesquera. 1952.
- OIT Informe sobre la seguridad y la salud en las industrias pesqueras. Programa de actividades sectoriales. 1999.
- **Parra, Manuel.** La protección de la salud de los trabajadores dentro de la normativa laboral. En Boletín Oficial N° 75. Dirección del Trabajo. 1995.
- Revista Aqua Noticias Internacional. Mayo, 1998.
- Revista Chile Pesquero. Febrero, 1999.
- **Salazar, Rebeca.** Participación de la mujer en el sector pesquero chileno. 1991.
- **Sherman, Raquel.** ¿Boom pesquero? Testimonio de vida de trabajadores del sector servicio de Estudios Regionales. SER. 1994.
- Servicio Nacional de Pesca. Anuario Estadístico de Pesca. 1998.

- Subsecretaría de Pesca. Informe sectorial pesquero. 1998.
- Servicio Nacional de Pesca. Programa de habilitación de Plantas Pesqueras y Buques Factoría. Manual de Procedimientos. 2000.
- **Silva y Schatan.** CENDA. Problemas laborales y de salud ocupacional en la industria salmonera de la X región. 1999.
- UCYMAT. Riesgos en el sector pesca, cartilla informativa para trabajadores. Dirección del Trabajo. 2001.
- UCYMAT. Inspección Básica de Riesgos, texto guía para los Fiscalizadores. Dirección del Trabajo. 1998.

PODER LEGISLATIVO
 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

REGULA LA RELACION LABORAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES Y TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES CONEXAS^(*)

LEY N° 20.178

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

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.**- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Agrégase en el artículo 22, el siguiente inciso final, nuevo:

"La jornada de trabajo de los deportistas profesionales de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo."

2. Modifícase el inciso primero del artículo 38, del modo siguiente:

- a) Sustitúyense, en el numeral 6.-, la coma (,) y la conjunción "y" que le sigue, por un punto y coma (;);

- b) Reemplázase, en el numeral 7.-, el punto final (.) por ",y", y

- c) Agrégase un número 8.-, nuevo, con el siguiente texto:

"8.- en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas."

3. Agrégase, en el Título II del Libro I, el siguiente Capítulo VI, nuevo:

"Capítulo VI

Del contrato de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas

Artículo 152 bis A.- El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores que se dedican a la práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas, con su empleador.

Párrafo 1° Definiciones

Artículo 152 bis B.- Para los efectos de la aplicación del presente Capítulo, las expresio-

(*) Publicada en el Diario Oficial de 25.04.07.

nes que a continuación se indican tendrán el significado que para cada caso se señalan:

- a) Deportista profesional, es toda persona natural que, en virtud de un contrato de trabajo, se dedica a la práctica de un deporte, bajo dependencia y subordinación de una entidad deportiva, recibiendo por ello una remuneración.
- b) Trabajador que desempeña actividades conexas, es aquel que en forma remunerada ejerce como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional.
- c) Entidad deportiva, es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un deportista profesional, o de un trabajador que desempeña actividades conexas, en virtud de un contrato de trabajo.
- d) Entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena, son aquellas entidades que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional o local.
- e) Temporada, es el período en el cual se desarrollan el o los Campeonatos Oficiales organizados por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva. Se entiende que el término de la temporada, para cada entidad deportiva, es la fecha en que ésta disputó su última competición oficial.

Párrafo 2°

Forma, contenido y duración del contrato de trabajo

Artículo 152 bis C.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9°, el contrato de trabajo se firmará en triplicado, entregándose un ejemplar al deportista profesional o trabajador que desempeñe actividades conexas, en el acto de la firma; otro quedará en poder

del empleador y el tercero se registrará, dentro del plazo de 10 días hábiles de suscrito el contrato, ante la entidad superior correspondiente.

Dicho contrato mencionará todo beneficio o prestación que reciba el deportista profesional, y que tenga como causa el contrato de trabajo.

Artículo 152 bis D.- El contrato de trabajo de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas se celebrará por tiempo determinado. La duración del primer contrato de trabajo que se celebre con una entidad deportiva no podrá ser inferior a una temporada, o lo que reste de ésta, si se ha iniciado, ni superior a cinco años.

La renovación de dicho contrato deberá contar con el acuerdo expreso y por escrito del trabajador, en cada oportunidad, y tendrá una duración mínima de seis meses.

Artículo 152 bis E.- Cuando un deportista celebre su primer contrato de trabajo en calidad de profesional con una entidad deportiva distinta a la o las participantes en su formación y educación, aquélla deberá pagar a estas últimas una indemnización en razón de la labor formativa realizada, de acuerdo a las normas fijadas por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva.

Dicho pago estará dirigido únicamente a compensar la formación del deportista, y deberá tener en cuenta, al fijar la referida indemnización, la participación proporcional entre las distintas entidades deportivas participantes en la formación y educación de estos deportistas.

Artículo 152 bis F.- El uso y explotación comercial de la imagen de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas, por parte de sus empleadores, para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, y en cada caso en que ésta deba ser utilizada, requerirá de su autorización expresa.

En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador, se estará a lo que se determine en el contrato individual o instrumento colectivo, según corresponda.

Artículo 152 bis G.- La entidad deportiva que utilizando cualquier subterfugio, oculte o simule beneficios o prestaciones laborales que tengan como causa el contrato de trabajo, será sancionada de conformidad a lo establecido en el artículo 152 bis L.

Párrafo 3°

De la periodicidad en el pago de las remuneraciones

Artículo 152 bis H.- Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

Con todo, los emolumentos que las partes convengan en calidad de incentivos o premios por el logro de objetivos deportivos, deberán ser pagados dentro de los noventa días siguientes a la ocurrencia del hecho que los originó. En todo caso, si el contrato de trabajo termina con anterioridad a la llegada de este plazo, los emolumentos pactados como premios e incentivos deberán pagarse a la fecha de terminación del contrato.

Párrafo 4°

Cesiones temporales y definitivas

Artículo 152 bis I.- Durante la vigencia del contrato, la entidad deportiva podrá convenir con otra la cesión temporal de los servicios del deportista profesional o una indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, para cuyos efectos deberá contar con la aceptación expresa de éste.

El contrato respectivo deberá otorgarse por escrito.

La cesión temporal suspende los efectos del contrato de trabajo entre la cedente y el trabajador, pero no interrumpe ni suspende el tiempo de duración pactado en dicho contra-

to. Cumplido el plazo de la cesión temporal, el deportista profesional se reincorporará al servicio de la entidad deportiva cedente.

En virtud del contrato de cesión temporal, la entidad cedente responderá subsidiariamente por el cumplimiento de las obligaciones económicas del cesionario, hasta el monto de lo pactado en el contrato original.

Se entiende por indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, el monto de dinero que una entidad deportiva paga a otra para que ésta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula con un deportista profesional, y que, por tanto, pone fin a dicho contrato.

A lo menos un diez por ciento del monto de esta indemnización le corresponderá al deportista profesional.

La terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional.

Párrafo 5°

Del derecho de información y pago por subrogación

Artículo 152 bis J.- La entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena deberá ser informada, por las entidades deportivas que participan en las competencias que organiza, sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas que laboren para ellas.

En el caso que la entidad deportiva no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de esas obligaciones, la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva, a requerimiento del o los trabajadores afectados, deberá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquélla las sumas que se adeuden y pagar por subrogación al deportista profesional o trabajador que desempeña actividades conexas o institución previsional acreedora.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, será acreditado en la forma establecida en el inciso segundo del artículo 183-C de este Código.

Párrafo 6°
Del reglamento interno de orden,
higiene y seguridad

Artículo 152 bis K.- Las entidades deportivas estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas, en los términos establecidos en el Título III, del LIBRO I.

En ningún caso podrán imponerse sanciones por situaciones o conductas extradeportivas. Tampoco podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o cualquier descanso, así como la exclusión de los entrenamientos con el plantel profesional.

Los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre temas relacionados con su profesión.

Artículo 152 bis L.- Las infracciones a lo dispuesto en el presente Capítulo serán sancionadas con las multas señaladas en el inciso segundo del artículo 478 de este Código."

Artículo 2°.- La presente ley entrará en vigencia el día 1 del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial."

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

Santiago, 2 de abril de 2007.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Ricardo Lagos Weber, Ministro Secretario General de Gobierno.

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

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION DEL TRABAJO

DELEGA FACULTADES EN MATERIA DE RECONSIDERACION DE MULTAS ADMINISTRATIVAS QUE INDICA^(*)

RESOLUCION N° 444

Núm. 444 exenta.- Santiago, 2 de mayo de 2007.- Vistos: Lo dispuesto en los artículos 11 y 41 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo; en el artículo 5° letras a), d), f) y p) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo; y en la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

La conveniencia de agilizar y optimizar el actual trámite de reconsideraciones de multas administrativas.

Resuelvo:

1. Delégase en el Jefe de la División de Inspección la facultad de mantener, rebajar o dejar sin efecto, según corresponda, las multas aplicadas por funcionarios de su dependencia directa, por infracción a normas laborales, previsionales, de salud, higiene y seguridad y al D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cualquiera sea su monto.

2. Delégase en los Directores Regionales del Trabajo, la facultad de mantener, rebajar o dejar sin efecto, según corresponda, las multas aplicadas por funcionarios de su dependencia directa, por infracción a normas laborales, previsionales, de salud y de higiene y seguridad, y al D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cualquiera sea su monto.
3. Delégase en los Inspectores Provinciales y Comunes del Trabajo, y en los Jefes de los Centros de Conciliación y Mediación, la facultad de mantener, rebajar o dejar sin efecto, según corresponda, las multas aplicadas por funcionarios de su jurisdicción, por infracción a normas laborales, previsionales, de salud y de higiene y seguridad, y al D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cualquiera sea su monto.
4. No obstante lo dispuesto en los números 1, 2 y 3 precedentes, el Director(a) del Trabajo en cualquier momento, previa revocación del acto delegatorio contenido en esta resolución exenta, podrá delegar en el Jefe de la División de Inspección y en los Directores Regionales del Trabajo la facultad de mantener, rebajar o dejar sin efecto, según corresponda, las multas cursadas por funcionarios de este Servicio, en función de materias y/o montos determinados y programas nacionales o regionales de fiscalización.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 7.05.07.

5. En cualquier caso, la presente delegación no obstará a que el Director(a) del Trabajo o los Jefes de División y Jefe División Jurídica o los Directores Regionales del Trabajo, según sea el caso, ejerzan el control jerárquico permanente del funcionamiento y actuación de los funcionarios delegados en sus respectivos ámbitos, el cual no sólo se extenderá a la legalidad, sino también a la eficacia y oportunidad de sus actuaciones.
6. Las resoluciones que se dicten en virtud de la presente delegación de facultades deberán registrarse y mantenerse en archivo correlativo.
7. La presente delegación se aplicará a todas las solicitudes de reconsideración ingresadas a contar del 1° de junio de 2007.

Las solicitudes de reconsideración presentadas con anterioridad al 1° de junio de 2007, se tramitarán conforme a la Resolución exenta N° 537, de 26 de mayo de 2005, la cual perderá su vigencia una vez resueltas todas las solicitudes de reconsideración que estuvieran pendientes a esa fecha.

Anótese, comuníquese y publíquese.-
Patricia Silva Meléndez, Directora del Trabajo.

COTIZACIONES PREVISIONALES AL DIA

UN DERECHO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

LA LEY BUSTOS

La Ley N° 19.631, publicada en el Diario Oficial el 28 de septiembre de 1999, conocida como "Ley Bustos", obliga a los empleadores(as) a pagar las cotizaciones previsionales adeudadas al trabajador(a) como requisito para despedirlo.

La Ley Bustos se aplica a todos los trabajadores(as) sin excepción, incluidos los temporeros(as) y trabajadores(as) de casa particular.

Para que sea válido el despido, el empleador(a) debe acompañar al aviso de término de contrato, los certificados que acrediten que tiene pagadas las siguientes cotizaciones previsionales:

- Cotizaciones de pensiones, AFP o INP.
- Cotizaciones de salud, FONASA o ISAPRE.
- Cotizaciones del seguro de cesantía (Ley N° 19.728), si correspondiere.

Tendrá que presentar las respectivas planillas de pago.

El empleador(a) debe comprobar que todas estas cotizaciones están pagadas para proceder al despido, de lo contrario éste no pondrá término al contrato de trabajo. Ello significa que el empleador(a) tendrá que continuar pagando al trabajador(a) afectado las remuneraciones y demás prestaciones contempladas en el contrato de trabajo, hasta que haya convalidado debidamente el despido.

CAUSALES DE DESPIDO

La obligación de pagar las cotizaciones previsionales del trabajador(a) antes de des-

pedirlo opera cuando el contrato de trabajo termina por las siguientes causales:

- Las del artículo 159, N°s. 4, 5 y 6 del Código del Trabajo, que corresponden a:
 - Vencimiento del plazo del contrato de trabajo.
 - Conclusión o término del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
 - Caso fortuito o fuerza mayor.
- Las del artículo 160, que corresponden a:
 - Las causales imputables al trabajador(a), es decir aquellas en las que se establece negligencia, falta de probidad, abandono del trabajo, etc.
- Las del artículo 161, que corresponden a:
 - Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio.

Esta ley no se aplicará cuando la causa de término de contrato sea la renuncia voluntaria o el mutuo acuerdo entre el empleador(a) y el trabajador(a).

QUE HACER

Si el empleador(a) despide al trabajador(a) sin haber pagado las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, éste debe hacer la denuncia ante la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio de la empresa.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El empleador(a) que ha puesto término a la relación laboral sin haber pagado las respectivas cotizaciones previsionales, tendrá la obligación de:

- Pagar al trabajador(a) la totalidad de las remuneraciones e impositivos del período comprendido entre la fecha del despido y aquella en que efectivamente pagó las cotizaciones adeudadas y así lo acreditó. El trabajador(a) no estará obligado a trabajar durante tal período.
- El empleador(a) no puede dejar sin efecto el despido en forma unilateral, sólo podrá hacerlo ambas partes de común acuerdo. En tal caso, la relación laboral continuará vigente, en los mismos términos de antes, pero el empleador(a) deberá ponerse al día en el pago de las cotizaciones morosas.

EL FINIQUITO SOLO SE FIRMA

- Cuando esté por escrito.
- Por el trabajador(a), el empleador(a) y por el presidente(a) del Sindicato, delegado(a) de personal o sindical respectivos.

- Si el trabajador(a) está absolutamente de acuerdo con los hechos y la causal de despido invocada.
- Si están pagadas las indemnizaciones que pudieran corresponder, las remuneraciones y demás beneficios que procedan, como por ejemplo, el feriado, ya sea completo o proporcional.
- Si el empleador(a) acredita el pago de las cotizaciones previsionales.
- El finiquito se debe ratificar ante un ministro de fe, que puede ser un inspector del trabajo, un notario público, el oficial del Registro Civil de la comuna o el secretario municipal correspondiente (Art. 177, inciso 2° del Código del Trabajo).

Si no se cumplen todos los requisitos antes mencionados, el trabajador(a) no debe firmar el finiquito de trabajo.

Si después de firmado el finiquito el trabajador(a) se percata de que el empleador(a) le adeudaba cotizaciones previsionales, deberá solicitar la nulidad del despido directamente ante los Tribunales del Trabajo.

La Ley Bustos otorga al trabajador(a) un plazo de seis meses para reclamar la nulidad del despido ante los Tribunales del Trabajo.

DIRECCION DEL TRABAJO
UNIDAD DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (UCYMAT)

LEY 20.123: PROTECCION A LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

La modificación legal vigente desde el 14 de enero del año 2007 incorpora nuevos instrumentos de prevención de riesgos en el trabajo para los trabajadores en régimen de subcontratación⁽¹⁾ y servicio transitorio,⁽²⁾ fijando además otras actuaciones que corresponden al empleador en caso de accidente grave o fatal en el lugar de trabajo.

Para la aplicación de las nuevas normas, en particular referidas a los Arts. 66 bis y 76 de la Ley N° 16.744 y los Arts. 184 y 477 del Código del Trabajo, se han aprobado tanto el Reglamento N° 76, del Mintrab como las Circulares N°s. 2.345 y 2.346 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS), de enero del año 2007.

REGLAMENTO N° 76, DEL MINTRAB, PARA LA APLICACION DEL ARTICULO 66 BIS DE LA LEY N° 16.744

El artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 establece a la empresa principal, la obligación de vigilar que tanto contratistas como sub-

contratistas cumplan con las normas de higiene y seguridad, distinguiendo diversos instrumentos, los que en cada caso, requieren de un número determinado de trabajadores laborando en la respectiva obra, faena o servicio siempre que se trate de una actividad propia de su giro.

Para tales efectos y de conformidad con lo dispuesto en el D.S. N° 76/2006 del Mintrab, reciente "*Reglamento sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios*" (Anexo 1) se entenderá por actividades propios de su giro, "*... todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación*".

Por su parte, entre sus disposiciones generales el D.S. N° 76/2006, establece que la *empresa principal*, para efectos de planificar y cumplir sus obligaciones en materia de salud y seguridad, debe mantener en la faena, obra o servicio, un *Registro* actualizado de antecedentes, sea en papel o digital, constituido por lo siguiente:

- (1) Aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador denominado contratista o subcontratista, caso en el que estos últimos están a cargo de ejecutar a través de un contrato, una obra, faena o servicio, para una tercera persona natural o jurídica, denominada empresa principal.
- (2) Empresa de Servicios Transitorios (EST): persona jurídica, inscrita, cuyo objeto social exclusivo es poner a disposición de terceros denominadas usuarias, trabajadores para cumplir tareas transitorias u ocasionales.

- Cronograma de las actividades planificadas;
- Copia de los contratos que mantiene con las empresas que laboran en la faena;
- Datos de contratistas, subcontratistas y servicios transitorios: RUT y nombre de la

empresa, Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, nombre del encargado de las tareas, N° de Trabajadores, fecha de inicio y término de faenas;

- Historial de accidentes y enfermedades profesionales de la faena;
- Informe de las evaluaciones de riesgo;
- Visitas y medidas prescritas por los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744;
- Inspecciones de entidades fiscalizadoras y sus respaldos.

También el D.S. N° 76/2006 define las características, requisitos y funciones de cada uno de los siguientes instrumentos incorporados en la normativa.

- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas.
- Comités Paritarios de Faena.
- Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (DPRF).

* **SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)**

Es un instrumento que permite organizar e integrar la prevención de riesgos, diseñar procedimientos y mecanismos dirigidos al cumplimiento estructurado y sistemático de todos los requisitos establecidos en la legislación, con el fin de garantizar la protección eficaz de la seguridad y salud de todos los trabajadores existentes en la empresa, obra o faena.

Requisitos para ser exigible el SG-SST a la empresa principal:

- Siempre que se trate de una obra, faena o servicios propios del giro en que laboren más de 50 trabajadores, considerando tan-

to a los trabajadores de la empresa principal, usuaria, transitorios, como a los de empresas contratistas y subcontratistas.

Componentes mínimos del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo

- Política de seguridad y salud en el trabajo (*directrices orientadoras de la salud laboral*).
- Organización (*estructura de la prevención, actores y sus responsabilidades*).
- Planificación (*sobre un diagnóstico participativo inicial*).
- Evaluación (*periódica e inclusiva de todos los niveles*).
- Acción Pro de Mejoras o correctivas (*medidas adoptadas, resultantes de la evaluación*).

* **REGLAMENTO ESPECIAL DE CONTRATISTAS**

El Sistema de Gestión que implemente la empresa principal, debe incluir la puesta en vigencia de un Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas, el que será obligatorio para tales empresas, y diferente de los reglamentos internos que establecen obligaciones para los trabajadores. Un ejemplar del Reglamento será entregado a los contratistas y subcontratistas, previo al inicio de sus labores en la obra, faena o servicios, además de mantener, la empresa principal, una copia en el lugar de trabajo.

Contenido mínimo del reglamento especial:

- La definición de quién o quiénes son los encargados de implementar y mantener en funcionamiento el Sistema de Gestión de la SST.
- Descripción de las acciones de coordinación entre los distintos empleadores y sus responsables, tales como: reuniones conjuntas de los Comités Paritarios y/o de los

Departamentos de Prevención de Riesgos; mecanismos de intercambio de información, y el procedimiento de acceso de los respectivos Organismos Administradores de la Ley N° 16.744.

- Mecanismos para verificar el cumplimiento de lo establecido en el mismo Reglamento.
- El conjunto de obligaciones y prohibiciones a las que se deben someter los contratistas y subcontratistas para evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales en la obra, faena o servicio.
- Sanciones aplicables a contratistas o subcontratistas por incumplimiento a lo establecido en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad adoptado por la empresa principal.

*** COMITE PARITARIO DE FAENA**

Este instrumento no sustituye al “Comité Paritario de Higiene y Seguridad” que dispone el artículo 66 de la Ley N° 16.744, cuya constitución y funcionamiento se establece en el D.S. N° 54/1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pudiendo por tanto, en una obra o faena existir ambos comités.

Requisitos para constituir Comité Paritario de Faena:

- Se trata de una faena, obra o servicios propios del giro.
- Laboran más de 25 trabajadores cualquiera sea su dependencia, esto es, considerando tanto los trabajadores de la empresa principal, usuaria, como subcontratados y suministrados que laboran en la obra, faena o servicios.
- La duración estimada de la obra o faena sea superior a treinta días corridos.

Integración del Comité Paritario de Faena

Estará integrado por 6 (seis) miembros titulares (no existe obligación de tener trabajado-

res suplentes) 3 (tres) de los cuales representarán a los empleadores y 3 (tres) a los trabajadores.

Funciones

El Comité Paritario de Faena ejercerá *funciones de vigilancia y coordinación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo*, realizando las siguientes tareas:

- Tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se programen y realicen.
- Observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución.
- Realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.

*** DEPARTAMENTO DE PREVENCION DE RIESGOS DE FAENA (DPRF)**

Esta nueva obligación, no sustituye al “Departamento de Prevención de Riesgos” a que están obligadas las empresas con más de 100 trabajadores, de conformidad a lo establecido en el D.S. N° 40/1969 del Mintrab.

El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (DPRF), es aquella dependencia dirigida por un experto de categoría profesional que cumple una jornada completa, encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con medios y el personal necesario para cumplir sus funciones en la respectiva faena, obra o servicio.

Requisitos para su constitución:

- El total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, alcance a más de 100 trabajadores, cualquiera sea su dependencia.
- Dicho número mínimo se mantiene vigente por más de 30 (treinta) días corridos.
- Inexistencia de un Departamento de Prevención de Riesgos (de la empresa principal) constituido y funcionando en la obra o faena, dado que en tal caso, éste cumpliría la función del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

Funciones

- Participar en la implementación y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Otorgar asistencia técnica a las empresas contratistas y subcontratistas para el debido cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad.
- Coordinar y controlar la gestión preventiva de los Departamentos de Prevención de Riesgos existentes en la obra, faena o servicios.
- Asesorar al Comité Paritario de Faena cuando éste lo requiera.
- Prestar asesoría a los Comités Paritarios en la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran en la obra, faena o servicios, manteniendo un registro de los resultados de las investigaciones y el control del cumplimiento de las medidas correctivas prescritas.
- Mantener un registro actualizado de las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la obra, faena o servicios, debiendo determinar, a lo menos, las tasas de accidentabilidad, frecuencia, gravedad y siniestralidad total.

- Coordinar la implementación de las actividades preventivas y las medidas prescritas por los respectivos organismos administradores de la Ley N° 16.744 o las acciones que en la materia hayan sido solicitadas por las empresas contratistas o subcontratistas.

RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS USUARIAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS EN LA PROTECCION DE LA SALUD Y SEGURIDAD

En virtud de lo dispuesto en los artículos 183 X y 183 AB del Código del Trabajo, y el artículo 76 de la Ley N° 16.744 (*Circular N° 2.345, SUSESO*) la empresa USUARIA deberá:

- Entregar copia de su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad a los trabajadores de servicios transitorios.
- Dar cumplimiento a las normas de higiene y seguridad. (contenidas en Decretos, Reglamentos y Resoluciones dictadas por el Minsal, Mintrab, SAG, Directemar, Sernageomin).
- Incorporar a los trabajadores de servicios transitorios para efectos del quórum del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad (SG-SST), Comités Paritarios de Faena y el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.
- Denunciar de inmediato la ocurrencia de un accidente de trabajo respecto de un trabajador transitorio tanto a la respectiva EST como al Organismo Administrador del Seguro (mutuales o INP) al que se encuentre afiliada o adherida la EST.
- En caso de tratarse de un accidente de trabajo grave o fatal ocurrido a un trabajador transitorio, debe suspender en forma inmediata las faenas afectadas, avisar a la respectiva Inspección del Trabajo y

Seremi de Salud y evacuar a los trabajadores, esto último, si es necesario.

ACTUACIONES DEL EMPLEADOR ANTE ACCIDENTE GRAVE O FATAL

Notificación

A la normativa vigente, establecida en el artículo 76 de la Ley N° 16.744, esto es, la obligación del empleador de notificar al Organismo Administrador, una vez inmediatamente producido todo accidente o enfermedad profesional, se incorpora el siguiente inciso 4°: "... 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".

La nómina de direcciones, teléfonos y fax que deben ser utilizados para la notificación a las Inspecciones del Trabajo y las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (Seremi), se encuentran disponibles en las páginas web de los siguientes organismos:

- Superintendencia de Seguridad Social: www.suseso.cl
- Dirección del Trabajo: www.direcciondeltrabajo.cl
- Ministerio de Salud: www.minsal.cl

En aquellos casos en que la empresa no cuente con los medios antes señalados para cumplir con su obligación de informar a la Inspección y Seremi respectiva, se entenderá que cumple con dicha obligación al informar a la entidad fiscalizadora que sea competente en relación con la actividad que desarrolla, cuando dicha entidad cuente con algún otro medio de comunicación (Directemar, Sernageomin, entre otras).

En la situación descrita, los organismos fiscalizadores que reciban esta información deberán transmitirla directamente a la Inspección y la Seremi que corresponda.

(ANEXO 2 "FORMULARIO DE NOTIFICACION INMEDIATA DE ACCIDENTE DEL TRABAJO GRAVE Y FATAL)

Definición de accidente grave y fatal: según lo establecido por la SUSESO (Circular N° 2.345), se entiende lo siguiente:

- *Accidente fatal:* a causa o con ocasión del trabajo y que provocan la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.
- *Accidente grave:* a causa o con ocasión del trabajo y que:
 - Obligue a realizar maniobras de resucitación, o a realizar maniobra de rescate;
 - Ocurra por caída de altura de más de 2 metros;
 - Provoque en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo;
 - Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

La SUSESO revisará periódicamente la lista de accidentes graves con el objeto de efectuar los ajustes necesarios.

Obligaciones del empleador: Autosuspensión

El inciso 5° del artículo 76 de la Ley N° 16.744 establece que en el caso de accidentes graves y fatales: "... **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”.

Para estos efectos se entenderá por faena afectada, *“aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la empresa medidas correctivas inmediatas, se pone en riesgo la seguridad de otros trabajadores”.*

Corresponderá al empleador cuando ocurra un accidente grave o fatal:

- Informar de inmediato tanto a la Inspección del Trabajo como a la Seremi de Salud, correspondiente al domicilio de los hechos;
- Suspender la faena afectada;
- Proceder a evacuar a los trabajadores de la faena afectada, si existe peligro para su seguridad y vida;
- Avisar a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud sobre las correcciones efectuadas que permitan seguir laborando sin riesgo para la seguridad y vida de los trabajadores.

SANCIONES ESPECIALES en casos de infracciones detectadas ante accidentes graves y fatales

El *incumplimiento* por parte del empleador de las siguientes obligaciones:

- Denunciar la ocurrencia de un accidente grave o fatal a la Inspección del Trabajo y Seremi de salud, respectiva;
- Suspender las faenas afectadas por un accidente grave o fatal;
- Permitir la evacuación de los trabajadores si es necesario;
- Contar con la autorización del organismo fiscalizador respectivo (Inspección del Tra-

bajo o Seremi de Salud), para levantar la medida de suspensión;

Son infracciones consideradas gravísimas y sancionadas con una multa entre 50 a 150 UTM

MULTAS ADMINISTRATIVAS IMPUESTAS POR INFRACCIONES A NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

El inciso 7º del artículo 477 del Código del Trabajo dispone que los empleadores sancionados por infracciones a normas de higiene y seguridad pueden sustituirlas por su incorporación a un Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC) y la puesta en marcha de un Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), contando con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 al cual se encuentre adherido o afiliado.

Cursada una multa, el *empleador puede acceder a este beneficio*, presentando su solicitud a la Inspección del Trabajo respectiva, utilizando los Formularios *F-10* y *F10-1* si cumple lo siguiente:

- Se trate de infracciones a normas de higiene y seguridad;
- En la fecha de constatación de las infracciones por parte del fiscalizador, los trabajadores dependientes no superen el número de 25;
- Presentar la solicitud en el plazo de 30 días corridos, contados desde la notificación de la multa;
- No haber hecho uso de igual beneficio de sustitución de multas por PAC y SGSST, sustitución de multa por capacitación o reemplazo parcial por capacitación, en los últimos 12 meses;
- Acompañar nómina de trabajadores de la empresa.

DEL DIARIO OFICIAL

25 Abril

- Ley N° 20.178. Regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

30 Abril

- Decreto N° 106, de 1.02.07, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de la subvención establecida en el artículo 9° bis del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, que estableció un incremento de la subvención establecida en el artículo 9° de la Ley N° 19.598 para aquellos alumnos con discapacidad visual, auditiva o con multidéficit que deban ser atendidos en cursos de no más de ocho alumnos.

2 Mayo

- Ley N° 20.187. Modifica Ley General de Pesca y Acuicultura en materia de reemplazo de la inscripción en el Registro de Pesca Artesanal.

3 Mayo

- Decreto N° 20, de 12.01.07, del Ministerio de Hacienda. Modifica Decreto Supremo N° 250, de 2004, que aprueba reglamento de la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios.

7 Mayo

- Resolución N° 444 exenta, de 2.05.07, de la Dirección del Trabajo. Delega facultades en materia de reconsideración de multas administrativas que indica (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Decreto N° 77, de 15.01.07, del Ministerio de Educación. Reajusta valores de la subvención anual educacional pro-retención, por alumno para el año 2007.
- 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 y el 9 de junio de 2007.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio mensual y quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

10 Mayo

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 5/2007. Determina Interés Corriente por el lapso que indica.
- Decreto N° 123, de 21.02.07, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto Supremo N° 313 de 2002, que reglamenta Programa de Fondo de Proyectos de Mejoramiento Educativo.

16 Mayo

- Extracto de Circular N° 27 de 11.05.07, del Servicio de Impuestos Internos. Complementa la Circular N° 39, de 25.07.91, mediante la cual se imparten instrucciones sobre el Impuesto de Timbres y Estampillas que establece el artículo 3° del D. L. N° 3.475, de 1980, que grava a la documentación relacionada con operaciones de importación.

17 Mayo

- Decreto N° 90, de 21.02.07, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto Supremo N° 239, de 2004, que establece objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios para la educación de adultos y fija normas generales para su aplicación.
- Resolución exenta N° 230, de 2.05.07, de la Subsecretaría de Salud pública. Rectifica Resolución exenta N° 84, de 14.02.07 del Ministerio de Salud, que modificó la Resolución exenta N° 96 de 1996, que aprueba el Arancel de Acciones de Protección de la Salud, en el sentido de incorporar nuevas prestaciones con sus respectivos aranceles.

18 Mayo

- Decreto N° 158, de 26.12.06, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Modifica Decreto N° 81, de 2004, que aprueba norma técnica para los órganos de la Administración del Estado sobre interoperabilidad de documentos electrónicos.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DEPARTAMENTO JURIDICO

INADMISIBILIDAD DE RECURSO DE PROTECCION EN CONTRA DE ACTAS
DE CONSTATAcion DE HECHOS EN FISCALIZACION DE TRABAJO EN
REGIMEN DE SUBCONTRATAcion

INTRODUCCION

La Ilustrísima Corte de Apelaciones de Rancagua, conociendo de un recurso de protección interpuesto en contra de actas de constatación de hechos levantadas en terreno por fiscalizadores de la Inspección Provincial del Trabajo de dicha ciudad, en el marco de un procedimiento de fiscalización de la normativa legal que regula el trabajo en régimen de subcontratación, procedió a declarar en sentencia de 23 de marzo de 2007 que no concurren los supuestos contenidos en el artículo 290 de nuestra Constitución Política.

FUNDAMENTO DEL RECURSO DE PROTECCION

La recurrente estima que las actuaciones recurridas son abusivas e ilegales, ya que la fiscalizadora estimó que su representada debía contratar la totalidad de dichas personas, estimando además que existía una simulación de contratación. Plantea que el acto recurrido es ilegal, puesto que infringe normas constitucionales como normas contenidas en el Código del Trabajo en materia de subcontratación y disposiciones de la Ley N° 19.880 que establece las bases de los procedimientos administrativos.

También alega la arbitrariedad del acto recurrido, ya que no existe fundamento de ley, razón o justicia alguno que permita obligar a su representada a contratar a personas que no le prestan servicios y que no requiere.

Finalmente, concluye, que el acto recurrido importa perturbación, privación o ame-

naza actual, real y concreta al derecho consagrado en el artículo 19 N° 3 inciso cuarto y N° 24 de la Constitución Política.

ASPECTOS RELEVANTES DE LA SENTENCIA PRONUNCIADA POR LA ILTMA. CORTE DE APELACIONES DE RANCAGUA, CONFIRMADA POR LA EXCMA. CORTE SUPREMA

Recurso 187/2007.

23 de marzo de 2007.

“Vistos:

A fojas 17 comparece don Marcos Pérez Massoc, abogado, en representación de Johnson’s S.A., ambos domiciliados en calle Independencia N° 777, Rancagua (...)

Con lo relacionado y considerando

Segundo: Que, analizando el acto recurrido y el contexto en que éste fue elaborado, no se observa la arbitrariedad o ilegalidad alegada por el recurrente, puesto que precisamente es propio del ejercicio de la labor fiscalizadora el que la funcionaria extienda el acta respectiva con los hechos por ella constatados, cuestión que lejos está de constituir una calificación jurídica con efectos de cosa juzgada, propio y excluyente de la labor jurisdiccional, o siquiera un acto administrativo propiamente tal, de carácter vinculante y obligatorio para la empresa fiscalizada. Por lo demás, el acta en sí no sólo no es capaz de perturbar derecho constitucional alguno, sino tampoco de amenazarlo siquiera, puesto que de la misma jamás se derivará consecuencia

negativa alguna para el actor, ni mucho menos la obligación de contratar personal, como lo plantea el recurrente.

(...) se rechaza el intentado a fojas 17, (...)con costas”.

Recurso Corte Suprema.

Santiago, 17 de abril de 2007.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de veintitrés de marzo pasado, escrita a fojas 41 y siguientes.

Regístrese y devuélvase, con sus agregados.

Pronunciado por la Tercera Sala, integrada por los Ministros Sr. Ricardo Gálvez, Sr. Alberto Chaigneau, Sr. Adalis Oyarzún, Sr. Pedro Pierry y el Abogado Integrante Sr. José Fernández.

Autorizado por el Secretario de esta Corte Sr. Carlos Meneses P.

Rol N° 1.711-2007.

M. Consuelo Zanzo García

Abogada

Unidad Coordinación y Defensa Judicial

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociación de funcionarios. Atención primaria de salud.			
Afiliación.	1.831/036	15.05.07	84
Comités Bipartitos. Elección de representantes. Sistema electrónico de votación.	1.473/031	18.04.07	73
Comités Bipartitos de Capacitación. Personal no sindicalizado. Representantes.	1.473/031	18.04.07	73
Comités Bipartitos de Capacitación. Representantes. Elección.	1.473/031	18.04.07	73
Descanso compensatorio. Procedencia.	1.832/037	15.05.07	86
Dirección del Trabajo. Competencia. Ministerio Público.	1.418/029	16.04.07	70
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Indemnización legal. Procedencia.	1.639/033	2.05.07	79
Permiso por muerte de parientes. Imputación beneficios convencionales. Procedencia.	1.638/032	2.05.07	77
Permisos convencionales. Otorgamiento. Forma.	1.638/032	2.05.07	77
Personal embarcado o gente de mar. Alimentación y alojamiento.	1.704/034	7.05.07	80
Personal embarcado o gente de mar. Descanso en Puerto. Accidente del trabajo. Calificación.	1.704/034	7.05.07	80
Personal no Docente. Feriado. Oportunidad.	1.472/030	18.04.07	71
Personal no Docente. Feriado. Normas aplicables.	1.472/030	18.04.07	71
Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales. Convalidación. Remuneración.	1.711/035	7.05.07	82

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. MINISTERIO PUBLICO.

1.418/029, 16.04.07.

La Dirección del Trabajo no tiene competencia para fiscalizar y aplicar sanciones al Ministerio Público.

Fuentes: Constitución Política: artículo 83; Ley N° 19.640, artículo 71.

Mediante presentación del antecedente el Fiscal Nacional (S) del Ministerio Público solicita se deje sin efecto la actuación de la Fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, quien el 30 de marzo recién pasado se constituyó en las oficinas de la Fiscalía Regional del Ministerio Público de esa ciudad, levantó un acta de fiscalización por separación ilegal de trabajador con fuero laboral, y dictó las Resoluciones N°s. 394107035-1 y 394107035-2, y aplicó multas de 60 UTM y 210 UTM, respectivamente.

La acción de la fiscalizadora actuante pretendió anular el término del contrato de trabajo de la ex funcionaria de dicha Fiscalía Regional, doña Lorena del Carmen Sanzana Mansilla, quien habría sido desvinculada del Ministerio Público por la causal de evaluación deficiente de su desempeño funcionario, contemplada en el artículo 81 letra f) de la Ley N° 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que la Constitución Política en sus artículos 83 y siguientes crea el Ministerio Público como un organismo autónomo, independiente de cualquier otro poder del Estado, encargado de dirigir en forma exclusiva la investigación de los hechos constitutivos de delitos, los que determinen la participación punible y los que acrediten la inocencia del imputado y,

en su caso, ejercer la acción penal pública en la forma prevista por la ley.

Como es posible advertir el Ministerio Público forma parte de los órganos del Estado y como tal el personal que cumple allí sus labores tiene la calidad de funcionario público. A su vez, las relaciones entre el Ministerio Público y quienes se desempeñan en él como fiscales o funcionarios se regulan por un estatuto especial conformado por las normas contenidas en la Ley N° 19.640 y por las de los reglamentos que de conformidad con ella se dicten. Supletoriamente se aplican algunas normas del estatuto administrativo, Ley N° 18.834, y algunas disposiciones del Código del Trabajo, relativas al contrato individual, artículos 7° al 12, sólo aplicables a los funcionarios; artículos 22, 27 y 28, sobre jornada de trabajo y las normas sobre protección a la maternidad, contenidas en los artículos 194 al 208.

Ahora bien, la circunstancia que supletoriamente se aplique el Código del Trabajo al personal que se desempeña en el Ministerio Público no significa, en caso alguno, que éste tenga la calidad de trabajadores regidos por el derecho laboral común.

De este modo, atendido los fundamentos expuestos en los párrafos precedentes, en especial, aquellos que dicen relación con la calidad jurídica del personal que se desempeña en el citado Organismo, es lícito concluir que esta Dirección del Trabajo no tiene competencia para fiscalizar la materia reclamada y aplicar sanciones. En este contexto, se ha

instruido al Departamento de Inspección con el objeto que ordene a quien corresponda se deje sin efecto la actuación de la Fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, quien el 30 de marzo recién pasado se constituyó en las oficinas de la Fiscalía Regional del Ministerio Público de esa ciudad, levantó un acta de fiscalización por separación ilegal de trabajador con fuero laboral, y dictó las Resoluciones N°s. 394107035-1 y 394107035-2, y aplicó multas de 60 UTM y 210 UTM, respectivamente.

A mayor abundamiento y con el único fin de complementar los antecedentes entregados precedentemente, cabe señalar que la

Contraloría General de la República, en relación con la materia analizada, mediante Ordinario N° 21.723, de 10.05.2006, ha señalado que "conforme a lo indicado en el artículo 71 de la Ley N° 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público, a dicho organismo no se le aplican las disposiciones legales que rigen la acción de la Contraloría General, salvo en aquellas materias en que esa ley requiera expresamente su intervención...".

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, cumpla con informar a Ud., que la Dirección del Trabajo no tiene competencia para fiscalizar y aplicar sanciones al Ministerio Público.

PERSONAL NO DOCENTE. FERIADO. OPORTUNIDAD. NORMAS APLICABLES.

1.472/030, 18.04.07.

El personal no docente que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal debe hacer uso de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares no procediendo considerar, para tales efectos, los lapsos de suspensión de actividades escolares el resto del año.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 74.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las normas legales a que se encuentra afecto, en materia de feriado legal, el personal no docente que presta servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales.

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

Revisada la normativa de la Ley N° 19.464, aparece que el personal no docente que presta servicios en establecimientos educaciona-

les administrados directamente por las Corporaciones Municipales, se encuentra afecto, de conformidad a lo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 19.464, a las normas del Código del Trabajo, salvo en materia de permisos y licencias médicas.

Conforme con lo expuesto, el personal no docente, en lo concerniente a su feriado queda sujeto a las disposiciones del Código del Trabajo, en particular, al artículo 74 del citado cuerpo legal que, dispone:

"No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desa-

rollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato”.

De la norma transcrita se desprende que los trabajadores que se desempeñan en aquellas empresas, establecimientos o actividades que deben interrumpir sus funciones o actividades durante determinados períodos del año, no tienen derecho a feriado.

Cabe advertir que dicha norma, más que una excepción al feriado, constituye una forma especial de dar cumplimiento a este beneficio en el caso de las empresas que, por la naturaleza de sus actividades, interrumpen estas durante cierto tiempo, en el cual continúan pagando remuneraciones al personal, como sucede, precisamente en el caso de los establecimientos educacionales que interrumpen actividades sólo entre los meses de enero y febrero de cada año o el que media entre el término del año escolar y el inicio del siguiente.

Lo expuesto permite afirmar, entonces, que para la aplicación del artículo 74 antes

transcrito y comentado, no procede considerar los períodos de suspensión de las actividades escolares en el resto del año, como lo son, las vacaciones de invierno y fiestas patrias, que constituyen períodos de descanso sólo para los alumnos, encontrándose por tanto los trabajadores obligados a prestar servicios y el empleador a pagar la remuneración convenida.

Con todo necesario es hacer el alcance que la inactividad en el período referido no puede ser inferior al feriado anual que reconoce el Código del Trabajo, esto es quince días hábiles.

Precisado lo anterior y, considerando las especiales características de los servicios que prestan los establecimientos educacionales no cabe sino sostener que el empleador estará obligado a dar cumplimiento al feriado en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, necesariamente, en el período de interrupción de las actividades escolares, entre los meses de enero y febrero o el tiempo que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, sin que proceda, por ende, su concesión en una época distinta a la de la interrupción de actividades escolares.

SISTEMA ELECTRONICO DE VOTACION. COMITES BIPARTITOS DE CAPACITACION. PERSONAL NO SINDICALIZADO. REPRESENTANTES. ELECCION.

1.473/031, 18.04.07.

- 1) Se ajusta a derecho la aplicación de un sistema electrónico de votación para la elección de los representantes del Comité Bipartito de Capacitación.**
- 2) Para que los trabajadores no sindicalizados de una empresa puedan elegir a un representante del Comité Bipartito de Capacitación, deberán votar efectivamente más del 25% de dichos dependientes.**

Las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, pueden convenir libremente que resultará elegido como representante del Comité Bipartito de Capacitación el trabajador que obtenga el mayor número de votos, sin perjuicio de que puedan optar igualmente por exigir para tal efecto la obtención de la mayoría absoluta de los sufragios.

Fuentes: Ley N° 19.518, de 1997, artículo 17.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.935/124, de 29.04.98; 1/1 y 3.027/223, de 9.07.98.

Mediante presentación citada en el antecedente, se requiere un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias relativas a la constitución del comité bipartito de capacitación contemplado por la Ley N° 19.518, de 1997:

- 1) Procedencia de aplicar un sistema electrónico de votación para la elección de los representantes de los trabajadores en el Comité Bipartito de Capacitación
- 2) Quórum exigido para elegir al representante de los trabajadores no sindicalizados, cuando éstos deben elegir a un representante y si para ser elegido dicho representante se requiere la mayoría absoluta de los votos o si basta la obtención del mayor número de votos.

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

- 1) En lo que concierne a esta consulta, cabe hacer presente, en primer término, que, en lo que respecta a la designación o elección de los representantes laborales que integrarán el comité bipartito de capacitación, el artículo 17 de la Ley N° 19.518, en sus incisos 2°, 3°, 4° y final, prescribe:

“Los trabajadores designarán a sus representantes conforme a las siguientes reglas:

- a) *Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, designarán uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa.*

Se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato

de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.

- b) *A su vez, los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden nombrar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del veinticinco por ciento de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.*

Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.

En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultara uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos.

Los representantes de los trabajadores en el comité deberán ser empleados de la respectiva empresa”.

De la disposición legal transcrita se infiere que, para los efectos de la designación de los representantes de los trabajadores al comité bipartito de capacitación, el legislador ha distinguido entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son.

En efecto, el ya citado artículo 17, en su letra a) establece que los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representan más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; dos, si representan entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento; y, uno, si representa menos del cincuenta y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa.

En referencia a esta materia, la ley dispone expresamente que se entenderá por trabajadores sindicalizados, los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios.

De este modo, a diferencia de los trabajadores no sindicalizados, que eligen a sus representantes, los sindicatos los designan.

Ahora bien, dada la consagración de la libertad sindical en el ordenamiento jurídico chileno, cabe señalar que es posible la existencia de más de un sindicato en la empresa o bien que los trabajadores se encuentren afiliados a una organización distinta de la que agrupa a trabajadores de una misma empresa.

En tal eventualidad y de acuerdo a lo sostenido por este Servicio, mediante Dictamen N° 1.935/124, de 29.04.1998, entre otros, las organizaciones representativas de los trabajadores de la empresa deben, en línea de continuidad con el mandato legislativo, concordar en quiénes serán los representantes de los trabajadores sindicalizados. Si no hubiere acuerdo, se procederá entonces a la elección de los representantes de los trabajadores sindicalizados, haciéndose presente que en el caso de los sindicatos de trabajadores interempresa, sólo participarán los dependientes de la respectiva empresa.

En el caso de los trabajadores no sindicalizados, dado que éstos carecen de representación sindical, se procederá a la elección de sus representantes, requiriéndose, en todo caso, que se reúna el quórum que la ley exige para elegirlos.

Ahora bien, en la especie, de la presentación citada en el antecedente se infiere que tanto los trabajadores sindicalizados como aquellos que no lo son, en conjunto con el empleador, han ideado un sistema de votación por vía electrónica; ello, en consideración a que la empresa de que se trata cuenta con 61 sucursales a lo largo del país, circunstancia ésta que dificultaría la realización de un sistema de votación tradicional.

Dicho procedimiento, según se señala en la referida presentación, comprende la entrega en sobre cerrado, vía correo, de una clave secreta, mediante la cual el votante podrá ingresar a la Intranet, quedando la clave cautiva en la base de datos. El trabajador con derecho a voto deberá ingresar al sistema con su número de RUT y su clave secreta. Una vez que ingrese sólo podrá votar si está dentro de la fecha y horario fijado. Emitido el voto no se permitirá que ingrese nuevamente el mismo usuario, lo que se garantiza registrando en la base de datos que el trabajador votó y agregando el voto al candidato seleccionado, en forma transaccional, lo que asegura la realización de ambas acciones en forma indivisible, ya que en caso de fallar, no se realizará ninguna de las dos. Existirán, además, dos sitios distintos: uno para administrar los parámetros de la elección y otro para realizar la votación. Sólo a este segundo sitio se podrá ingresar mediante la clave y en la forma descrita anteriormente.

Al respecto, cabe hacer presente que, en opinión de este Servicio, un sistema electrónico como el planteado, se ajusta a derecho para los efectos de elegir a los representantes laborales del comité bipartito de capacitación, tanto si se tra-

ta de trabajadores sindicalizados que no lograron un acuerdo para la designación de dichos representantes y que, por ende, en conformidad a lo sostenido por este Servicio, pueden proceder a una elección para tal efecto, como respecto de los dependientes no sindicalizados, quienes de acuerdo a lo establecido por la letra d) del artículo 17 antes transcrito, elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto.

Lo anterior, por cuanto, el legislador no ha exigido requisito alguno para la elección de dichos representantes, a excepción del ya señalado, tratándose de los trabajadores no sindicalizados, quienes deberán elegir a aquellos en un acto especialmente celebrado para tal efecto.

Con todo, cabe precisar que aun cuando en la especie, las formalidades que deberán observarse en el acto eleccionario de que se trata quedan entregadas a la voluntad de los propios interesados, éstos deben velar por el derecho a la información de los votantes, así como el de emitir su voto en forma secreta y libre de presiones de cualquier naturaleza.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que se ajusta a derecho la aplicación de un sistema electrónico de votación para la elección de los representantes del Comité Bipartito de Capacitación.

- 2) Se consulta, asimismo, acerca del quórum exigido para elegir al representante de los trabajadores no sindicalizados, cuando éstos deben elegir a un representante en el Comité Bipartito de Capacitación.

El análisis de la norma contemplada en la letra b) del citado artículo 17 de la Ley N° 19.518, permite colegir que los trabajadores no sindicalizados elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan en elección especialmente celebrada para tal efecto, estableciendo,

no obstante, la misma disposición, que para elegir a los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes, respectivamente, de manera tal que el quórum no sólo está determinado por el número de trabajadores no sindicalizados que laboran en la empresa, sino que deberá contabilizarse además el número de dependientes que votaron en la elección respectiva, para determinar si se ha logrado ocupar el o los cargos a que tenían derecho dichos trabajadores.

De este modo, por vía de ejemplo, si en una empresa en que laboran 100 trabajadores, el universo de los no sindicalizados representa más del 75%, esto es, 76 trabajadores o más, elegirán a tres representantes en el comité si concurren a votar efectivamente al menos 76 trabajadores. Si participan entre 75 y 50 votantes, tendrán derecho a elegir a dos representantes y si votan efectivamente menos de 50 y más de 25, sólo tendrán derecho a elegir uno, pudiendo ocurrir, por último, que concurren 25 dependientes o menos, en cuyo caso no tendrán derecho a elegir a ningún representante, por no cumplirse con el quórum mínimo de votantes para tal efecto.

De este modo, en la especie, para que los trabajadores no sindicalizados de una empresa puedan elegir a un representante del Comité Bipartito de Capacitación, deberán votar efectivamente más del 25% de dichos dependientes.

En lo que concierne a la mayoría necesaria para que resulte elegido el o los candidatos a representantes del Comité Bipartito de Capacitación con mayor número de votos, cabe hacer presente que, atendido que el legislador no dispuso norma alguna al respecto, las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, pueden convenir libremente que resultará elegido el trabajador que obtenga el mayor número de votos, sin perjuicio de que puedan optar igualmente por exigir para tal efecto la obtención de la mayoría absoluta de los sufragios.

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

- 1) Se ajusta a derecho la aplicación de un sistema electrónico de votación para la elección de los representantes del Comité Bipartito de Capacitación.
- 2) Para que los trabajadores no sindicalizados de una empresa puedan elegir a un representante del Comité Bipartito de Capacitación, deberán votar efectivamente más del 25% de dichos dependientes.

Las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, pueden convenir libremente que resultará elegido como representante del Comité Bipartito de Capacitación el trabajador que obtenga el mayor número de votos, sin perjuicio de que puedan optar igualmente por exigir para tal efecto la obtención de la mayoría absoluta de los sufragios.

PERMISO POR MUERTE DE PARIENTES. IMPUTACION BENEFICIOS CONVENCIONALES. PROCEDENCIA. PERMISOS CONVENCIONALES. OTORGAMIENTO. FORMA.

1.638/032, 2.05.07.

- 1) Los trabajadores de la empresa de Correos de Chile afectos al contrato colectivo de 21.08.06, tienen derecho a impetrar los permisos por muerte de un hijo, del cónyuge o del padre o madre del trabajador(a) en la forma establecida en el artículo 66 del Código del Trabajo, por ser éstos de nivel superior a aquellos que por la misma causa se estipulan en la cláusula N° 35 del mencionado instrumento, sin que resulte jurídicamente viable adicionar éstos a aquéllos.**
- 2) El resto de los permisos contemplados en la citada estipulación, vale decir, por muerte de los suegros o hermanos del trabajador(a), deben continuar otorgándose en la forma pactada en la norma convencional precitada.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 66.

Concordancias: Dictamen N° 5.781/133, de 21.12.05.

Mediante presentación citada en el antecedente..., han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia de imputar los permisos que establece el nuevo artículo 66 del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.137, a aquellos pactados bajo la vigencia de la anterior normativa, y que se encuentran establecidos en la cláusula 35, párrafo segundo, del contrato colectivo de 21.08.06, celebrado entre la empresa Correos de Chile y sus trabajadores.

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

El artículo 66 del Código del Trabajo, en su nuevo texto fijado por la Ley N° 20.137, publicada en el Diario Oficial de 16.12.06, establece:

“En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado

anual, independientemente del tiempo de servicio”.

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

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

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

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

De la norma legal precitada se infiere primeramente, que el legislador ha establecido a favor de todos los trabajadores(as) el derecho a gozar de siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, en caso de muerte de un hijo o de su cónyuge, sea cual fuere el tiempo de prestación de servicios.

Del mismo precepto se infiere además que dicho permiso será de tres días hábiles en caso de muerte de un hijo en período de gestación o del padre o la madre del trabajador(a).

Precisado lo anterior, cabe señalar que de acuerdo a los antecedentes aportados, la estipulación que se contiene en la cláusula N° 35, párrafo segundo, del contrato colectivo en referencia, en lo pertinente, expresa:

“En caso de fallecimiento del padre, madre, cónyuge, suegros, hermanos o hijo del trabajador, la empresa otorgará dos días hábiles de permiso con goce de remuneraciones. Este permiso será imputable al establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo”.

De los términos de la norma convencional indicada se desprende que las partes pactaron dos días hábiles de permiso pagado en caso de fallecimiento del padre, madre, cónyuge, suegros, hermanos o hijos del trabajador(a), estableciendo que éstos serían imputables a los establecidos en el artículo 66 del Código del Trabajo, vigente a la época, disposición que contemplaba 1 día de permiso pagado en caso de muerte de un hijo o del cónyuge del trabajador(a).

Precisado lo anterior, cabe informar a Uds. que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, pronunciándose respecto de la imputabilidad de los permisos establecidos en el antiguo artículo 66 del Código del Trabajo, como también, en el artículo 195 del mismo Código, a aquellos de carácter convencional pactados por las partes, en Dictamen N° 5.781/133, de 21.12.05, ha resuelto que si los instrumentos colectivos establecen per-

misos de igual naturaleza en los previstos en las normas legales antes señaladas, el número de días que éstos comprenden, la remuneración de los mismos u otras modalidades especiales, deben regirse por las normas acordadas por las partes, sin perjuicio de que lo pactado no puede ser de un nivel inferior al que establece la ley.

Ello, atendido el carácter de irrenunciables de los derechos laborales acorde a lo prescrito por el artículo 5°, inciso 2°, del Código del Trabajo.

En mérito de todo lo expuesto, resulta lícito concluir que los permisos por muerte de un hijo, del cónyuge o del padre o madre del trabajador(a) establecidos en el actual artículo 66 del Código del Trabajo pueden imputarse a los que por la misma causa se convienen en instrumentos colectivos de trabajo, en la medida que éstos representen para los trabajadores beneficios superiores a los que consagra ley.

Ahora bien, analizada la cláusula contractual por la cual se consulta a la luz de las normas previstas en el actual artículo 66 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, puede advertirse que los permisos que por las causas ya señaladas han acordado las partes, son inferiores a los legales, toda vez que contemplan un menor número de días a los que se establecen en el citado precepto.

De esta suerte, en la especie, resulta forzoso afirmar que tratándose de los permisos en comento, los respectivos trabajadores deben regirse por las disposiciones que al efecto contempla el ya citado artículo 66, por ser de nivel superior a aquellos pactados por las partes, teniendo derecho, por tanto, a impetrar tales permisos en la forma y condiciones que establece la aludida norma legal, sin que resulte jurídicamente procedente adicionar ambos beneficios.

Por lo que toca al resto de los permisos contemplados en la citada estipulación, vale decir, por muerte de los suegros o hermanos

del trabajador(a), cabe señalar a Uds. que no existiendo una normativa legal al respecto, los mismos deben continuar otorgándose en la forma convenida en la norma convencional precitada.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Los trabajadores de la empresa de Correos de Chile afectos al contrato colectivo de 21.08.06, tienen derecho a impletar los permisos por muerte de un hijo, del cónyuge o del padre o madre del

trabajador(a) en la forma establecida en el artículo 66 del Código del Trabajo, por ser éstos de nivel superior a aquellos que por la misma causa se estipulan en la cláusula N° 35 del mencionado instrumento, sin que resulte jurídicamente viable adicionar éstos a aquéllos.

- 2) El resto de los permisos contemplados en la citada estipulación, vale decir, por muerte de los suegros o hermanos del trabajador(a), deben continuar otorgándose en la forma acordada en la norma convencional precitada, atendido que no existe normativa legal al respecto.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. INDEMNIZACION LEGAL. PROCEDENCIA.

1.639/033, 2.05.07.

A los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales no les asiste el derecho a percibir indemnización legal por años de servicios, en el evento de haber terminado sus contratos de trabajo por la causal de vencimiento del plazo.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 72, letra c).

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales les asiste el derecho a percibir indemnización legal por años de servicios, en el evento de haber terminado sus contratos de trabajo por la causal de vencimiento del plazo.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 72 de la Ley N° 19.070, en su inciso 1° letra c), dispone:

"Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

"c) Por término del período por el cual se efectuó el contrato;

De la norma legal precedentemente transcrita, se deduce que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación del sector municipal, entre los cuales quedan comprendidos los que laboran en establecimientos

educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, termina, entre otras causales, por vencimiento del plazo fijado para la duración del contrato.

Precisado lo anterior, cabe consignar que revisada la normativa vigente en materia de terminación de la relación laboral del personal de que se trata, contenida en el citado artículo 72 de la Ley N° 19.070, se ha podido establecer que dicha norma legal no impone al empleador la obligación de pagar indemnización por años de servicios en el evento que el

término de la misma se produzca por la causal en referencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que a los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales no les asiste el derecho a percibir indemnización legal por años de servicios, en el evento de haber terminado sus contratos de trabajo por la causal de vencimiento del plazo.

PERSONAL EMBARCADO O GENTE DE MAR. ALIMENTACION Y ALOJAMIENTO. DESCANSO EN PUERTO. ACCIDENTE DEL TRABAJO. CALIFICACION.

1.704/034, 7.05.07.

El armador o naviero está obligado a proporcionar alimentación y alojamiento a la gente de mar cuando la nave ha recalado en un puerto secundario. En caso que el tripulante sufra un accidente o asalto durante sus horas de descanso en los referidos puertos, tal situación estaría afecta al seguro que contempla la Ley N° 16.744, en caso que exista una relación de causalidad entre el trabajo y la lesión producida, cuestión que en cada caso concreto corresponde definir a la Superintendencia de Seguridad Social.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 98, inciso 1° y artículo 129. D.S. N° 101, de 2004, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 49 y 50.

Concordancias: Dictamen N° 3.461/61, de 3.08.06.

Mediante el oficio del antecedente... Ud. ha remitido la presentación efectuada por los Sindicatos de Tripulantes de la I y II Regiones, signada con el N° 4, solicitando un pronunciamiento de esta Dirección relativo a la responsabilidad del armador o naviero de hacerse cargo de la alimentación y la estadía del personal embarcado cuando la nave ha recalado en un puerto secundario, como asimismo, si en el evento que aquél sufra un accidente o asalto

durante sus horas de descanso se encontraría afecto a alguna protección prevista en la legislación social, particularmente al seguro que contempla la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

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

En lo que respecta a la primera de las consultas planteadas cabe señalar que:

El inciso 1° del artículo 98 del Código del Trabajo dispone:

"El contrato de embarco es el que celebran los hombres de mar con el naviero, sea que éste obre personalmente o representado

por el capitán, en virtud del cual aquellos convienen en prestar a bordo de una o varias naves del naviero, servicios propios de la navegación marítima, y éste a recibirlos en la nave, alimentarlos y pagarles el sueldo o remuneración que se hubiere convenido”.

Por su parte los artículos 49 y 50 del D.S. N° 101, 2004, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca, respectivamente, disponen:

“El armador deberá velar porque existan a bordo las vituallas necesarias para la adecuada sustentación de la dotación durante el viaje, considerando las reservas de alimentos y aguada suficiente, los que deberán conservarse de forma tal que puedan ser consumidos sin riesgo para la salud de la dotación”.

“El armador proveerá a los miembros de la dotación una alimentación equilibrada, con el aporte energético que el trabajo a bordo requiere”.

A su vez, el artículo 129 del Código del Trabajo previene:

“Cuando por cualquier circunstancia, estando la nave en puerto, el empleador no pueda proporcionar alojamiento, alimentación o movilización a la gente de mar, en el país o en el extranjero, deberá pagarles viático para cubrir todos o algunos de estos gastos según el caso”.

Del análisis armónico de las disposiciones legales transcritas se infiere que el contrato de embarco obliga al naviero a recibir en la nave a los hombres de mar, alimentarlos y pagarles el sueldo o remuneración convenida, asimismo que la alimentación proporcionada a la tripulación debe ser equilibrada y con el aporte energético acorde al trabajo que ejecutan. A la vez, se colige que estando la nave en puerto, cuando por cualquier circunstancia y excepcionalmente el empleador no pueda proporcionar alojamiento, alimentación o mo-

vilización a la gente de mar, en el país o en el extranjero, deberá pagarles el viático que resulte necesario para cubrir todos o algunos de estos gastos, según el caso.

De esta manera, entonces, fijado que la obligación de alimentación recae sobre el armador o naviero, es posible sostener que, en opinión de la suscrita, cuando la nave ha recalado en un puerto secundario subsiste tal obligación toda vez que ello constituye la regla general en conformidad a las normas legales precitadas y, sólo excepcionalmente, cuando el empleador se encuentre impedido de proporcionar alojamiento y alimentación debe pagar el viático necesario para cubrir tales gastos.

La conclusión precedentemente anotada se encuentra en armonía con la doctrina contenida en Dictamen N° 3.461/61, de 3.08.06.

En lo que dice relación con la consulta relativa a si en el evento que en tales puertos el personal embarcado sufra un accidente o asalto durante sus horas de descanso se encontraría afecto a alguna protección prevista en la legislación social, particularmente al seguro que contempla la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cabe señalar que tratándose de una cuestión que incide en materias propias de la competencia de la Superintendencia de Seguridad Social, se requirió de este informe sobre el particular el cual fue evacuado mediante oficio citado en el antecedente 1).

El referido informe hace presente que en conformidad al inciso 1° del artículo 5° de la citada Ley N° 16.744, constituye accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del mismo y que le produzca incapacidad o muerte, de suerte que debe existir una relación de causalidad, directa o indirecta, pero indubitable, entre el quehacer de la víctima y la lesión producida.

De lo anteriormente expresado el Organismo Supervisor colige que no debe descar-

tarse de antemano que pueda calificarse como un accidente laboral el siniestro (asalto u otro) que durante sus horas de descanso sufra un trabajador embarcado, en el evento que una nave haya recalado en un puerto secundario. Dicho siniestro tendrá tal carácter si existe la relación de causalidad precedentemente aludida.

La Superintendencia de Seguridad Social concluye manifestando que atendidas las especiales características de la materia en consulta el pronunciamiento definitivo que le co-

rresponda emitir conforme a sus facultades dependerá de cada caso concreto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que el armador o naviero se encuentra obligado a proporcionar alimentación y alojamiento a la tripulación y ésta, eventualmente, se encontraría afecta al seguro de accidentes del trabajo en caso de sufrir un accidente o asalto en el puerto de recalada, en los términos expresados en el cuerpo del presente informe.

TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES PREVISIONALES. CONVALIDACION. REMUNERACION.

1.711/035, 7.05.07.

Forma de determinar la remuneración a que tienen derecho los trabajadores afectos a un sistema de remuneración variable, durante el período comprendido entre el despido por alguna de las causales a que se refieren los números 4, 5 y 6 del artículo 159 y los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo y la fecha de envío o entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones previsionales que exige el artículo 162 del mismo cuerpo legal.

Complementa Ordinario N° 672/55, de 14.02.2000, de este Servicio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 162, inciso 7°.

Concordancias: Ordinarios N° 672/55, de 14.02.2000 y N° 5.372/314, de 25.10.99.

Mediante oficio del antecedente ... se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la forma de determinar la remuneración a que tienen derecho los trabajadores afectos a un sistema de remuneración variable, durante el período comprendido entre el despido por alguna de las causales a que se refieren los números 4, 5 y 6 del artículo 159 y los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo y la fecha de envío o

entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones previsionales que exige el artículo 162 del mismo cuerpo legal.

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

El Dictamen N° 672/ 55, de 14.02.2000, de este Servicio, concluyó que: "los trabajadores afectos a un sistema de remuneración variable, durante el período comprendido entre el despido por alguna de las causales a que se refieren los números 4, 5 y 6 del artículo 159 y los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo y la fecha de envío o entrega de la comunicación de pago de las

cotizaciones previsionales que exige el artículo 162 del mismo cuerpo legal, deben percibir los mismos beneficios en dinero o en especie a que tenían derecho al momento de la terminación del contrato, cualquiera que sea su naturaleza jurídica”.

Para ello se tuvo en consideración lo previsto en el inciso 7° del artículo 162 del referido cuerpo legal, que al efecto dispone:

“Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha del envío o la entrega de la referida comunicación al trabajador”.

Del análisis de dicha norma legal se infirió que por expreso mandato del legislador, el empleador se encuentra obligado a pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones contempladas en el contrato de trabajo por el lapso comprendido entre la fecha de terminación del contrato de trabajo y la fecha del envío o de entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones morosas.

Asimismo, se estimó que ello significaba que el trabajador durante el período aludido, debía continuar percibiendo las mismas remuneraciones y demás prestaciones a que habría tenido derecho de no haberse suspendido la relación laboral.

Lo anterior por cuanto la circunstancia que el legislador haya utilizado en la disposición en estudio genéricamente la expresión "contrato de trabajo", sin efectuar distingo alguno, autoriza para entender comprendidas aquellas remuneraciones y demás prestaciones emanadas del contrato individual, sea ex-

presa o tácitamente, como asimismo las derivadas de un instrumento colectivo de trabajo.

En términos generales, se afirmó en consecuencia, que el empleador durante el período comprendido entre el término de la relación laboral y el envío de la comunicación de pago de las cotizaciones previsionales, se encuentra obligado a continuar pagando todos los beneficios en dinero o en especie a que tenía derecho el trabajador al momento de la terminación del contrato, sin importar la naturaleza jurídica de ellos.

Igualmente, se precisó que durante dicho período el empleador se encontraba obligado a enterar las cotizaciones previsionales correspondientes.

Ahora bien, considerando lo resuelto en el pronunciamiento en comento, respecto de los trabajadores sujetos a un sistema de remuneración variable, en el sentido que a ellos también les corresponde de la misma manera el pago de los beneficios señalados anteriormente, resulta posible afirmar que para establecer la forma de calcular la referida remuneración sería necesario primeramente determinar el monto total a que tenía derecho el dependiente al momento de la terminación de su contrato, para luego precisar el valor que le correspondería por cada día, cantidad que se obtendría dividiendo por 30 el indicado monto total, para enseguida multiplicar ese valor por el número de días de convalidación que corresponda.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa enunciada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que debe entenderse complementado el Ordinario N° 672/55, de 14.02.2000, de este Servicio, en el sentido señalado.

ASOCIACION DE FUNCIONARIOS. ATENCION PRIMARIA DE SALUD. AFILIACION.

1.831/036, 15.05.07.

El personal que presta servicios en calidad de honorarios en una repartición, servicio o establecimiento de salud, no puede afiliarse a una asociación de funcionarios regida por la Ley N° 19.296.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 4°, inciso 2°. Ley N° 19.296, artículo 13.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.484/292, de 21.11.96, 4.292/294, de 9.09.98 y 3.993/161, de 31.08.2004.

Mediante presentación del antecedente, solicita pronunciamiento para que se determine si procede que las personas contratadas a honorarios en un establecimiento de salud primaria municipal, pueden pertenecer a una asociación de funcionarios allí constituida, teniendo presente que en los incisos 1° y 4° del artículo 13 de la Ley N° 19.296, se establece que para constituir una asociación en una repartición, servicio o establecimiento de salud que tenga más de cincuenta funcionarios, se requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que allí presten servicios, y que para los efectos de lo dispuesto en los incisos anteriores, se considerará que integran el personal de la respectiva repartición los funcionarios de planta y los a contrata”.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

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

“El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su natu-

raleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen el sector público”.

Por su parte, el artículo 13 de la Ley N° 19.296, establece:

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

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

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

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

“La constitución y la elección del directorio deberán realizarse en un solo acto. En aquellos servicios o reparticiones en que, por su naturaleza no fuere posible proceder de esa forma, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo. En todo caso, los escrutinios se realizarán simultáneamente”.

De los preceptos legales transcritos se desprende, en primer lugar, que el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, puede asociarse y constituir asociaciones de funcionarios de acuerdo con las normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado.

Por otra, se establece en lo pertinente, que para constituir dichas asociaciones en una repartición, servicio o establecimiento de salud, debe cumplirse con los quórums exigidos por la ley del ramo, y que para esos efectos se debe considerar que integran el personal de la respectiva repartición los funcionarios de Planta y los a Contrata o plazo fijo.

En la especie, se consulta si las personas contratadas a honorarios en un establecimiento de salud, pueden pertenecer a una asociación de funcionarios allí constituida al tenor de las mismas normas invocadas.

De acuerdo con las disposiciones legales citadas, pueden constituir asociaciones de funcionarios y afiliarse a ellas, todos los trabajadores que laboran en reparticiones, servicios o establecimientos de salud, entre ellos, los regidos por la Ley N° 19.378, particularmente, aquellos que tienen la calidad de "funcionarios de planta y los a contrata", según lo establece expresamente la Ley N° 19.296.

A su turno, la Dirección del Trabajo ha resuelto, entre otros, en Dictámenes N°s. 4.292/294, de 9.09.98 y 3.993/161, de 31.08.2004, que el personal regido por la Ley N° 19.378 tendrá la calidad de funcionario, únicamente, cuando la contratación se materializa a través del contrato indefinido o de plazo fijo, en su caso, razón por la cual la contratación a ho-

norarios constituye una modalidad que se rige por las reglas del arrendamiento de servicios y, por tanto, distintas a las establecidas por la Ley N° 19.378.

Agrega la misma doctrina que, por esa razón, el personal contratado a honorarios no tiene la calidad de funcionario que reconocen los artículos 14 de la Ley N° 19.378 y 17 del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal afecto a la citada ley, respectivamente, toda vez que el contrato de honorarios se rige por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales que regula el párrafo noveno, Título XXVI del Libro IV, del Código Civil, que contempla derechos, beneficios y obligaciones distintos a los que reconoce, por ejemplo, el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

De ello se deriva que para considerar los quórums en estas asociaciones de funcionarios, pueden constituir asociaciones y afiliarse a ellas solamente los trabajadores que hayan sido contratados en una repartición, servicio o establecimiento de salud en calidad de planta y a contrata o plazo fijo, en su caso, por así disponerlo expresamente la ley y, de acuerdo con las reglas de interpretación de la ley contenidas en el inciso primero del artículo 19 del Código Civil, cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que el personal que presta servicios en calidad de honorarios en una repartición, servicio o establecimiento de salud, no puede afiliarse a una asociación de funcionarios regida por la Ley N° 19.296.

DESCANSO COMPENSATORIO. PROCEDENCIA.**1.832/037, 15.05.07.**

Minera Candelaria se ha encontrado desde 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.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38.

Concordancias: Dictamen N° 882/78, 7.03.2000.

Por la presentación del antecedente ..., esa organización sindical solicita un pronunciamiento que establezca si la empleadora debe compensar todos los domingo y festivos trabajados, o bien, si sólo debe esta compensación en el caso que se trabaje *más de un festivo en el ciclo*.

Como señala la Dirección Regional de Atacama en su Ordinario del antecedente..., en los contratos individuales de trabajo ni en el convenio colectivo vigente, *"existe mención escrita de la jornada de trabajo de 6X2"*.

En todo caso, consta en los antecedentes, que estas faenas se encuentran exceptuadas del descanso dominical y que forman parte de aquellas descritas en el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo: *"explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria"*.

En tales condiciones, conforme al inciso tercero de la citada disposición legal, en lo que interesa, *"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a*

las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios".

Ahora bien, examinados los antecedentes que se acompañan, consta documento en que comparece ante el fiscalizador del Servicio don Pedro Cortés Carvajal, Gerente de Recursos Humanos de la empleadora, quien expresa que sólo se compensan los festivos trabajados en el caso que sea *más de uno en el ciclo*, atendido lo establecido por el Dictamen N° 882/78, de 7.03.2000, de esta Dirección.

Es indispensable, en consecuencia, razonar y establecer si la referida jurisprudencia es aplicable a la situación que se examina.

El dictamen que se cita se refiere a una situación concreta y determinada *regulada por un contrato colectivo*, en que las partes, en ejercicio de su autonomía para contratar, pactaron jornadas, descansos y turnos, observando en todo momento su espacio válido de contratación y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Tal es así, que el referido pronunciamiento –fijando el sentido, finalidad y alcance del respectivo contrato colectivo– expresa, *"que las partes han pretendido producir el efecto que la totalidad de los días compensatorios establecidos por ley se absorban o se imputen a los días de descanso pactados"*. Enseguida, sobre esta base, se explica que como los ciclos de descanso convencionales eran de uno, dos y tres días, ponderando con

ecuanimidad el esfuerzo involucrado en cada turno de trabajo, esta Dirección en uso de sus atribuciones e interpretando las cláusulas que tuvo a la vista, concluyó que la empleadora debía *“compensar a sus dependientes la totalidad de los festivos en el ciclo 6X1, los que excedan a uno en el ciclo 6X2 y los que excedan a dos días festivos en el ciclo 6X3”*. Todo ello, porque lo pactado por las partes –en su conjunto y en última instancia– resultaba más favorable para los trabajadores que el piso básico e irrenunciable de derechos contemplados por el Código del Trabajo.

Como se advierte, en un caso el sistema de jornada y descansos tiene una fuente convencional que significó *mejorar* la base legal mínima sobre derecho a días compensatorios. En cambio, en el caso que se examina, el sistema de jornada, descansos y días compensatorios no es producto de un pacto entre las partes, ha sido reclamado por la parte laboral, y además, *vulnera un derecho* clara y expresamente contemplado por la ley en el artículo 38 inciso 3° del Código del Trabajo, precedentemente transcrito.

En síntesis, la aplicación *parcial* del Dictamen N° 882/78, de 7.03.2000, en el caso que se examina, produce la consecuencia jurídica de transgredir un derecho laboral irrenunciable, lo que no sucede si este mismo pronunciamiento se aplica *íntegramente*, tanto a las partes como a la situación en su conjunto para la que fue concebido.

Lo anterior no impide, naturalmente, que las partes pacten una especial forma de compensar los días de descanso trabajados que excedan de uno semanal, ni tampoco alcanzar acuerdos sobre compensación de festivos ya trabajados, todo conforme al inciso 5° del citado artículo 38 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las normas y razones precedentes, cúpleme manifestar a Uds. que Minera Candelaria se ha encontrado desde 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 días compensatorios, el Dictamen N° 882/78, de 7.03.2000, de esta Dirección.

CIRCULARES, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULARES

34 (extracto), 17.04.07.

Departamento Jurídico

Establece procedimiento de recepción y registro de Reclamos Administrativos en el DT Plus.

35 (extracto), 19.04.07.

Departamento Jurídico

- 1.- Informa e instruye período de prueba del nuevo Ingreso de Reclamos.***
- 2.- Informa sobre entrada en vigencia de Circular N° 34, de 2007.***

43 (extracto), 4.05.07.

Departamento Jurídico

Informa puesta en marcha de nueva versión del Asistente de Conciliador e Ingreso de Reclamos.

2.- ORDEN DE SERVICIO

09 (extracto), 8.05.07.

Dirección del Trabajo

Establece funcionamiento y procedimientos del Sistema de Producción de Estadísticas de Registros Administrativos.

3.- RESOLUCION

522 (exenta), 16.05.07.

Departamento de Gestión y Desarrollo

Crea equipo de calidad del Sistema de Gestión de la Calidad, designa a sus integrantes y establece sus funciones y atribuciones.

VISTOS:

1. Las facultades que me otorga el artículo 5° letra f), del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2. La Resolución N° 55 de 1992, de la Contraloría General de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue establecido por Resolución N° 520 ,de 1996 de dicho Organismo Contralor.
3. El D.S. N° 78, de 17 de marzo de 2007, que designa Directora del Trabajo.

CONSIDERANDO:

1. Que se ha establecido una Política de Calidad que señala que la Dirección del Trabajo, para cumplir con su misión institucional, se compromete a mejorar continuamente los procesos de provisión y soporte de sus productos institucionales, a través del diseño, implementación y mantención de un Sistema de Gestión de la Calidad, con el objeto de otorgar un servicio de calidad que permita satisfacer las necesidades y expectativas de sus usuarios y clientes.
2. Que para hacer efectiva esa política se ha diseñado, implementado y se encuentra desplegando un Sistema de Gestión de la Calidad, que trata de hacer efectiva la política de calidad antes enunciada.
3. Que el SGC forma parte del Programa de Marco Avanzado de los Programas de Mejoramiento de la Calidad.

4. Que se hace necesario para garantizar el adecuado despliegue, coordinación de esfuerzos y seguimiento de los múltiples compromisos que conlleva el SGC la existencia de una instancia de trabajo en equipo más horizontal, proactiva y resolutoria que ayude eficazmente al logro de los objetivos propuestos en el SGC, tal como lo establece el numeral 9.3 del Manual de Calidad, versión 6.0, de 26/01/2007.

RESUELVO:

1. CREASE el *Equipo de Calidad* del SGC de la Dirección del Trabajo.
2. El *Equipo de Calidad* de la Dirección del Trabajo estará integrado por:
 - a) El Representante de la Dirección (RD), quien lo presidirá.
 - b) Los Jefes de las Unidades de Gestión y Desarrollo, Administración del Personal, Capacitación y Desarrollo y de la Oficina de Auditoría Interna.
 - c) Los Jefes de las Unidades en donde radiquen los Sistemas PMG a los cuales se vaya ampliando el alcance del SGC.
 - d) Los funcionarios que al efecto designe el RD, para lo cual bastará una comunicación escrita sobre el particular.
2. ESTABLECESE que las funciones del *Equipo de Calidad* serán las siguientes:

- a) Asegurar la implementación, revisión y mantención del Sistema de Gestión de la Calidad.
- b) Apoyar la sensibilización al interior del Servicio sobre el SGC.
- c) Velar por la implementación del SGC.
- d) Definir el Sistema responsable de gestionar el Programa de Auditoría Interna de calidad del SGC.
- e) Revisar el Programa de Auditoría Interna de calidad.
- f) Evaluar el Programa de Auditoría Interna de calidad.
- g) Definir Metodología de Detección de Acciones Correctivas y Preventivas.
- h) Efectuar Seguimientos de Acciones Correctivas, Preventivas, Productos No Conformes y Oportunidades de Mejora.
- i) Definir los lineamientos para asegurar la mejora continua del SGC.
- j) Dar a conocer a la Alta Dirección, en conjunto con el RD, los estados de avance del SGC.
- k) Colaborar en todas las gestiones y labores que le encomiende el Representante de la Dirección.

Anótese y notifíquese

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCION DE DICTAMENES

FIS-1.034, 10.06.

Informa pago a título de herencia, de los fondos previsionales quedados al fallecimiento de una afiliada.

Una persona ha expresado que al fallecimiento de su cónyuge, la respectiva A.F.P. giró un cheque nominativo a título de pago de herencia, consignándose en dicho documento su nombre propio y el de la madre de la afiliada, por lo que consulta al respecto si el monto del cheque debe dividirse entre ambos titulares y si es procedente que su suegra sea heredera.

Al respecto, la A.F.P. informó lo siguiente:

- 1.- Con fecha 17 de mayo de 2006, el recurrente, en calidad de cónyuge de la causante, suscribió Solicitud de Herencia, adjuntando un Certificado de Estado Civil otorgado ante Notario Público, en el que se indica que del matrimonio habido entre él y la causante no existieron hijos; además, adjuntó a dicha solicitud un Mandato, otorgado en la misma Notaría, en el que su suegra le confiere poder especial para que, en su nombre y representación, actúe ante las oficinas de la A.F.P. en todos y cada uno de los trámites relacionados con la Herencia y para cobrar y percibir el cheque que corresponda.
- 2.- Con fecha 29 de junio de 2006, se emitió el Certificado de Saldo para la tramitación de la posesión efectiva.
- 3.- El 10 de agosto de 2006, la A.F.P. recibió el Certificado de Posesión Efectiva emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, en el cual aparecen como herederos el recurrente, en calidad de cónyuge de la causante, y la madre de ésta, además en el Inventario de Bienes declarado, en el recuadro "Otros Bienes" se consigna la valoración del Fondo de Pensiones y de la Cuenta de Ahorro Voluntario. Por otra parte, se adjuntó el Certificado de Exención de Impuesto de Herencia que indica que todas las asignaciones que comprende la herencia se encuentran exentas del pago del impuesto establecido en la Ley N° 16.271.
- 4.- El 13 de agosto de 2006, la madre de la afiliada, a través de declaración jurada notarial, revocó el poder que había otorgado al recurrente para cobrar y percibir la herencia de su hija. Por ello, con fecha 23 de agosto de 2006, la Administradora requirió a los herederos el mandato legal que establece su representación para la emisión del cheque correspondiente al pago de herencia; no obstante, la madre de la afiliada solicitó en forma expresa que el pago de la herencia fuera emitido a nombre del cónyuge sobreviviente de esta última y de ella.

5.- Debido a que no existía Mandato Legal que estableciera el representante de los herederos, ni un documento de partición de la herencia, la A.F.P., con fecha 27 de septiembre de 2006, procedió a emitir el cheque a nombre de los dos herederos acreditados.

Al respecto, este Organismo cumple con informar en primer término que, tanto el cónyuge sobreviviente de la afiliada como la madre de esta última, tiene derecho a suceder a la causante en los bienes que conforman la masa hereditaria, entre los cuales se encuentran los fondos previsionales que dados en su cuenta de capitalización individual y en la cuenta de ahorro voluntario.

En efecto, en las reglas relativas a la sucesión intestada, el artículo 989 del Código Civil, se refiere al segundo orden de sucesión, disponiendo lo siguiente:

“Si el difunto no ha dejado posteridad, le sucederán el cónyuge sobreviviente y sus ascendientes de grado más próximo.

En este caso, la herencia se dividirá en tres partes, dos para el cónyuge y una para los ascendientes...”.

Así, queda claro que el recurrente, en su calidad de cónyuge de la causante, y la madre de la misma, tienen derecho a sucederla en los bienes que conforman la masa hereditaria, en la proporción establecida en la norma transcrita.

Ahora bien, en lo que respecta al procedimiento de pago y emisión del cheque, la Circular N° 1.302, de esta Superintendencia, en su numeral 3.4. “Pagos de Herencia”, establece la normativa aplicable, que es la siguiente:

“Se entenderá válida una solicitud de herencia cuando la Administradora haya recibido de parte de los herederos, el auto de posesión efectiva y el mandato legal que establece el representante de los herederos o

en su reemplazo el documento que establezca la participación de los bienes del causante.

Para la materialización del pago, la Administradora, cuando exista un representante legal, emitirá el cheque a nombre de éste y cuando exista un documento de partición de herencia, emitirá el o los cheques de acuerdo a lo establecido en dicho documento”.

De la normativa transcrita y de lo informado por la A.F.P., este Organismo concluye que habiéndose presentado el Certificado de Posesión Efectiva ante la Administradora y sin haberse conferido en la especie –aún siendo solicitado por la Administradora– un mandato legal que establezca un representante común para el cobro del cheque, y considerando por otra parte, el tenor de la declaración jurada en la que la madre de la afiliada solicitó de modo expreso que el cheque fuera emitido a nombre de ambos herederos, se estima que el pago de los fondos mediante cheque nominativo extendido a nombre de los dos herederos acreditados, se ajusta a derecho.

Por lo tanto, los titulares del cheque deberán concurrir conjuntamente a recibir dicho documento de pago, y luego dirigirse al banco correspondiente a cobrarlo, debiendo dividirse el monto en él consignado, según lo acuerden.

Ello, por cuanto si bien en conformidad al artículo 989 del Código Civil transcrito, ambos herederos suceden a la causante en porcentajes determinados, las Administradoras no se encuentran facultada para efectuar particiones de ninguna especie, debiendo limitarse a pagar el total del saldo que constituye herencia a los herederos acreditados. En consecuencia, el referido pago de los fondos previsionales se ha entendido válido, sin perjuicio, que eventualmente y luego de que se realice la partición de los bienes que conforman la masa hereditaria –la cual según el inventario tenido a la vista se compone también de bienes raíces y otros muebles– se puede determinar que procede alguna compensación.

FIS-S-32, 10.06.***Informa respecto de la forma de acreditar el pago de cotizaciones, al término de la relación laboral.***

Se ha sometido a consideración de esta Superintendencia, la situación presentada en un comparendo realizado ante una Inspección Provincial del Trabajo, en la que a raíz de un reclamo laboral presentado por una trabajadora, se requirió al ex empleador acreditar el pago de las cotizaciones previsionales por el período trabajado.

Agrega el recurrente que el empleador presentó las planillas de pago de cotizaciones en original y con timbre de encontrarse pagadas dentro de los plazos establecidos en la ley. Sin embargo, la trabajadora presentó un certificado emitido por la A.F.C. Chile S.A. en el que indicaba que algunos de los meses trabajados no figuraban como pagados, por cuanto el cheque mediante el cual se efectuó el pago, fue protestado por falta de fondos.

En razón de lo anterior, solicita se le informe qué documento debe primar, si las planillas de pago de cotizaciones o el certificado emitido por la A.F.C., y si en el caso de que primara este último sería aplicable la Ley N° 19.631 por cuanto el despido fue efectuado sin que la trabajadora tuviera las cotizaciones previsionales pagadas.

Al respecto podemos informar, dentro del ámbito de competencia de esta Superintendencia, que el artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.631, establece en su inciso cuarto que para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso primero de dicho artículo o el artículo 161 bis, el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no

hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá los efectos de poner término al contrato de trabajo.

Por su parte, cabe considerar que el artículo 177 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.844, dispone que cuando el empleador ponga término al contrato de trabajo por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo y el respectivo finiquito sea ratificado por el trabajador ante un Ministro de Fe, previo a su ratificación por parte del trabajador, el Ministro de Fe deberá exigir al empleador acreditar mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pagos que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales, el Ministro de Fe deberá dejar constancia que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Del tenor de las disposiciones precedentemente citadas, es posible concluir que tanto las planillas de pago de cotizaciones previsionales como los certificados otorgados por los organismos previsionales competentes son válidos para acreditar el pago de las cotizaciones previsionales por parte del empleador cuando se pone término a un contrato de trabajo.

No obstante lo anterior, en el caso expuesto, A.F.C. Chile S.A. ha certificado que se registra una deuda previsional asociada al empleador por la trabajadora reclamante, por

cotizaciones previsionales correspondiente a los períodos julio 2005, enero de 2006 y agosto de 2006.

En consecuencia, el certificado emitido por A.F.C. Chile S.A. acredita que el empleador le adeuda cotizaciones previsionales a su ex trabajadora, desvirtuando lo consignado en las planillas de pago de cotizaciones presentadas por éste y por consiguiente es aplicable en este caso particular lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en el sentido que el despido no ha producido los efectos de poner término al contrato de trabajo.

Finalmente, es útil hacer presente que en los casos de pagos de cotizaciones previsio-

nales mediante cheque que resulta protestado por falta de fondos, la obligación de pagar no se extingue, considerando que el artículo 37 del D.F.L. N° 707, que contiene la Ley de Cuentas Corrientes Bancarias y Cheques dispone que el cheque girado en pago de obligaciones no produce la novación de éstas cuando no es pagado.

Del mismo modo, las planillas de declaración y no pago de cotizaciones que presentan los empleadores en virtud de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, tampoco producen el efecto de extinguir la obligación de pago, constituyendo tan sólo un reconocimiento de deuda.

FIS-1.059, 11.06.

Destino del ahorro previsional voluntario enterado en una Compañía de Seguros de Vida bajo la forma de un seguro de vida.

Una persona ha consultado acerca del destino que corresponde dar a los dineros acumulados por concepto de ahorro previsional voluntario en caso que un afiliado, con hijos menores de 18 años de edad, tenga "contratado un plan de APV en una Cía. de Seguros, con cobertura por fallecimiento". En efecto, solicita se le informe si estas sumas se traspasan a la A.F.P. para pagar pensiones o son pagadas por la Compañía de Seguros de Vida, como herencia.

Al respecto, cabe señalar en primer término que del tenor de la consulta efectuada por el interesado, esta Superintendencia infiere que ella está referida a las eventuales pensiones de sobrevivencia que correspondería pagar en caso de fallecimiento del afiliado que ha efectuado ahorro previsional voluntario en una Institución Autorizada.

Partiendo de esta premisa, es preciso señalar que de acuerdo a la norma contenida en el N° 11 del Capítulo VII de la Circular Conjunta dictada por esta Superintendencia, la de Valores y Seguros y la de Seguridad Social, signada en este Organismo con el N° 1.194, "si a la fecha de fallecimiento de un trabajador afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, existieran beneficiarios de pensión de sobrevivencia, los recursos que aquél mantenga en alternativa de ahorro previsional voluntario, *con excepción de los provenientes de pólizas de seguros*, deberán ser traspasados a la A.F.P. a la que se encontraba afiliado, a requerimiento de ésta. Si no hubiere tales beneficiarios se estará a lo dispuesto en el número 12 del Capítulo IX de la presente circular".

Por su parte, el referido N° 12 del Capítulo IX de la Circular N° 1.194, prescribe que

si a la fecha de fallecimiento de un trabajador afiliado al Sistema, no existieren beneficiarios de pensión de sobrevivencia, los recursos que quedaren en alternativas de ahorro previsional voluntario, incluido el saldo de la cuenta de capitalización individual y de la cuenta de ahorro voluntario, incrementarán la masa de bienes del difunto.

Por último, es preciso señalar que la referida Circular N° 1.194, en su Capítulo III, al referirse a las características de las alternativas de ahorro previsional voluntario ofrecidas por las Instituciones Autorizadas, entre otras, las Compañías de Seguros de Vida, dispone en la letra a) del N° 2, que los planes de ahorro previsional voluntario que se encuentren autorizados por la Superintendencia correspondiente, podrán consistir en depósitos bancarios, instrumentos de oferta pública o pólizas de seguros y no serán cesibles por los trabajadores. Si dichos planes consisten en pólizas de seguros, sólo podrán considerar estipulaciones a favor de beneficiarios de pensión de sobrevivencia establecidos en el ar-

tículo 5° del D.L. N° 3.500, de 1980, quienes concurrirán en los porcentajes que establece el artículo 58 de este cuerpo legal.

De las normas citadas se concluye que en caso que el afiliado haya optado por efectuar ahorro previsional voluntario a través de la contratación de un seguro de vida, a la fecha de su fallecimiento no se efectuará el traspaso de las sumas que aquél represente a la A.F.P. a la que se encuentre incorporado, y su pago se practicará por la Compañía de Seguros de Vida a los beneficiarios que hubiera declarado en la respectiva póliza, que han de ser aquellos a que se refiere el artículo 5° del D.L. N° 3.500, esto es, los componentes de su grupo familiar, en los porcentajes que les corresponda de acuerdo al artículo 58 de este texto legal.

De no existir tales beneficiarios de pensión de sobrevivencia, las sumas acumuladas como ahorro previsional voluntario incrementarán la masa de bienes del difunto, es decir, constituirán herencia.

FIS-33-S, 12.06.

Informa sobre improcedencia de aplicar el artículo 31 del D.L. N° 3.500, de 1980 como obligación a A.F.C. Chile S.A.

Se ha consultado si la modificación introducida por el artículo 2° de la Ley N° 20.023 al artículo 31 del D.L. N° 3.500, de 1980, que establece la obligación de las A.F.P. de informar a sus afiliados, junto con el envío de la cartola cuatrimestral, el estado de morosidad que les afecta, es aplicable a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía.

Al respecto, cabe informar que no resulta jurídicamente procedente interpretar el N° 2) del artículo 2° de la citada Ley N° 20.023,

que modificó el inciso segundo del artículo 31 del D.L. N° 3.500, de 1980, dándole un sentido y alcance que el legislador no contempló, de modo de hacerlo aplicable también a los trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía.

En consecuencia, el N° 2) del artículo 2° ya aludido sólo tiene por finalidad establecer una obligación a las Administradoras de Fondos de Pensiones, no siendo éste aplicable a la A.F.C. Chile S.A.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

785, 4.04.07.

Tratamiento tributario del complemento de zona a que alude el artículo 5º transitorio de la Ley N° 19.070, sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación – El referido complemento, de acuerdo con lo dictaminado por la Contraloría General de la República, no constituye remuneración – Ingreso no constitutivo de renta.

Fuentes: Artículo 17, N°s. 27 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 126 de Código Tributario. Artículo 5º transitorio de Ley N° 19.070. Artículo 11 de D.F.L. N° 5, de 1992.

- 1.- Se ha recibido en esta dirección su Oficio indicado en el antecedente, a través del cual textualmente solicita el "... pronunciamiento oficial de su Servicio respecto a la calidad jurídica de la asignación o complemento de Zona de Profesores, establecido en el artículo 11, del D.F.L. N° 5, del Ministerio de Educación del año 1992, en cuanto a si es un ítem tributable.
2. Lo anterior, debido a que se han suscitado dudas respecto a que si esta parte de la remuneración es tributable, si es correcto que este Municipio haga los descuentos que competan, y en el caso de no serlo cual sería el procedimiento a seguir y si procedería la restitución de los dineros descontados por este concepto.

3. Solicito a Ud. que este oficio sea respondido a la brevedad posible debido a que es un tema sensible en la comunidad y que estaría afectando a un número considerable de profesionales de la educación que trabajan en esta isla.

...."

- 2.- Sobre el particular, cabe indicar que con el propósito de atender a su consulta, esta Dirección solicitó un pronunciamiento a la Contraloría General de la República, que es el organismo competente para pronunciarse respecto de la calidad jurídica del estipendio a que se refiere su consulta.

Dicho organismo, por medio de su dictamen N° 7.278, de 13.02.2007, expresó que: "El organismo individualizado en la suma ha remitido una consulta de la Municipalidad de Juan Fernández, en la que solicita un pronunciamiento respecto de la naturaleza jurídica de la asignación o complemento de zona de los profesionales de la educación establecida en el

artículo 11 del D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación –que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, sobre subvención del Estado a los establecimientos educacionales–, con el objeto de que esta Contraloría General determine si dicha asignación constituye o no, remuneración.

Al respecto es necesario señalar que el citado artículo 11 del D.F.L. N° 2, de 1998, dispone que “el valor unitario por alumno fijado de acuerdo con los artículos 9°, 25 y 35, se incrementará en el porcentaje de asignación de zona establecido para el sector fiscal, según sea la localidad en que esté ubicado el establecimiento”.

Por su parte, el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, cuyo texto refundido se contiene en el D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, establece un valor mínimo de la hora cronológica para los mencionados profesionales, en sus distintas categorías, disponiendo en su inciso sexto que “en las localidades donde la subvención estatal a la educación se incremente por concepto de zona conforme a lo establecido en el artículo 11 del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de 1992, del Ministerio de Educación” –actual artículo 11 del D.F.L. N° 2, de 1998, de esa misma Secretaría de Estado–, la remuneración mínima nacional se incrementará con una cantidad adicional, “que se pagará con cargo a dicho incremento, y en un porcentaje equivalente al mismo”.

Este complemento adicional –conforme a los incisos séptimo y octavo de ese mismo precepto– “no implicará aumento de la remuneración mínima nacional ni de ninguna asignación que perciban los profesionales de la educación”, ni “significará mayor gasto para el sostenedor

del establecimiento por sobre la cantidad global que le corresponde percibir por concepto de incremento de la subvención estatal por zona”.

Ahora bien, en relación con la naturaleza jurídica del complemento de zona a que alude el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070, la reiterada jurisprudencia de esta Contraloría General, en especial el Dictamen N° 42.908, de 1997, entre otros, ha precisado que “no tiene el carácter de imponible, como quiera que inviste una individualidad diferente a la de los estipendios, sin que sea solventado por el empleador” concluyéndose entonces que no constituye remuneración”.

- 3.- Por su parte, y para los efectos tributarios, cabe expresar que el N° 27 del artículo 17 de la Ley de la Renta, preceptúa que no constituye renta: “Las gratificaciones de zona establecidas o pagadas en virtud de una ley”.
- 4.- De acuerdo con lo resuelto por la Contraloría General de la República a través de su Dictamen N° 7.278, de 13.02.2007, transcrito en el número 2 anterior del presente Oficio, por medio del cual califica jurídicamente al complemento de zona a que alude el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070, como un complemento de zona que no constituye remuneración, sólo cabe concluir que tal complemento califica como un ingreso no constitutivo de renta en virtud de lo dispuesto por el N° 27 del artículo 17 de la Ley de la Renta.
- 5.- Finalmente, en la eventualidad de que el complemento aludido hubiese sido afectado con el impuesto único a las remuneraciones, el procedimiento aplicable para obtener la devolución de las diferencias de ese impuesto pagadas en exceso queda sometido a la vía administrativa establecida en el artículo 126 del Código Tributario, debiendo ser tramitada tal pe-

tición por la persona que sufrió el detrimento patrimonial por el hecho de haberse enterado al Fisco un impuesto indebido o en exceso, presentándola en la Di-

rección Regional del Servicio de Valparaíso, la cual se acogerá en la medida que cumpla con los supuestos básicos que exige la norma legal precitada.

INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Solange Bernstein, Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones. La necesidad de fortalecer el sistema 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El contrato a ciegas 7
- Sector: Industria de Procesamiento del Salmón 17

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.178. Regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas. 51
- Resolución N° 444 exenta, de 2.05.07, de la Dirección del Trabajo. Delega facultades en materia de reconsideración de multas administrativas que indica. 55

CARTILLA

- Cotizaciones previsionales al día. Un derecho de trabajadores y trabajadoras 57
- Ley N° 20.123: Protección a la salud y seguridad de los trabajadores. 59

DEL DIARIO OFICIAL 65

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Inadmisibilidad de Recurso de Protección en contra de actas de constatación de hechos en fiscalización de trabajo en régimen de subcontratación 67

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Indice temático 69

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

1.418/029, 16.04.07.

La Dirección del Trabajo no tiene competencia para fiscalizar y aplicar sanciones al Ministerio Público. 70

1.472/030, 18.04.07.

El personal no docente que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal debe hacer uso de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares no procediendo considerar, para tales efectos, los lapsos de suspensión de actividades escolares el resto del año. 71

1.473/031, 18.04.07.

- 1) Se ajusta a derecho la aplicación de un sistema electrónico de votación para la elección de los representantes del Comité Bipartito de Capacitación.
- 2) Para que los trabajadores no sindicalizados de una empresa puedan elegir a un representante del Comité Bipartito de Capacitación, deberán votar efectivamente más del 25% de dichos dependientes.
Las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, pueden convenir libremente que resultará elegido como representante del Comité Bipartito de Capacitación el trabajador que obtenga el mayor número de votos, sin perjuicio de que puedan optar igualmente por exigir para tal efecto la obtención de la mayoría absoluta de los sufragios. 73

1.638/032, 2.05.07.

- 1) Los trabajadores de la empresa de Correos de Chile afectados al contrato colectivo de 21.08.06, tienen derecho a impetrar los permisos por muerte de un hijo, del cónyuge o del padre o madre del trabajador(a) en la forma establecida en el artículo 66 del Código del Trabajo, por ser éstos de nivel superior a aquellos que por la misma causa se estipulan en la cláusula N° 35 del mencionado instrumento, sin que resulte jurídicamente viable adicionar éstos a aquéllos.
- 2) El resto de los permisos contemplados en la citada estipulación, vale decir, por muerte de los suegros o hermanos del trabajador(a), deben continuar otorgándose en la forma pactada en la norma convencional precitada. 77

1.639/033, 2.05.07.

A los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales no les asiste el derecho a percibir indemnización legal por años de servicios, en el evento de haber

terminado sus contratos de trabajo por la causal de vencimiento del plazo. 79

1.704/034, 7.05.07.

El armador o naviero está obligado a proporcionar alimentación y alojamiento a la gente de mar cuando la nave ha recalado en un puerto secundario. En caso que el tripulante sufra un accidente o asalto durante sus horas de descanso en los referidos puertos, tal situación estaría afecta al seguro que contempla la Ley N° 16.744, en caso que exista una relación de causalidad entre el trabajo y la lesión producida, cuestión que en cada caso concreto corresponde definir a la Superintendencia de Seguridad Social. 80

1.711/035, 7.05.07.

Forma de determinar la remuneración a que tienen derecho los trabajadores afectos a un sistema de remuneración variable, durante el período comprendido entre el despido por alguna de las causales a que se refieren los números 4, 5 y 6 del artículo 159 y los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo y la fecha de envío o entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones previsionales que exige el artículo 162 del mismo cuerpo legal. 82

1.831/036, 15.05.07.

El personal que presta servicios en calidad de honorarios en una repartición, servicio o establecimiento de salud, no puede afiliarse a una asociación de funcionarios regida por la Ley N° 19.296. 84

1.832/037, 15.05.07.

Minera Candelaria se ha encontrado desde 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. 86

CIRCULARES, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares

34 (extracto), 17.04.07.

Establece procedimiento de recepción y registro de Reclamos Administrativos en el DT Plus. 88

35 (extracto), 19.04.07.

1. Informa e instruye período de prueba del nuevo Ingreso de Reclamos.
2. Informa sobre entrada en vigencia de Circular N° 34, de 2007. 88

43 (<i>extracto</i>), 4.05.07 . Informa puesta en marcha de nueva versión del Asistente de Conciliador e Ingreso de Reclamos.	88
2.- Orden de Servicio	
09 (<i>extracto</i>), 8.05.07 . Establece funcionamiento y procedimientos del Sistema de Producción de Estadísticas de Registros Administrativos.	88
3.- Resolución	
522 (<i>exenta</i>), 16.05.07 . Crea equipo de calidad del Sistema de Gestión de la Calidad, designa a sus integrantes y establece sus funciones y atribuciones.	89
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes	
FIS-1.034, 10.06 . Informa pago a título de herencia, de los fondos previsionales quedados al fallecimiento de una afiliada.	91
FIS-S-32, 10.06 . Informa respecto de la forma de acreditar el pago de cotizaciones, al término de la relación laboral.	93
FIS-1.059, 11.06 . Destino del ahorro previsional voluntario enterado en una Compañía de Seguros de Vida bajo la forma de un seguro de vida.	94
FIS-33-S, 12.06 . Informa sobre improcedencia de aplicar el artículo 31 del D.L. N° 3.500, de 1980 como obligación a A.F.C. Chile S.A.	95
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	
785, 4.04.07 . Tratamiento tributario del complemento de zona a que alude el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070, sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación – El referido complemento, de acuerdo con lo dictaminado por la Contraloría General de la República, no constituye remuneración – Ingreso no constitutivo de renta.	96



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XX • Nº 221
Junio de 2007

BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas : 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexis.cl
cliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Solange Bernstein, Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones. La necesidad de fortalecer el sistema.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El contrato a ciegas.
- Sector: Industria de Procesamiento del Salmón.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.178. Regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas.
- Resolución Nº 444 exenta, de 2.05.07, de la Dirección del Trabajo. Delega facultades en materia de reconsideración de multas administrativas que indica.

CARTILLA

- Cotizaciones previsionales al día. Un derecho de trabajadores y trabajadoras.
- Ley Nº 20.123: Protección a la salud y seguridad de los trabajadores.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Inadmisibilidad de Recurso de Protección en contra de actas de constatación de hechos en fiscalización de trabajo en régimen de subcontratación.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULARES, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Christian Alviz Riffo	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Leonardo Bravo Gómez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Paez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Víctor Hugo Ponce Salazar	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Manuel René Haro Delgado	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Jorge Antonio Meléndez Córdova	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)(S)

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Christian Alviz Riffo

Abogado

Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Asesor Subsecretaría del Trabajo

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

Marcela Torrejón Román

Periodista

Jefe de la Oficina de
Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación
D.R. Metropolitana

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario
del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

Composición : LexisNexis

Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

En la entrevista del mes, Solange Bernstein, Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones, aborda los aspectos más relevantes del proyecto de ley que reforma al sistema de pensiones.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, Jorge Salinero Berardi, Sociólogo del Departamento de Estudios, plantea en su artículo "El contrato a ciegas" que si bien las empresas cuentan con variados antecedentes para la selección los postulantes a los puestos de trabajo con la finalidad de garantizar idoneidad en el desempeño de los roles laborales demandados, no ocurre lo mismo con los trabajadores que postulan a esos empleos, pues éstos carecen de información relevante de las características laborales básicas de la empresa y del entorno más inmediato del respectivo cargo a cubrir, por lo que las decisiones de aceptación del empleo de parte del trabajador quedan expuestas a un rango importante de incertidumbre. Por ello, y a fin de contribuir a remediar esta anómala situación, propone que se proporcione a los postulantes de empleos un conjunto breve y estandarizado de información básica de interés acerca de las condiciones prevalentes en las referidas empresas.

El apartado dedicado a Cartillas de difusión de la normativa laboral, presenta un breve documento sobre Cotizaciones previsionales, y otro sobre la Ley N° 20.123, en lo que respecta a la protección a la salud y seguridad de los trabajadores.

En Normas legales y reglamentarias, destacamos la publicación de la Ley N° 20.178, que incorpora al Código del Trabajo normas que regulan la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas.

En la sección de Jurisprudencia judicial, incluimos un comentario de la abogado Consuelo Zanzo de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica, sobre inadmisibilidad de recurso de protección en contra de actas de constatación de hechos en fiscalización de trabajo en régimen de subcontratación.

CONSEJO EDITORIAL

Christian Alviz Riffo

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe de División Jurídica

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe de División Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

Verónica Riquelme Giagnoni

Abogado
Jefa de División de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

